



**NOTE ADMINISTRATIVE SUR LA
PROTECTION DES LANCEURS
D'ALERTE CONTRE LES
REPRESAILLES**

Approuvé par Serge BREYSSE, Directeur Général

Date d'approbation : 16 janvier 2023

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} février 2023

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1. BUT	4
2. CHAMP D'APPLICATION	4
3. ACTIVITÉ PROTÉGÉE	5
4. REPRÉSAILLES	5
5. SIGNALEMENT ABUSIF ET REPRÉSAILLES CONTRE UN EXTERNE	6
6. PRINCIPES	Erreur ! Signet non défini.7
7. MESURES DE PROTECTION ET DE RÉPARATION	Erreur ! Signet non défini.7
8. NOTIFICATION DES REPRÉSAILLES	Erreur ! Signet non défini.8
9. MISE EN ŒUVRE ET MISE À JOUR	Erreur ! Signet non défini.9

INTRODUCTION

Conformément à l'**article 7.4** de la politique de lutte contre la fraude, la corruption, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, cette note accompagne la mise en œuvre de cette politique ainsi que la mise en œuvre de la politique portant sur les abus sexuels.

La note de protection contre les mesures de représailles chez Solthis favorise l'identification et la prévention des pratiques prohibées, pour un fonctionnement transparent et responsable. L'atteinte des objectifs de lutte contre les pratiques prohibées chez Solthis est réalisée en offrant une protection aux membres du personnel et parties prenantes qui signalent des actes de fraude, de corruption, de blanchiment d'argent, d'abus sexuel et toutes autres pratiques prohibées, ou qui coopèrent avec un audit ou une enquête dûment autorisé.

Un membre du personnel qui a rapporté des allégations d'actes fautifs ou collaboré avec un audit ou une enquête dûment autorisé et qui, de ce fait, a été victime de mesures de représailles, aura le droit de bénéficier de protection. Les volontaires ou stagiaires de Solthis bénéficient des mêmes droits de protection que le personnel ainsi que les prestataires de service dans la mesure du possible.

1- BUT

1.1. Solthis est engagé à veiller à ce que tous les membres de son personnel respectent les normes les plus élevées de conduite et d'intégrité. Cet engagement exige de dénoncer tout manquement à ces normes et de prendre les mesures nécessaires. Solthis ne tolère aucune forme de représailles contre les collègues et autres parties

prenantes qui signalent les inconduites ou s'engagent dans toute autre activité protégée au sens de la présente note administrative. Ainsi, le présent texte a pour but de protéger les membres du personnel de Solthis qui signalent les inconduites et ou s'engagent dans toute autre activité protégée au sens retenu dans le texte (voir 3. Activité protégée), afin de leur permettre de le faire, sans craindre des représailles ou de la rétribution, et de favoriser un environnement dans lequel l'association peut fonctionner d'une manière juste, transparente et responsable.

1.2. La note administrative définit son champ d'application et fixe les procédures nécessaires pour protéger les membres du personnel et parties prenantes de Solthis contre les mesures hostiles pouvant avoir des effets néfastes sur leur emploi, leur prestation ou leurs conditions de travail, dès lors que de telles mesures ont été recommandées, sont prises ou sont sur le point d'être prises pour punir, intimider une personne ou lui porter préjudice pour s'être engagée dans une activité protégée au sens de la présente note administrative.

2- CHAMP D'APPLICATION

2.1. La note administrative s'applique aux membres du personnel de Solthis (y compris les volontaires et stagiaires) ainsi que les prestataires de service dans la mesure du possible.

2.2. La présente note administrative ne s'applique pas aux membres du personnel des partenaires et associations de mise en œuvre de Solthis.

2.3. Le respect de cette note administrative est obligatoire pour le personnel de Solthis.

3- ACTIVITÉ PROTÉGÉE

3.1. Les employés de Solthis doivent respecter les normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité. Ils sont tenus de dénoncer « tout manquement au Statut, au Règlement du personnel, toutes pratiques de fraude, de corruption et de blanchiment d'argent, d'abus sexuel [...] et de concourir à tous audits et enquêtes dûment autorisés », comme prévu à l'article 7.4 de la politique de lutte contre la fraude, la corruption et le blanchiment d'argent chez Solthis. En outre, ils doivent coopérer dans les évaluations, les enquêtes et les examens dûment autorisés.

