



FR

COMMISSION DES FINANCES
92^{ème} session
Rome/distance, 4 novembre 2021

UNIDROIT 2021
C.F. (92) 8
Original: anglais
octobre 2021

Point n°9 de l'ordre du jour: Politique en matière de protection des personnes qui signalent des manquements (lanceurs d'alerte) et de lutte contre les représailles

(préparé par le Secrétariat d'UNIDROIT)

<i>Sommaire</i>	<i>Présentation du projet sur la Politique en matière de protection des personnes qui signalent des manquements (lanceurs d'alerte) et de lutte contre les représailles</i>
<i>Action demandée</i>	<i>Pour approbation de la Commission des Finances</i>
<i>Documents connexes</i>	UNIDROIT 2019 - C.D. (98) 15(b) ; UNIDROIT 2021 - (F.C. (91) 5) UNIDROIT 2021 - C.D. (100) B.21 ; UNIDROIT 2021 - C.D. (100) B Misc 2

1. Les petites organisations internationales ont généralement des ressources plus limitées à consacrer aux questions de conformité à la réglementation. Un personnel limité, voire l'absence d'un département des ressources humaines distinct, ainsi que des ressources financières limitées par rapport aux grandes institutions intergouvernementales expliquent l'absence d'un cadre réglementaire interne complet. Toutefois, en raison de la sensibilisation croissante de leurs membres, même les plus petites institutions cherchent à combler le fossé afin d'aligner leurs politiques sur le lieu de travail sur celles des grandes organisations.

2. Alors que la révision du Règlement d'UNIDROIT est un processus continu ([C.D. \(98\) 15\(b\)](#), paragraphe 14), la question de la mise en œuvre de politiques visant à traiter de l'éthique sur le lieu de travail a été soulevée à la Commission des Finances lors de sa 91^{ème} session ([F.C. \(91\) 5](#), paragraphe 32). En particulier, il a été reconnu que le Secrétariat pourrait s'inspirer des pratiques et politiques d'autres organisations et les mettre en œuvre à un coût relativement faible.

3. Afin de donner rapidement suite aux priorités susmentionnées, le Secrétariat a formulé un projet de politique de protection des personnes qui signalent des manquements et de lutte contre les représailles (voir en Annexe). La portée de ce document est limitée, puisque les conséquences d'un manquement et les mesures disciplinaires pertinentes seront incluses dans la révision générale du Règlement, dont une proposition sera présentée lors de la 101^{ème} session du Conseil de Direction.

4. Lors de sa 100^{ème} session, le Conseil de Direction a pris note du projet de Politique en matière de protection des personnes qui signalent des manquements (lanceurs d'alerte) et de lutte contre les représailles préparé par le Secrétariat et a déclaré qu'il n'avait aucune objection à son application immédiate, en attendant que certaines questions soient réglées dans le cadre de la prochaine révision du Règlement (C.D. (100) B Misc 2, paragraphe 26).

5. *Compte tenu de ce qui précède, la Commission des Finances est invitée à prendre note du projet ci-joint de politique de protection des personnes qui signalent des manquements et de lutte contre les représailles préparé par le Secrétariat, à formuler tout commentaire jugé adéquat et à déclarer qu'il ne s'oppose pas à son application immédiate, en attendant que certaines questions soient réglées dans le cadre de la prochaine révision du Règlement.*

ANNEXE

Politique en matière de protection des personnes qui signalent des manquements (lanceurs d’alerte) et de lutte contre les représailles

L’Institut international pour l’unification du droit privé (UNIDROIT) s’engage à détecter, enquêter et prendre des mesures contre les manquements, tels que définis dans le présent document, qui se produisent dans le cadre de ses activités. Le présent document décrit la politique et les procédures de signalement des cas présumés de manquements. Il constitue un document contraignant dès sa publication par le Secrétariat, et fera partie intégrante du Règlement applicable au personnel de l’Institut dès que l’Assemblée Générale l’aura approuvé en session ordinaire. Le présent document est également considéré comme faisant partie intégrante des Directives fournies à tous les chercheurs, universitaires ou stagiaires invités.

1. Champ d’application

Les termes de la présente politique s’appliquent à tous les membres du personnel d’UNIDROIT et aux personnes ayant une relation contractuelle directe avec UNIDROIT, tels que, en l’occurrence, les consultants, les contractants, les personnes détachées, les titulaires de chaire, les stagiaires ou les chercheurs invités (ci-après dénommés, à cette fin uniquement, “le personnel”).

2. Définitions

Par **manquement**, on entend toute illégalité, infraction au Règlement d’UNIDROIT, gaspillage flagrant, mauvaise gestion, abus de pouvoir, danger substantiel et spécifique pour la santé ou la sécurité publique, et toute autre activité qui porte atteinte à la mission institutionnelle auprès de ses membres. Les exemples incluent, sans s’y limiter, la corruption, la fraude, le vol, les fausses déclarations, l’utilisation abusive des biens d’UNIDROIT, les représailles contre les personnes qui signalent des manquements (lanceurs d’alerte) et l’abus de privilèges et d’immunités.

