



CESVI

POLITIQUE LANCEMENT D'ALERTE:

Décembre 2023

Table des matières

1. Objet et destinataires de la Politique de Lancement d'alerte	3
2. Signalement des violations, délits et actes illicites	3
3. Protection vis-à-vis du lanceur d'alerte	5
4. Responsabilités du lanceur d'alerte	6
5. Protection de l'identité de la personne faisant l'objet du signalement	7
6. Méthodes, procédures et délais de signalement.....	7
7. Canaux de signalement supplémentaires	9

Version	Data	Approuvée par:
Version 3	Mai 2024	CDA CESVI
Version 2	Décembre 2023	CDA CESVI
Version 1	Décembre 2017	CDA CESVI

1. Objet et destinataires de la Politique de Lancement d'alerte

Afin de promouvoir une culture interne caractérisée par un comportement correct, basée sur la légalité et un système de transparence et de responsabilité organisationnelle et dans le respect des dispositions du Décret législatif 24/2023, mettant en œuvre la directive UE 2019/1937, CESVI (ci-après également l'« Organisation ») rédige cette Politique de Lancement d'alerte qui est l'expression de la possibilité de soumettre des signalements détaillés sur des comportements présumés illicites, irréguliers ou éthiquement incorrects de la part de l'organisation, destinée à tous ceux qui entretiennent des relations de collaboration avec l'organisation ainsi qu'avec les bénéficiaires des projets, en gardant à l'esprit que de tels signalements n'exposent en aucun cas le déclarant à des risques de représailles.

La Politique de Lancement d'alerte est destinée à toutes les personnes au sein de CESVI en Italie et à l'étranger, y compris les membres du conseil d'administration, les membres d'autres organes statutaires et légaux, les employés, collaborateurs, stagiaires, bénévoles. Cette Politique s'adresse également aux partenaires et bénéficiaires des projets CESVI.

Plus précisément, des signalements peuvent être effectués par les personnes suivantes qui ont eu des relations avec CESVI :

- les travailleurs salariés;
- les travailleurs indépendants qui effectuent leur travail chez CESVI ;
- les collaborateurs;
- les indépendants et consultants ;
- les bénévoles et stagiaires;
- les membres des organes statutaires du CESVI ;
- les personnes exerçant des fonctions d'administration, de direction, de contrôle, de surveillance ou de représentation, même si ces fonctions sont exercées de simple fait.

L'Organisation garantit que les activités de réception, de vérification et de gestion des signalements sont menées dans le respect des dispositions légales nationales et des réglementations européennes et internationales applicables à la présente Politique.

L'Organisation s'engage à éviter tout conflit d'intérêt dans les activités de réception, de vérification et de gestion des signalements.

Les renonciations et transactions - non signées dans un contexte protégé - des droits et moyens de protection prévus par le Décret législatif n°24/2023 sont interdites . Cette disposition répond à la nécessité de mettre en œuvre et de rendre effective la protection du lanceur d'alerte, en tant que personne vulnérable, ainsi que d'autres personnes protégées, qui, à la suite du signalement, de la divulgation ou de la plainte, pourraient subir des effets préjudiciables.

¹ La Politique est conforme à la loi italienne du 30 novembre 2017 n° 179 « Dispositions pour la protection des auteurs de signalements de délits ou d'irrégularités dont ils ont eu connaissance dans le cadre d'une relation de travail publique ou privée », au Décret législatif du 10 mars 2023 n° 24 - Mise en œuvre de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union et contenant des dispositions concernant la protection des personnes qui signalent des violations des dispositions réglementaires nationales et du Règlement Général sur la Protection des Données (UE) 2016/679 du 27 avril 2016..