3.2. Donc, en vertu de la présente note administrative, tout employé de Solthis a le droit d'être protégé contre les représailles, s'il s'engage dans les activités suivantes protégées:

- Dénonciation de bonne foi d'un cas de pratique prohibée (corruption, blanchiment d'argent, fraude, financement du terrorisme, abus sexuel);
- Collaboration dans le cadre d'un audit, d'une enquête, d'une demande d'information, d'une évaluation ou d'un examen dûment autorisés par le conseil d'administration et/ou le comité de direction de Solthis;

3.3. Si un employé ou une partie prenante de Solthis, engagé dans une activité protégée peut

solliciter la protection contre les représailles, ni la demande formulée à cet effet, ni son engagement dans cette activité, ne peut le soustraire à l'obligation de répondre de sa propre conduite dans l'affaire concernée. Malgré sa demande de protection contre les représailles ou son engagement dans une activité protégée, la personne concernée peut faire l'objet de poursuites disciplinaires ou de toute autre mesure appropriée à raison du rôle qu'elle aurait joué dans l'affaire. Ni l'enquête, ni l'imposition d'une sanction disciplinaire ou de toute autre mesure appropriée découlant de la responsabilité dans l'affaire sous enquête ne constituent des mesures de représailles au sens de la présente note administrative.

3.4. La transmission ou la diffusion de rumeurs non fondées n'est pas une activité protégée. Fournir délibérément des informations inexacts ou mensongères constitue un manquement pouvant donner lieu à des poursuites disciplinaires ou à toute autre mesure appropriée.

4- REPRÉSAILLES

4.1. Aux fins de la présente note administrative, on entend par représailles, toute décision et/ou mesure administrative préjudiciable, directe ou indirecte, qui est brandie comme menace, préconisée ou prise à l'encontre d'un membre du personnel qui :

- a signalé un cas de pratique prohibée présumée entraînant un risque significatif pour Solthis ; ou
- a collaboré à une vérification ou à une enquête dûment autorisée sur un cas de pratique prohibée signalée.

4.2. Les représailles font intervenir par conséquent trois éléments :

- le signalement d'un cas de pratique prohibée présumée qui représente un risque significatif pour Solthis, c'est-à-dire nuisant à ses intérêts, sa réputation, ses activités ou sa gouvernance ;
- une mesure préjudiciable, directe ou indirecte, qui est brandie comme menace, préconisée ou prise à l'encontre d'un membre du personnel à la suite du signalement d'une pratique prohibée présumée ; et
- un lien de causalité entre le signalement d'une pratique prohibée présumée et l'acte de représailles ou la menace de celle-ci.

4.3. La ou les mesure(s) défavorables susceptibles de constituer un acte de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un acte de pratique prohibée, telle qu'elle est définie au paragraphe 4.2, peuvent comprendre les agissements suivants, sans s'y limiter :

- le harcèlement ;
- la discrimination ;
- des évaluations négatives du travail du membre du personnel sans fondement ;
- des changements contractuels non justifiés : fin de contrat, rétrogradation, mutation ou transfert ;
- modification non justifiée des attributions ;
- refus non justifié des congés et autres types d'absence ;
- retards abusifs dans l'autorisation des voyages ou l'octroi des prestations dont le membre du

personnel bénéficie ;

- menace à l'encontre de la personne qui signale un acte répréhensible, sa famille et/ou ses biens, y compris les menaces pouvant être extérieures à Solthis ;
- poursuite judiciaire.

4.4. Les actes de représailles constituent une faute grave chez Solthis et feront l'objet de mesures disciplinaires.

5- SIGNALEMENT ABUSIF ET REPRÉSAILLES CONTRE UN EXTERNE

5.1. **Signalement** : Le signalement abusif de cas de pratiques prohibées sans éléments de preuve ni présomption raisonnable, effectué dans l'intention de porter préjudice à l'intégrité ou à la réputation d'un tiers, constitue une faute grave et fera l'objet de mesures disciplinaires. Il convient de le distinguer des signalements d'irrégularités présumées présentés de bonne foi et reposant sur la conviction et les informations dont dispose la personne soupçonnant un acte répréhensible au moment où elle notifie l'acte répréhensible présumé, qui peuvent ne pas être confirmés par l'enquête ultérieure. Dans de tels cas, les personnes qui signalent des actes répréhensibles sont couvertes par la présente politique.

5.2. **Interdiction de représailles contre les personnes non membres du personnel de Solthis** : Toute mesure de représailles prise contre un prestataire ou ses employés, une association partenaire de mise en œuvre ou ses employés, bénéficiaires, ou contre toute autre personne traitant avec Solthis,

notamment pour avoir dénoncé une pratique prohibée peut, si elle est établie, entraîner des mesures disciplinaires ou toute autre mesure appropriée contre l'auteur des représailles s'il est sous contrat avec Solthis.