Les **représailles** sont des mesures préjudiciables recommandées, menacées d’être prises ou prises à l’encontre d’une personne parce qu’elle a signalé de bonne foi un manquement présumé.

Un **lanceur d’alerte** est une personne qui, de bonne foi et sur la base d’une conviction objectivement raisonnable qu’un manquement s’est produit, signale un manquement présumé.

La **personne chargée de recevoir les signalements** est la personne désignée par la procédure prévue à la Section 5 ci-dessous pour recevoir le signalement d’un lanceur.

3. Obligation de signaler et de coopérer

Le personnel a le devoir de signaler rapidement toute suspicion de manquement associé à toute activité d’UNIDROIT et de coopérer pleinement et sincèrement à tout examen, audit ou enquête interne ou externe mené par UNIDROIT ou en son nom.

Le fait de ne pas signaler et/ou de ne pas coopérer, par négligence ou intentionnellement, y compris en retenant des informations importantes, peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris la cessation de l’emploi ou de la relation contractuelle, conformément à la procédure prévue par le Règlement.

4. Confidentialité

Il est du devoir de la personne chargée de recevoir les signalements de préserver, dans toute la mesure du possible, la confidentialité du lanceur d’alerte et de toutes les communications en rapport avec le signalement d’un manquement présumé.

L’identité du lanceur d’alerte ne doit être divulguée qu’exceptionnellement, en l’absence de consentement, si cela est nécessaire pour une action administrative, disciplinaire ou judiciaire ou pour garantir une procédure régulière dans l’enquête sur les allégations formulées.

5. Décision de la personne chargée de recevoir les signalements

Les membres du personnel doivent signaler toute suspicion de manquement en premier lieu au Secrétaire Général.

Si le manquement présumé implique le Secrétaire Général, si le lanceur d’alerte a des raisons de croire qu’il/elle pourrait faire l’objet de représailles, ou si il/elle a des raisons de croire que les preuves de la conduite présumée seront dissimulées, détruites ou qu’il n’y sera pas donné suite, la personne doit signaler le manquement présumé au Président du Conseil de Direction.

Si le manquement présumé implique le Président, et que le lanceur d’alerte a des raisons de croire qu’il/elle pourrait faire l’objet de représailles, ou s’il/elle a des raisons de croire que les preuves de la conduite présumée seront dissimulées, détruites ou qu’il n’y sera pas donné suite, la personne doit signaler le manquement présumé au membre du Comité Permanent ayant le moins d’ancienneté au sein dudit Comité Permanent, et, dans le cas de plusieurs membres ayant la même ancienneté de service, au plus jeune, dont les coordonnées seront mises à la disposition de tout le personnel.

6. Informations personnelles et signalements anonymes

Les lanceurs d’alerte sont encouragés à inclure leur nom ou d’autres informations de contact dans leurs signalements de suspicion de manquement afin d’ajouter de la crédibilité du signalement et d’en faciliter toute action ou enquête de suivi.

Les noms des personnes faisant des signalements seront gardés confidentiels dans toute la mesure du possible, et dans les limites établies à la Section 4 ci-dessus.

Les signalements soumis dans l’anonymat le plus complet seront également pris en considération de manière adéquate.

7. Informations à inclure dans un rapport de suspicion de manquement

Les lanceurs d’alerte doivent soumettre par écrit toutes les informations pertinentes concernant le manquement présumé, y compris toute preuve documentaire ou autre, à la personne chargée de recevoir le signalement des lanceurs d’alerte compétente.

8. Décision d’entamer une procédure à la suite d’un signalement

La décision de savoir si une action est justifiée dans les circonstances sera déterminée au cas par cas par la personne chargée de recevoir les signalements.

Cette décision doit être prise dans les 30 jours suivant la réception du rapport de suspicion de manquement.

Le lanceur d’alerte, si son identité est révélée à la personne chargée de recevoir les signalements, sera également informé de la suite donnée à son signalement.

La personne chargée de recevoir les signalements doit à son tour transmettre tous les rapports de suspicion de manquement directement au Comité Permanent, même si la décision a été prise de ne prendre aucune mesure. Les rapports comprendront une justification suffisante de la décision adoptée.

9. Examens, audits ou autres enquêtes

La personne chargée de recevoir les signalements déterminera les mesures à prendre, le cas échéant, en réponse au signalement.