2. Signalement des violations, délits et actes illicites

Chaque destinataire de cette Politique est tenu de signaler les violations, comportements, risques et hypothèses d'actes illicites ou de délits et autres irrégularités qui pourraient mettre en évidence un dysfonctionnement de l'Organisation, ainsi que causer des dommages à celle-ci, dont le lanceur d'alerte a pris connaissance sur le lieu de travail et/ou lors de l'exercice de ses fonctions et/ou lors des relations entretenues avec l'Organisation elle-même et notamment :

- lorsque la relation juridique est en cours ;
- pendant la période d'essai ;
- lorsque la relation juridique n'a pas encore commencé, si les informations sur les violations ont été obtenues au cours du processus de sélection ou dans d'autres phases précontractuelles ;
- après la dissolution de la relation juridique si les informations sur les violations ont été acquises avant la dissolution de la relation elle-même

En général, le signalement peut concerner des actions ou omissions, commises ou tentées, en conflit avec les règles du Code d'éthique et du Modèle d'organisation et de gestion conformément au Décret législatif 231/2001, ainsi que le signalement d'autres comportements ou violations illicites. d'autres règles de droit ou de politique susceptibles de causer des dommages à l'image et/ou aux biens et/ou aux personnes indiquées au point 1 précédent.

Sont exclues de la présente Politique les plaintes ou simples griefs à caractère personnel du déclarant ou les réclamations et demandes qui relèvent de la réglementation de la relation de travail et qui concernent les relations avec le supérieur hiérarchique ou les collègues, pour lesquelles il faut se référer aux personnalités compétentes en matière de gestion des ressources humaines.

Les signalements basés sur de simples suppositions et/ou soupçons et/ou opinions personnelles du Déclarant et/ou de tout tiers indiqué par lui sont également exclus.

Toutefois, les signalements basés sur des éléments concrets ou des informations qui suscitent un doute raisonnable chez le déclarant sont encouragés.

Les signalements anonymes sont traités comme des signalements ordinaires et dans ce cas pris en compte dans leurs procédures de contrôle « ordinaires ».

CESVI enregistre les signalements anonymes reçus et conserve la documentation y afférente pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de réception de ces signalements, permettant ainsi de les retracer, dans le cas où le déclarant, ou celui qui a déposé le signalement, communique à l'ANAC qu'il a subi des mesures de représailles en raison de ce signalement ou de cette plainte anonyme.

L'Organisation, par conséquent, sans préjudice de l'enregistrement de toute forme de signalement, ne prend en considération les signalements anonymes que lorsqu'ils concernent des faits particulièrement graves et dont le contenu est suffisamment détaillé et motivé, de manière à faire ressortir des faits et des situations liés à des contextes spécifiques (par exemple, indication de noms ou de qualifications particulières, mention de fonctions, de procédures spécifiques, etc.).

En règle générale, toutes les communications doivent parvenir uniquement à l'Organe de Vigilance (ODV) de la Fondation, qui la traite directement dans le cas où un acte accompli dans l'intérêt ou au profit de l'Organisation est signalé et où sont réunis les éléments d'une éventuelle responsabilité pénale de l'Organisation conformément au Décret législatif 231/2001. CESVI et l'ODV agissent en tant que responsables indépendants du traitement des données personnelles dont ils ont connaissance, conformément à l'art. 4, paragraphe 7 du RGPD.

Dans tous les autres cas, liés au signalement d'une violation de la politique CESVI ou d'autres comportements illicites entrant dans le champ d'application de la politique CESVI, l'ODV informera le Point Focal de la politique concernée, qui sera responsable de l'activation des activités de vérification, une Équipe de gestion de cas, le cas échéant, et de rendre compte des résultats des mêmes activités à l'Organe de Vigilance. Pour plus de détails, veuillez consulter les politiques de CESVI disponibles au lien suivant : <https://www.cesvi.org/chi-siamo/trasparenza/le-nostre-policy/>, et les procédures de candidature associées, le cas échéant.

3. Protection vis-à-vis du lanceur d'alerte

Conformément aux dispositions de la loi L. 179/2017 « *Dispositions pour la protection des auteurs de signalements de délits ou d'irrégularités dont ils ont eu connaissance dans le cadre d'une relation de travail publique ou privée* » et du Décret législatif du 10 mars 2023 n° 24 - mise en œuvre de la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 relative à la protection des personnes signalant des violations du droit de l'Union et fixant des dispositions concernant la protection des personnes signalant des violations des dispositions réglementaires nationales, CESVI garantit la confidentialité de l'identité du déclarant et sa protection dans les activités de gestion du signalement.

En référence à la conservation des données du signalement et du déclarant, CESVI garantit que les signalements sont conservés uniquement pendant le temps nécessaire à la réalisation des activités de vérification et de gestion du signalement et des éventuelles activités de suivi, comme énoncé par le Règlement (UE) relatif à la protection des données 2016/679 du 27 avril 2016 précité. En tout état de cause, la documentation relative au signalement et les données du déclarant ne peuvent être conservées plus de cinq ans à compter de la date de communication du résultat final de la procédure de signalement.

