

Groupe de la Banque Africaine de Développement



POLITIQUE DE DÉNONCIATION D'ABUS ET DE TRAITEMENT DES GRIEFS

**TUNIS
2007**

JANVIER

POLITIQUE DE DÉNONCIATION D'ABUS ET DE TRAITEMENT DES GRIEFS

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
1. INTRODUCTION.....	1
2. OBJET.....	1
3. PILIERS DU MÉCANISME.....	2
4. CHAMP D'APPLICATION.....	3
5. QUI EST DÉNONCIATEUR D'ABUS OU PLAIGNANT.....	3
6. PROTECTION DES DÉNONCIATEURS D'ABUS ET DES PLAIGNANTS.....	4
7. MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES LITIGES.....	8
8. PROGRAMME DE RÉVÉLATION VOLONTAIRE.....	8
9. VOIES ET PROCÉDURES.....	9
10. DISPOSITIF D'URGENCE.....	10

POLITIQUE DE DÉNONCIATION D'ABUS ET DE TRAITEMENT DES GRIEFS

1. INTRODUCTION

- 1.1 La présente Politique de dénonciation d'abus et de traitement des griefs (la « Politique ») a pour souci de renforcer le système d'intégrité à la Banque et de lutter contre la corruption et autres actes répréhensibles. Elle énonce les conditions et procédures d'enquête sur les assertions de corruption, de fraude et d'autres manquements. Elle s'inscrit en droit ligne de la création, par le Conseil d'administration (le « Conseil »), de la Division de la lutte contre la corruption et des enquêtes sur la fraude ainsi que de l'adoption par le Conseil des Directives de lutte contre la corruption et la fraude dans les opérations de la Banque. En outre, elle tient compte du Cadre uniforme de prévention et de lutte contre la fraude et la corruption adopté en septembre 2006 par les dirigeants des institutions financières internationales pour la définition des termes de corruption, fraude, coercition, collusion et manquement.

2. OBJET

- 2.1 La Banque est déterminée à observer les normes éthiques, morales et juridiques les plus élevées en son sein comme dans les projets, programmes et activités qu'elle finance. Conformément à cet engagement et afin de promouvoir la bonne gouvernance et la transparence, cette politique a essentiellement pour objet de donner l'occasion de faire entendre ses préoccupations relatives à la corruption, à la fraude ou à tout autre manquement (définis à la section 4.1) et de fournir l'assurance que les révéléateurs d'informations sur les cas de fraude, de corruption ou de tout autre manquement seront à l'abri de représailles (définies à la section 6.2). La politique s'intéresse aux aspects suivants :

- Piliers du mécanisme ;
- Champ d'application ;
- Qui est dénonciateur d'abus et/ou plaignant ;
- Protection et voies de recours des dénonciateurs d'abus et des plaignants ;
- Mécanisme de règlement des litiges ;
- Programme de révélation volontaire ;
- Voies et procédures ; et
- Dispositif d'urgence.

- 2.2 L'Auditeur général est désigné comme porte-drapeau des dénonciateurs d'abus et habilité à mettre en œuvre la présente Politique. La Division de la lutte contre la corruption et des enquêtes sur la fraude (la « Division »), qui relève du Bureau de l'Auditeur général, aura la charge de mener les enquêtes requises par la Politique.