6- PRINCIPES

6.1. Les membres du personnel de Solthis ont l'obligation de signaler les cas de pratiques prohibées présumées. Les personnes qui font état de cas de pratiques prohibées présumées de bonne foi ont droit à la protection contre les actes de représailles conformément aux dispositions de la présente note administrative.

6.2. Il est du devoir de Solthis de remédier aux actes prohibés présumés et de prendre :

- des mesures efficaces pour protéger la personne qui signale une pratique prohibée d'éventuelles représailles ;
- des mesures correctrices appropriées afin de réparer les actes de représailles commis à l'encontre de la personne qui signale une pratique prohibée ; et
- des mesures disciplinaires adaptées en cas de faute grave, y compris à l'encontre de ceux qui portent des accusations fallacieuses.

6.3. **Confidentialité** : L'identité d'une personne qui demande des conseils en vue de signaler une pratique prohibée est protégée. Il ne sera dérogé à la règle de confidentialité qu'avec le consentement exprès de la personne concernée ou s'il existe un danger clair et imminent pour cette personne ou

une autre. Son nom ne sera pas révélé à la personne potentiellement impliquée dans la pratique prohibée ni à nulle autre, à moins que la personne qui signale une pratique prohibée n'autorise la révélation de son identité. Au cours du processus d'enquête ultérieur, une stricte confidentialité ne pourra être maintenue que si les informations fournies de façon confidentielle peuvent être corroborées de manière indépendante.

6.4. **Anonymat** : les signalements d'une pratique prohibée restent anonymes ; des canaux de communication sont mis à la disposition. Les enquêtes et examens préliminaires pourront être tant que possible entrepris sous couvert d'anonymat. Il est cependant important que les signalements anonymes des cas de pratiques prohibées comportent suffisamment de preuves pour l'enquête, évitant ainsi la sollicitation du lanceur d'alerte pour plus d'informations.

7- MESURES DE PROTECTION ET DE RÉPARATION

7.1. La Direction des Ressources Humaines peut recommander des mesures de protection appropriées au Directeur Général, afin de sauvegarder les intérêts de la personne qui signale une pratique prohibée et de la protéger, contre d'éventuelles représailles à tout moment à partir du signalement. Il est recommandé de prendre, avec le consentement de la personne qui signale une pratique prohibée, des mesures de protection qui pourront inclure notamment, mais non exclusivement, les mesures suivantes :

- Le changement d'affectation temporaire ou durable ;
- le placement en congé payé;
- l'autorisation de travail à distance (télétravail) ;
- transfert vers une autre fonction ou vers un autre service ;
- le départ inopiné du personnel et de sa famille d'une mission vers son pays de départ en mission.

7.2. Lorsque l'enquête établit qu'il y a eu représailles à l'encontre de la personne qui a signalé une pratique prohibée, et sur la base des conclusions du rapport d'enquête des ressources humaines ou d'un expert externe, le comité de direction avec l'accord du Bureau décidera des mesures de réparation appropriées. Tout membre du personnel reconnu comme ayant subi un acte de représailles a droit à réparation. Les mesures de réparation pourront inclure, entre autres, en accord avec la personne concernée, le retour à la situation précédant les représailles, ou l'affectation dans une autre mission ou à d'autres postes pour lesquelles la personne est qualifiée.

8- NOTIFICATION DES REPRÉSAILLES

8.1. **Canal de notification** : Les personnes ayant signalé une pratique prohibée qui pensent faire l'objet de représailles doivent signaler cela directement au Directeur Général/ Directrice des Ressources Humaines via l'adresse électronique confidentielle de signalement chez Solthis : solthishotline@solthis.org

8.2. Lorsque la personne qui signale un acte répréhensible a le sentiment de faire l'objet de représailles, elle doit notifier l'acte de représailles présumé dès que possible. La notification doit être factuelle et contenir autant d'informations précises et vérifiables que possible afin de permettre une évaluation appropriée de la nature, de la portée et de l'urgence de l'intervention de l'équipe d'enquête.

8.3. Afin d'aider les membres du personnel qui n'ont pas une bonne connaissance de la présente note et qui hésitent quant à la nécessité de signaler certains faits, la Direction des Ressources Humaines reste à la disposition de toute personne soupçonnant des actes répréhensibles pour des conseils de manière confidentielle et impartiale et un soutien personnalisé.

8.4. La Direction des Ressources Humaines répond en premier lieu aux interrogations individuelles concernant un éventuel acte de représailles, offrent des conseils, examinent les plaintes, transmettent les informations à qui de droit, et peuvent recommander des mesures pour protéger la personne ayant signalé l'acte répréhensible présumé contre les représailles.

9 - MISE EN ŒUVRE ET MISE À JOUR

La présente note entre en vigueur dès sa date de signature et est mise à jour annuellement.