Les signalements sont archivés par la personne de contact de l'Unité Juridique et Conformité dans un dossier sur le serveur de la Fondation accessible uniquement à l'équipe Juridique et Conformité.

CESVI, comme l'exige la loi, interdit également tout acte de représailles ou de discrimination, directe ou indirecte, à l'encontre du déclarant pour des raisons liées, directement ou indirectement, au signalement.

Dans le cas où un collaborateur ou employé de CESVI, ou personnel bénéficiant d'un contrat de travail non-salarié signale, de bonne foi et dans l'intérêt de l'intégrité de l'organisation, de prétendus comportements illicites, sur le fondement d'éléments précis et concordants dont il a eu connaissance en raison de sa relation de travail, ce dernier ne peut être sanctionné, rétrogradé, licencié, muté ou soumis à toute autre mesure de rétorsion organisationnelle ayant des effets négatifs, directs ou indirects, sur les conditions de travail et/ou de collaboration du déclarant déterminée par le signalement.

Il est également précisé que « le licenciement par représailles ou discriminatoire du déclarant est nul et non avenu ». Sont également nulles les mutations de fonctions, ainsi que toute autre mesure de rétorsion ou discriminatoire adoptée à l'encontre du déclarant comme, à titre d'exemple et sans s'y limiter, le changement de lieu de travail, la modification des horaires de travail, la notation ou les références négatives, le défaut de transformation d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, le défaut de renouvellement ou la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée.

En cas de litiges liés à l'application de sanctions disciplinaires, ou de rétrogradations, licenciements, mutations ou à l'assujettissement du déclarant à d'autres mesures organisationnelles ayant des effets négatifs, directs ou indirects, sur les conditions de travail, postérieurement au signalement, il appartient à l'Employeur de démontrer que de telles mesures sont fondées sur des raisons indépendantes du signalement lui-même.

Les mêmes protections prévues pour le lanceur d'alerte s'appliquent également aux catégories de personnes suivantes :

- au facilitateur, c'est-à-dire la personne physique qui assiste le déclarant dans le processus de signalement (travaille dans le même contexte professionnel et garde confidentielle son assistance) ;
- à des personnes issues du même contexte professionnel que le déclarant, liées à lui par un lien affectif ou de parenté stable jusqu'au quatrième degré et vis-à-vis desquelles le lanceur d'alerte a porté plainte ou fait une révélation publique ;
- aux collègues de travail du déclarant ou de la personne qui a déposé une plainte ou fait une divulgation publique, qui travaillent dans le même contexte professionnel que la personne et qui entretiennent une relation régulière et actuelle avec cette personne ;
- aux entités appartenant au déclarant, à la personne qui a déposé une plainte ou fait une divulgation publique ou pour lesquelles les mêmes personnes travaillent ainsi qu'aux entités qui opèrent dans le même contexte professionnel que les personnes susmentionnées ;
- aux déclarants anonymes, s'ils sont identifiés par la suite et font l'objet de représailles.

4. Responsabilités du lanceur d'alerte

Cette Politique est sans préjudice de la responsabilité pénale et civile (conformément à l'art. 2043 du code civil) et disciplinaire du déclarant en cas de signalement calomnieux ou diffamatoire en application du code pénal (art. 368 et 595 du code pénal). Sont également sources de responsabilité, au sein des organes disciplinaires et autres organes compétents, toute forme d'abus du droit de signalement affirmé par la présente Politique, comme les signalements manifestement opportunistes et/ou effectués dans le seul but de nuire à la personne signalée ou à d'autres personnes, et toute autre hypothèse d'utilisation inappropriée ou d'exploitation intentionnelle de l'institution couverte par la présente Politique.

Si à l'issue de l'enquête le signalement s'avère spécieux ou intentionnellement faux, des mesures disciplinaires seront prises conformément aux dispositions de la Politique des ressources humaines à l'encontre de la personne qui a fait le signalement et, s'il constitue un délit (par ex. calomnie), il fera également l'objet d'un recours auprès de l'autorité judiciaire compétente contre le déclarant.