3. PILIERS DU MÉCANISME

- 3.1 La politique de la Banque en matière de bonne gouvernance¹ souligne la nécessité de détecter, signaler et, plus important encore, prévenir toute forme de mauvaise gestion des ressources. L'insitution d'un mécanisme de dénonciation d'abus et de traitement des griefs renforcera la bonne gouvernance à la Banque et dans les projets qu'elle finance. Conformément à cette politique de bonne gouvernance, la Banque devra disposer d'un mécanisme fiable, efficace et efficient, permettant aux tiers, au personnel de la Banque et aux partenaires au développement de signaler en toute confidentialité des cas de fraude, de corruption et de tout autre manquement de la part du personnel de la Banque et d'autres personnes impliquées dans les projets et les activités qu'elle finance. Le « personnel de la Banque » englobe les membres du personnel élu ainsi que leurs assistants, les fonctionnaires de la Banque et ses agents temporaires, les consultants employés par la Banque de même que toute personne recrutée ou employée à titre permanent ou temporaire, directement ou indirectement, par la Banque.
- 3.2 Il existe à la Banque une gamme d'instruments et d'initiatives qui continueront d'être mis à profit pour la dissuasion, la prévention et la détection. La mise en œuvre du cadre de contrôle interne COSO (le « cadre ») constitue l'un des piliers de cette Politique. Ce cadre offrira à la Direction un environnement adéquat pour définir la philosophie de contrôle et le style de fonctionnement au sein de la Banque en sensibilisant le personnel aux enjeux d'intégrité et des valeurs éthiques, à la délégation de pouvoirs et de responsabilités, ainsi qu'au renforcement des mécanismes de contrôle interne.
- 3.3 Le personnel a participé à la définition des valeurs (« valeurs essentielles ») de la Banque, qui requièrent en tout temps l'observation des normes d'éthique, d'honnêteté et de responsabilité les plus élevées et lui dictent de fournir le meilleur service aux clients dans la rigueur, l'efficacité et la transparence. Les valeurs essentielles seront confortées par un mécanisme crédible de dénonciation d'abus et de traitement des griefs.
- 3.4 Les valeurs essentielles encouragent les membres du personnel de la Banque à éviter tout acte de nature à ternir leur image en tant que responsables, fonctionnaires internationaux ou employés de la Banque. Ils sont tenus de faire montre de la plus grande discrétion dans l'exercice de leurs fonctions et d'éviter des situations de conflit d'intérêt réel ou apparent entre leurs fonctions à la Banque et leurs activités privées.
- 3.5 Le Code de conduite de la Banque (le « Code »)², le Règlement et le Statut du personnel (les « Règlements »)³ et le Code de conduite des administrateurs (le « Code de conduite »)⁴ renforcent le respect des valeurs essentielles et dictent au personnel de faire preuve d'intégrité, d'honnêteté, de probité et de loyauté dans l'exercice de ses fonctions et dans ses activités privées.

¹ Politique de bonne gouvernance adoptée en 1999.

² Le Code de conduite de la Banque (instruction du Président n° 005/99 du 23 juillet 1999).

³ Règlement du personnel (2^e édition 2000).

⁴ Le Code de conduite des administrateurs (résolution B/BD/2001/14 - F/BD/2001/10).

4. CHAMP D'APPLICATION

- 4.1 Conformément au Code, aux Règlements et au Code de conduite, le personnel de la Banque est tenu de signaler tout acte de fraude et de corruption ou tout autre manquement dont il viendrait à avoir connaissance. De même, en cohérence avec la politique de bonne gouvernance, la Banque demande à ses partenaires au développement et à ses parties prenantes de signaler les actes de fraude, de corruption ou de manquement, y compris ceux qui impliquent le personnel et/ou les projets de la Banque de même que les actions qui nuisent aux opérations et à la mission de la Banque. D'une manière générale, les révélations attendues du personnel de la Banque et des tiers concernés comprennent les suivantes, la liste n'étant pas limitative :
- 4.1.1 actes illicites ou instructions impliquant la violation de la loi, des gaspillages, la mauvaise gestion, l'abus de pouvoir, un danger grave et spécifique pour la santé ou la sécurité publiques ;
 - 4.1.2 non-respect des obligations statutaires dans le pays hôte, au lieu d'affectation ou dans le pays d'affectation ;
 - 4.1.3 fraude, qui signifie tout acte ou omission, y compris une déclaration inexacte, qui induit en erreur ou tente d'induire en erreur une partie en vue d'obtenir, directement ou indirectement, un avantage financier ou autre ou d'échapper à une obligation ;
 - 4.1.4 corruption, qui signifie le fait d'offrir, de donner, de recevoir ou de solliciter, directement ou indirectement, quelque chose de valeur en vue d'influencer, directement ou indirectement, les actes d'une autre partie ;
 - 4.1.5 manquement, qui signifie le fait de ne pas observer les règles et normes de comportement de la Banque ;
 - 4.1.6 coercition, qui signifie le fait de porter atteinte ou de causer du tort, ou de menacer de porter atteinte ou de causer du tort, directement ou indirectement, à une partie ou à ses biens en vue d'influencer les actes de cette partie ;
 - 4.1.7 collusion, qui signifie toute entente entre deux ou plusieurs parties en vue de réaliser un objet illicite, y compris influencer les actes d'une autre partie ; et
 - 4.1.8 tout autre acte mettant en péril les opérations et la mission de la Banque.
- 4.2 Les dénonciations d'abus et les griefs devraient être faits avec l'intime conviction que le fait signalé est vrai. Les assertions et les préoccupations exprimées de manière anonyme sont examinées à la discrétion de l'Auditeur général. Dans l'exercice de cette discrétion, l'Auditeur général se fonde sur des facteurs tels que le sérieux de l'assertion, sa crédibilité et la mesure dans laquelle cette assertion peut être confirmée ou corroborée de source reconnaissable, la liste n'étant pas limitative.