Lorsque, sur la base des faits rapportés ou de toute autre information pertinente recueillie, il est objectivement raisonnable de déduire qu’un manquement a pu être commis, la personne chargée de recevoir les signalements doit prendre l’une des mesures suivantes :

- i. mener un examen interne
- ii. lorsque la complexité du cas l’exige, faire appel à un ou plusieurs examinateurs, auditeurs ou enquêteurs externes.

Lorsque le manquement présumé concerne le Président, la personne chargée de recevoir les signalements qui est un membre du Comité Permanent décidera de prendre l’une des mesures envisagées au paragraphe précédent en consultation avec les autres membres du Comité Permanent, à l’exclusion du Président.

Sur la base des résultats de l’examen, de l’audit ou de l’enquête, la personne chargée de recevoir les signalements rédigera un rapport proposant de clore le dossier ou d’adopter les mesures disciplinaires ou correctives nécessaires pour remédier au manquement confirmé. Les mesures disciplinaires ou correctives seront prises conformément au Statut organique et au Règlement d’UNIDROIT.

10. Notification requise au lanceur d’alerte

Le lanceur d’alerte doit être informé, le cas échéant, de la suite donnée à son signalement.

11. Conduite de mauvaise foi

Pour bénéficier de la protection en vertu de la présente politique, les personnes doivent faire un signalement de bonne foi et avoir une conviction raisonnable qu’un manquement a été commis. La transmission ou la diffusion de rumeurs non fondées n’est pas considérée comme une activité protégée par la présente politique.

UNIDROIT considère la soumission intentionnelle de faux signalements ou de faux témoignages dans le cadre de cette politique comme une conduite susceptible d’être sanctionnée en vertu du Règlement d’UNIDROIT.

Toute allégation faite dans le cadre de la politique de protection des personnes qui signalent des manquements (lanceurs d’alerte) et de lutte contre les représailles et dont la personne sait qu’elle est fautive, intentionnellement et matériellement incomplète, ou faite avec l’intention de donner de fausses informations, fera l’objet d’une enquête et pourra donner lieu à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au licenciement ou à la cessation de la relation contractuelle, conformément au Règlement d’UNIDROIT.

12. Absence de représailles

Les représailles à l’encontre des lanceurs d’alerte sont strictement interdites et sont passibles de sanctions en vertu du Règlement d’UNIDROIT.

Les membres du personnel qui exercent des représailles à l’encontre de toute personne effectuant un signalement font l’objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu’au licenciement ou à la cessation de la relation contractuelle, conformément au Règlement d’UNIDROIT.

Les exemples de représailles incluent, mais ne sont pas limités:

- aux actions affectant l’emploi telles que le licenciement et le refus de renouvellement de contrat ou de promotion, à moins qu’elles ne soient autrement justifiées;
- à d’autres actions injustifiées affectant l’emploi telles que des évaluations négatives, des références négatives, le placement en congé administratif, une surveillance accrue, des changements de fonctions, une réduction des responsabilités, le refus de congé ou la création d’un environnement physique inconfortable; et
- à d’autres actions, y compris, mais sans s’y limiter, le harcèlement, l’intimidation ou l’agression, qui visent à punir une personne pour avoir signalé des activités ou une conduite illégales présumées ou à dissuader cette personne de continuer à coopérer à un examen, un audit ou une autre enquête en cours.

13. Rapports de suspicions de représailles

Les signalements de représailles présumées seront traités comme des signalements de manquement présumé au titre de la présente politique.

Les signalements de représailles présumées doivent être faits dès que possible et au plus tard trois mois après que les actes de représailles présumés ont eu lieu.

14. Application des normes ordinaires de performance ou de conduite

Les lanceurs d’alerte et les personnes participant à un examen, un audit ou une autre enquête ne sont pas exemptés de l’application des normes ordinaires de performance et de conduite ou d’autres politiques concernant le maintien de l’emploi.

UNIDROIT n’est pas tenu de maintenir l’emploi d’un lanceur d’alerte ou d’un témoin d’enquête lorsque l’Organisation dispose d’une base indépendante pour mettre fin à l’emploi ou supprimer un poste conformément aux politiques et procédures d’UNIDROIT en matière de suppression de postes.

15. Protection de la victime des représailles

S’il est établi qu’il y a eu des représailles, des mesures appropriées pour remédier aux conséquences dommageables que les représailles ont eues pour l’intéressé(e) seront adoptées par la personne compétente.

16. Examen

Le Secrétaire Général prend des mesures raisonnables pour s’assurer que la présente politique est respectée et pour en évaluer l’efficacité en coordination avec le Comité Permanent sur une base annuelle.

Le bureau du Secrétaire Général tient un registre confidentiel et anonyme de tous les cas signalés au Secrétaire Général et au Président ou au membre concerné du Comité Permanent, selon le cas, et fournit un rapport de synthèse annuel au Comité Permanent.

La politique peut être révisée lorsque cela est nécessaire et exigé par toute modification des règles, règlements et normes internes.