5. Protection de l'identité de la personne faisant l'objet du signalement

Conformément à la législation en vigueur sur la protection des données personnelles, CESVI protège l'identité et la vie privée de la personne physique identifiée ou identifiable faisant l'objet du signalement, en divulguant ses données personnelles uniquement lorsque cette divulgation est absolument nécessaire à la gestion du signalement et aux activités d'enquête de l'Organe de Vigilance et de l'Équipe de gestion du cas, le cas échéant.

6. Méthodes, procédures et délais de signalement

Les signalements doivent être transmis via les canaux spécifiquement établis :

- Canal interne
- Canal externe (géré par l'ANAC)
- Divulgence publique
- Signalement à l'autorité judiciaire ou comptable

L'utilisation du canal interne est privilégiée en priorité et, exclusivement lorsque l'une des conditions visées dans l'art. 6 du Décret législatif 24/2023 est remplie, il est possible de faire un signalement externe à l'ANAC.

Dans cette politique, seules les méthodes de gestion du canal interne seront illustrées, tandis que pour les autres, il convient de se référer directement aux règles indiquées dans le Décret législatif 24/2023.

Les canaux du CESVI relatifs aux signalements de lancement d'alerte sont les suivants :

Courriel : whistleblowing@cesvi.org

Plateforme numérique adaptée <http://www.cesvi.org/cesviwhistleblowing>

Courrier recommandé avec accusé de réception : à envoyer sous triple enveloppe avec accusé de réception à l'adresse du Président de l'ODV (actuellement Me Abdoulaye Mbodj Corso Venezia, 24 - 20121 Milan).

Après réception du signalement, le déclarant recevra un accusé de réception du signalement dans les 7 jours suivant la date de réception et une réponse au signalement dans les trois mois suivant la date de réception du signalement.

Les signalements doivent être fondés sur des éléments factuels précis, détaillés et cohérents et doivent contenir :

- l'identité et les données personnelles de la personne qui fait le signalement (les signalements anonymes ne seront pris en considération que s'ils portent sur des faits particulièrement graves et avec un contenu suffisamment détaillé et motivé, de manière à mettre en évidence des faits et des situations liés à des contextes spécifiques) ;

- une description claire et complète des faits couverts par le signalement ;
- les circonstances de temps et de lieu dans lesquelles les faits faisant l'objet du signalement ont été commis ; les données personnelles ou autres éléments permettant l'identification de la ou des personnes ayant réalisé les faits signalés ;
- l'indication de toute autre personne susceptible de rendre compte des faits faisant l'objet du signalement ;
- l'indication de tous documents pouvant confirmer la validité de ces faits ; toute autre information pouvant fournir un retour d'information utile sur l'existence des faits rapportés.

L'Organe de Vigilance, après avoir reçu le signalement, le transmet au Point Focal compétent sur la base du contenu du signalement lui-même, si le signalement ne concerne pas un ou plusieurs types de délits imputables à la réglementation contenue dans le Décret législatif 231/01.

A réception du signalement, le Point Focal vérifie préalablement son contenu, avec l'appui de l'Organe de Vigilance, en s'assurant tout d'abord qu'il est détaillé et notamment qu'il contient les éléments ci-dessus.

Dans le cas où le signalement est complet avec suffisamment d'éléments pour lancer des enquêtes de vérification, le Point Focal, après avoir consulté le Directeur Général (ou le Conseil d'Administration si le Directeur Général est partie au dossier), procédera à l'activation d'une Équipe de gestion de cas en désignant les personnes qu'il juge, à sa discrétion, aptes à gérer le dossier et qui, en tout état de cause, ne semblent pas être en conflit d'intérêts avec la poursuite des enquêtes.

L'Équipe de gestion de cas mènera ensuite toute activité que le Point Focal jugera appropriée, y compris l'audition personnelle du déclarant et de toute autre personne susceptible de rapporter les faits signalés, dans le respect des principes d'impartialité et de confidentialité.

A l'issue des activités de vérification, l'Équipe de gestion de cas communiquera les résultats des recherches effectuées au Point Focal qui se chargera d'établir un rapport ad hoc.

Des suggestions de mesures correctives jugées nécessaires seront incluses dans le rapport.