5. QUI EST DÉNONCIATEUR D'ABUS OU PLAIGNANT

- 5.1 Est dénonciateur d'abus ou plaignant toute personne ou partie qui communique ou s'avère sur le point de communiquer une préoccupation, assertion ou information indiquant qu'un acte de fraude, de corruption ou tout autre manquement est en train de se commettre ou a été commis à la Banque ou dans un projet de la Banque, en sachant ou en ayant l'intime conviction que la préoccupation, l'assertion ou l'information est vraie. Ces personnes ou parties comprennent, la liste n'étant pas limitative, le personnel de la Banque, les entrepreneurs, les consultants, les responsables nationaux, les agents

d'organes d'exécution, d'organismes professionnels et d'organisations non gouvernementales, les fonctionnaires d'autres institutions financières internationales, les anciens fonctionnaires de la Banque de même que toute autre entité ou personne.

- 5.2 La présente Politique ne s'applique pas aux doléances du personnel de la Banque concernant les rapports d'essai non concluant, les évaluations de la performance, la discrimination dans l'affectation du travail, l'égalité des chances en matière d'emploi, le harcèlement sexuel ou toute autre doléance personnelle. Ce type de doléances est adressé au médiateur, au Département de la gestion des ressources humaines et aux autres mécanismes établis à cet effet par le Groupe de la Banque. Cependant, si le dénonciateur d'abus ou le plaignant juge que la Direction utilise des facteurs tels que les rapports d'essai, les évaluations de la performance, l'affectation du travail, l'égalité des chances ou toute forme de harcèlement en guise de représailles, la Politique s'applique.
- 5.3 La réussite de cette Politique dépend en partie de la conscience morale et de l'éthique professionnelle du dénonciateur ou plaignant ainsi que de la garantie de confidentialité. Néanmoins, tout sentiment d'ostracisme par les pairs, de harcèlement ou de persécution par la Direction ne peut que décourager la dénonciation d'abus. Pour éviter les pressions psychologiques que ces conflits peuvent engendrer pour les dénonciateurs et plaignants, ceux-ci bénéficient de la protection de la Banque.
- 5.4 Il convient de noter que les dénonciateurs et plaignants signalent des faits. Ils ne sont ni enquêteurs ni inspecteurs ; ils ne déterminent pas si des mesures correctives sont nécessaires, pas plus qu'ils ne définissent celles qui conviennent.

6. PROTECTION DES DÉNONCIATEURS D'ABUS ET DES PLAIGNANTS

- 6.1 La Banque veille par tous les moyens à protéger l'identité et la personne des dénonciateurs et plaignants. Pour qu'un dispositif de dénonciation et de plainte puisse fonctionner avec l'efficacité voulue, les parties concernées doivent être convenablement assurées que l'information fournie sera traitée en toute confidentialité et, par-dessus tout, qu'elles seront à l'abri de toutes représailles à la Banque comme à l'extérieur. L'identité du dénonciateur ou du plaignant demeure confidentielle, à moins que : (i) l'intéressé n'accepte d'être identifié ; (ii) l'identification ne soit nécessaire pour permettre à la Banque et aux services de police de mener des enquêtes et de donner une suite appropriée à l'information révélée ; (iii) l'identification ne soit requise par la loi ou les règles et règlements de la Banque, en cas d'accusation mensongère ; et (iv) la personne mise en cause n'ait droit à cette information en vertu de la loi ou des règles et règlements de la Banque dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Dans cette éventualité, la Banque informe le dénonciateur ou le plaignant avant de révéler son identité.
- 6.2 Aucun acte de représailles n'est permis à l'encontre d'un dénonciateur ou plaignant. Les « représailles » signifient tout acte, direct ou indirect, de discrimination, de rétorsion, de harcèlement ou de vengeance recommandé ou pris à l'encontre d'un dénonciateur ou d'un plaignant ou dont il est menacé par toute personne pour avoir révélé une information en vertu de la présente Politique. Les accords de prêt et de don comporteront des clauses en vertu desquelles la Banque s'engage à sévir contre toute personne se livrant à des représailles.

- 6.3 La Banque ne peut assurer la protection des parties extérieures que dans la limite de ses moyens. Toutefois, tout acte de représailles contre un entrepreneur, ses employés, agents ou représentants de la part du personnel de la Banque en raison de l'information révélée par ces personnes en vertu de la Politique est considéré comme un manquement et expose son auteur à une action disciplinaire. Si un entrepreneur de la Banque se livre à des représailles, le marché concerné fera automatiquement l'objet d'une revue immédiate et éventuellement d'une résiliation
- 6.4 Sous réserve des dispositions de cette section 6, la Banque peut, selon les circonstances, recourir aux mesures de protection et aux sanctions suivantes :
- 6.4.1 Dans la mesure du possible, l'Auditeur général veille à la confidentialité de l'identité des dénonciateurs et des plaignants. Sous réserve des règles et règlements de la Banque, l'Auditeur général protège l'identité d'une personne qui dépose une plainte ou se porte témoin dans le cadre d'une enquête ;
 - 6.4.2 Lorsqu'une personne fait ou s'apprête à faire une déclaration avec l'intime conviction que le contenu de sa déclaration est véridique sur une question relevant de la compétence de la Division de la lutte contre la corruption et des enquêtes sur la fraude, son identité est entièrement protégée par l'Auditeur général de toute divulgation non autorisée, même en cas de transfert des affaires aux autorités nationales ;
 - 6.4.3 Si une partie extérieure à la Banque a l'intime conviction d'être menacée de représailles pour avoir aidé à une enquête ou un audit de la Banque, le Président, sur recommandation de l'Auditeur général, veille à ce que la Banque fournisse une assistance raisonnable et appropriée pour la protection de cette partie ; et
 - 6.4.4 S'il se produit une révélation non autorisée de l'identité d'un dénonciateur d'abus ou d'une personne aidant aux enquêtes de la Division, l'Auditeur général prend les mesures disciplinaires appropriées, conformément aux règles et règlements de la Banque.
- 6.5 La Banque garantit la protection de l'emploi. Le personnel de la Banque qui dépose une plainte ou communique une information faisant état de fraude, de corruption ou de tout autre manquement en sachant ou en ayant l'intime conviction que l'information fournie est vraie, est protégé de tout acte de représailles. Sur la base des conclusions et recommandations de l'Auditeur général, le Président détermine les recours ouverts à un dénonciateur d'abus victime d'actes de représailles. Ces recours comprennent, la liste n'étant pas limitative :
- 6.5.1 la réintégration au même poste ou à un poste analogue en salaire, responsabilités, possibilités d'avancement et sécurité d'emploi ;
 - 6.5.2 le rappel de rémunération et d'avantages, en tenant compte de l'avancement et des augmentations de salaire que l'intéressé aurait éventuellement obtenus ;
 - 6.5.3 les dommages et intérêts, notamment pour pertes financières encourues du fait de l'acte de représailles de la Banque et pour angoisse émotionnelle, y compris toute souffrance physique subie à la suite de cette angoisse et les frais médicaux y afférents ;
 - 6.5.4 les frais de justice, tels que les honoraires d'avocats, les dépenses de témoins experts, les frais de voyage et autres liés à l'action en justice contre les représailles. Ces frais devraient être automatiquement versés au dénonciateur d'abus obtenant gain de cause ;