Une fois le rapport d'enquête terminé, l'Organe de Vigilance ou le Point Focal, s'il est identifié, le partagera et le remettra au Directeur Général (ou au Conseil d'Administration si le Directeur Général est partie à l'affaire). Si le résultat de l'enquête réfute le contenu du signalement, l'affaire doit être considérée comme close et la documentation doit être archivée en toute sécurité.

Dans le cas où, suite aux résultats des enquêtes de vérification, le signalement s'avère fondé, l'ODV ou le Point Focal en informera le Directeur Général (ou le Conseil d'Administration si le Directeur Général est partie à l'affaire) qui peut procéder :

- à l'adoption de mesures pertinentes, y compris des mesures disciplinaires, avec l'appui de la Direction des Ressources Humaines et de l'Unité Juridique & Conformité ;
- au dépôt d'une plainte auprès de l'autorité judiciaire compétente avec le soutien de l'Unité Juridique et Conformité si les conditions légales sont réunies.

7. Canaux de signalement supplémentaires

Par souci d'exhaustivité, il est précisé que - conformément aux politiques et systèmes déjà en place au sein de la Fondation - toute personne souhaitant faire un signalement concernant spécifiquement l'une des personnes identifiées ci-dessous peut se référer au canal de signalement spécifique et au Point Focal :

- Sauvegarde - safeguarding@cesvi.org
- Prévention de la fraude et de la corruption - fraud@cesvi.org
- Code de conduite - hr@cesvi.org
- Incidents relatifs à la sécurité à l'étranger - security@cesvi.org
- Violation des données personnelles et/ou de la vie privée – dpo@cesvi.org – Délégué à la Protection des Données (DPO) CESVI.

Les délais de gestion des signalements effectués sont les mêmes que ceux indiqués pour les signalements relatifs au lancement d'alerte. Veuillez noter que les principes de confidentialité, de conservation et de non-représailles illustrés dans la présente Politique s'appliquent également aux autres canaux de signalement.

Pour plus d'informations, veuillez lire les politiques thématiques, disponibles sur le site du CESVI à l'adresse suivante : <https://www.cesvi.org/chi-siamo/trasparenza/le-nostre-policy/>.



MISSION

CESVI ETS opère dans le monde entier pour soutenir les populations les plus vulnérables dans la promotion des droits de l'homme et la réalisation de leurs ambitions, pour un développement durable.

Sous les idéaux de justice sociale et de respect des droits de l'homme, Cesvi poursuit le bien-être des populations vulnérables en situation de pauvreté ou frappées par la guerre, les calamités naturelles et les désastres environnementaux. Ceci est réalisé, au niveau international également, par des œuvres d'aide humanitaire, dans le contexte de l'urgence et du développement, en faveur des catégories les plus faibles - enfants, femmes, personnes âgées et exclus sociaux - en les aidant à atteindre leurs objectifs dans le but de promouvoir l'autosuffisance dans un avenir durable.

VISION

CESVI ETS estime que la reconnaissance des droits de l'homme contribue au bien-être de tous les habitants de la planète, une maison commune à sauvegarder.

SYSTÈME DE VALEUR

La conduite de CESVI ETS s'inspire d'une intégrité et d'une honnêteté maximales dans toutes les circonstances et dans tous les domaines où elle intervient, tant dans les relations institutionnelles que dans les relations avec les donateurs et dans le respect de la dignité des bénéficiaires. En outre, la Fondation s'engage à respecter les principes éthiques de légalité, de correction, d'indépendance-neutralité et de responsabilité sociale.

Le principe de légalité impose le respect de la réglementation : CESVI refuse tout comportement illicite, même s'il est mis en pratique dans l'intention de satisfaire les intérêts de la Fondation.

Le principe de correction implique le respect, de la part des destinataires du code éthique, des droits de toute personne impliquée de près ou de loin dans l'activité de la Fondation. De ce point de vue, la Fondation et toutes ses agences agissent dans le respect des droits fondamentaux de l'homme en évitant, dans leurs relations avec les contreparties, toute discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état de santé, la race, la nationalité, les tendances politiques et les croyances religieuses.

Conformément au principe d'indépendance-neutralité, le CESVI est totalement indépendant des intérêts privés et agit de manière autonome par rapport aux politiques gouvernementales, conscient de son rôle social de premier plan vis-à-vis des bénéficiaires et de la communauté, en préservant sa neutralité dans les domaines d'intervention.