- 6.5.5 le transfert, à la demande de l'intéressé, dans un autre service de la Banque ;
 - 6.5.6 les avantages intangibles, comme la reconnaissance publique de la disculpation du dénonciateur d'abus et, au besoin, la reconnaissance publique de sa contribution à la Banque.
- 6.6 Outre les recours énumérés au paragraphe 6.5, l'Auditeur général a la latitude de recommander, le cas échéant, d'autres mesures :
- 6.6.1 S'il existe un risque raisonnable qu'il soit porté personnellement atteinte à un membre du personnel de la Banque ou que la sécurité et le bien-être de sa famille soient menacés, l'Auditeur général accorde au membre du personnel le statut de dénonciateur d'abus et prend, à titre conservatoire, les dispositions utiles pour assurer la sécurité de l'intéressé et de sa famille ;
 - 6.6.2 Si l'Auditeur général juge menacée la vie d'un dénonciateur d'abus, il prend immédiatement les mesures qui s'imposent pour protéger l'intéressé et en informe sans délai le Président, qui à son tour informe le Conseil d'administration, des dispositions et des actions prises pour protéger le dénonciateur d'abus ;
 - 6.6.3 Si un membre du personnel a subi des représailles ou est menacé de représailles pour avoir aidé à une investigation ou un audit, le Président prend les dispositions utiles, sur recommandation de l'Auditeur général, pour prévenir de tels actes ou éviter qu'ils ne nuisent au membre du personnel. Par conséquent, tout membre du personnel convaincu qu'un acte de représailles a été posé à son encontre en raison de sa dénonciation ou de sa coopération à une investigation ou un audit devrait contacter l'Auditeur général, en étayant sa plainte de toutes les informations et de tous les documents disponibles. L'Auditeur général examine de toute urgence les preuves fournies et prend une décision ou ordonne de mener immédiatement une enquête. Sur recommandation de l'Auditeur général, le Président assure immédiatement la protection du membre du personnel concerné toutes représailles ;
 - 6.6.4 S'il n'y a pas lieu de donner suite à une plainte déposée par un dénonciateur d'abus ou un plaignant, mais qu'il apparaît clairement que le membre du personnel a agi de bonne foi, l'Auditeur général veille à ce que ce dernier ne subisse pas de représailles. Si elles sont établies, les représailles pour une information révélée de bonne foi constituent en elles-mêmes un manquement. Tout membre du personnel qui se livre à des affirmations gratuites ou sans l'intime conviction que les informations fournies sont vraies est passible de sanctions disciplinaires, conformément aux règlements de la Banque ;
 - 6.6.5 Si un membre du personnel peut prouver qu'avant les représailles dont il affirme être l'objet, il avait signalé ou était en passe de signaler au dispositif d'urgence ou en vertu de tout autre mécanisme d'information prévu par la présente Politique un cas de fraude, de corruption ou tout autre manquement, l'Auditeur général recommande au Président toute mesure conservatoire utile en attendant les conclusions d'une enquête en bonne et due forme, à l'issue de laquelle l'Auditeur général recommandera les mesures de redressement définitif pour le dénonciateur d'abus ;
 - 6.6.6 Si un membre du personnel peut apporter la preuve d'avoir été pris par erreur pour un dénonciateur d'abus et d'avoir subi des représailles en conséquence, il signale l'affaire à l'Auditeur général avec toutes les informations et tous les

documents à sa disposition. L'Auditeur général examine de toute urgence les preuves fournies et recommande au Président les mesures de redressement qui s'imposent ; et

- 6.6.7 Si un membre du personnel peut prouver qu'avant les représailles dont il affirme être l'objet, il avait signalé ou était en passe de signaler un cas, de fraude, de corruption ou de tout autre manquement au numéro d'urgence, à l'Auditeur général ou à la Division, ou en vertu de tout autre mécanisme d'information prévu par la présente Politique, le membre du personnel est censé avoir satisfait à la charge minimale de la preuve. La charge de la preuve incombe désormais à la Banque, qui devra prouver de manière claire et convaincante que l'action prise à l'encontre du membre du personnel répondait à des motifs distincts et légitimes, et ne constituait pas un acte de représailles ou de rétorsion pour les irrégularités signalées par l'intéressé(e) ;
 - 6.6.8 Si l'allégation de représailles ou sa menace émane de l'Auditeur général, la plainte devrait être formulée auprès du médiateur qui doit informer le Président de la Banque et le/la Président(e) du Comité d'audit ; et
 - 6.6.9 Si l'allégation de représailles ou sa menace émane du Président, l'Auditeur général informe le doyen du Conseil d'administration et le président du Comité d'audit du Conseil.
- 6.7 Avant de révéler toute information sur un cas de fraude, de corruption ou tout autre manquement, le personnel de la Banque devrait d'abord utiliser les procédures prévues par la présente Politique. La protection contre les représailles pour avoir révélé une information est assurée lorsque :
- 6.7.1 cette révélation est nécessaire pour éviter i) une grave menace contre la santé et la sécurité publiques ou ii) un préjudice important pour les opérations de la Banque ;
 - 6.7.2 l'utilisation des mécanismes internes n'est pas possible parce que, au moment de la révélation, l'auteur a des raisons de croire qu'il s'expose à des représailles de la part de la (des) personne(s) à qui il doit s'adresser en vertu des mécanismes internes établis ; ou il y a des chances que les preuves relatives au manquement soient cachées ou détruites si l'auteur s'adresse à la (aux) personne(s) prévue(s) par les mécanismes internes établis ; ou l'auteur a déjà révélé par le passé la même information en suivant les mécanismes internes établis et la Banque ne l'a pas informé par écrit de la suite réservée à l'affaire dans les six mois ; et
 - 6.7.3 l'auteur n'accepte de quiconque aucun paiement ou autre avantage pour cette révélation.
- 6.8 La communication publique d'informations par les personnes extérieures à la Banque est évaluée à la lumière des procédures d'enquête établies.
- 6.9 En application des objectifs de cette Politique, la Banque et son personnel ont entre autres les obligations et les droits suivants :
- 6.9.1 Le personnel est tenu de signaler tout cas de fraude, de corruption et tout autre manquement aussitôt qu'il en a connaissance et, en tout état de cause, dans les

sept (7) jours après en avoir eu connaissance. Toute violation de cette obligation est passible de sanctions disciplinaires. En outre, tout membre du personnel qui entrave délibérément la révélation de cas de fraude, de corruption et/ou de manquement ou les couvre s'expose à une action disciplinaire. Le membre du personnel est censé s'être acquitté de son devoir d'information s'il signale le cas i) au dispositif d'urgence prévu pour les informations anonymes (le « dispositif d'urgence »), ii) à son superviseur, iii) à l'Auditeur général ou à la Division, iv) au Président ou à un administrateur de la Banque ;

6.9.2 À titre de mesure générale de dissuasion, la Banque informe publiquement son personnel des sanctions encourues et de la discipline attendue des responsables pour manquement lié à des actes de représailles ;

6.9.3 Le rapport de l'Auditeur général recommandant des mesures de redressement est remis au dénonciateur. Dès réception du rapport, ou à l'expiration du délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la remise du rapport, le dénonciateur peut accepter les conclusions et recommandations de l'Auditeur général ou les rejeter en totalité ou en partie et demander que la Banque mette en place à cet effet un autre mécanisme de règlement des litiges, comme la conciliation ;

6.9.4 Le dénonciateur reçoit au préalable l'occasion de passer en revue toute communication risquant de révéler son identité ;

6.9.5 À l'instar de ses autres activités d'investigation, l'Auditeur général rendra publics et publiera sur le site de la Banque les cas de représailles visés par la présente Politique, en tenant compte de la vie privée de la (des) partie(s) concernée(s).

7. MÉCANISME DE RÈGLEMENT DES LITIGES

7.1 Outre le Comité d'appel et le Tribunal administratif, le personnel de la Banque disposera d'un mécanisme indépendant de règlement des litiges, tel que la conciliation, en cas de représailles pour des révélations faites en vertu de la présente Politique. Le personnel de la Banque a la latitude d'opter pour un mécanisme indépendant de règlement des litiges, comme la conciliation, en cas de représailles pour avoir fait des révélations protégées ou pour avoir refusé de s'associer à un manquement ou d'obéir à un ordre de violer la loi. Dès l'adoption de la Politique, la Banque proposera un tel mécanisme indépendant de règlement des litiges en faveur des dénonciateurs d'abus. Les règles à observer par un mécanisme indépendant de règlement des litiges, comme la conciliation, et le lieu seront convenus entre les parties.

8. PROGRAMME DE RÉVÉLATION VOLONTAIRE

8.1 La Banque encourage le personnel, les entrepreneurs et les particuliers participant aux projets qu'elle finance à fournir volontairement des informations sur tout cas de fraude, de corruption et/ou d'autre manquement dont ils ont connaissance. La révélation volontaire des irrégularités aura pour effet d'atténuer l'application de sanctions. La révélation de cette information est de nature à favoriser ou faciliter une enquête et dissuader ou prévenir ainsi la fraude, la corruption ou tout autre manquement. La révélation d'une information dans le but de devancer purement et simplement une irrégularité susceptible d'être détectée n'est pas prise en compte dans le cadre de la présente Politique.

9. VOIES ET PROCÉDURES

- 9.1 Les voies et procédures de dénonciation d'abus ou de dépôt des plaintes diffèrent selon que l'auteur de l'affirmation, de la plainte ou de l'information est membre du personnel ou extérieur à la Banque. Le personnel de la Banque est censé fournir des informations sur les transactions, les opérations et toutes autres activités de la Banque, internes comme externes. En revanche, les révélations et plaintes des parties externes sont censées porter sur les cas de fraude, de corruption et de toute autre irrégularité dans les projets de la Banque. Les plaintes des parties extérieures lésées par l'observation ou le non-respect des politiques de la Banque dans un projet doivent être adressées à l'Unité de vérification de la conformité et de médiation (CRMU).
- 9.2 Le membre du personnel de la Banque fait connaître ses assertions ou préoccupations en utilisant le dispositif d'urgence ou, s'il préfère, en passant par le superviseur immédiat. Si le membre du personnel ne se sent pas à l'aise pour discuter de l'affaire avec son supérieur immédiat, prévoit un conflit d'intérêt potentiel ou hésite pour une quelconque autre raison à révéler l'information à son superviseur immédiat, il a la latitude de s'adresser à un superviseur plus élevé dans la hiérarchie de son complexe, à la Division ou à l'Auditeur général. En outre, le membre du personnel qui n'est pas sûr s'il doit effectuer une dénonciation ou requérir un avis sur la vraie nature de la révélation ou sur les préoccupations de protection peut demander conseil et assistance du médiateur.
- 9.3 Dès réception d'une assertion de la part d'un membre du personnel, la Division l'enregistre et, si l'identité du membre du personnel est connue, en accuse réception, explique les actions à prendre ultérieurement et indique quand ces actions seront prises. Le membre du personnel auteur de la révélation devrait attendre une correspondance officielle dans un délai raisonnable sur l'évaluation préliminaire de l'information par la Division.
- 9.4 Les parties extérieures à la Banque ont la latitude d'utiliser le dispositif d'urgence pour faire des réclamations et des révélations en toute confiance. La Division enregistre et trie toutes les informations reçues du personnel ou de parties extérieures à la Banque par le dispositif d'urgence ou par d'autres voies prévues par la présente Politique. Une fois enregistrées, la Division évalue ces informations pour déterminer si elles sont crédibles, sérieuses et vérifiables. À cet effet, la réclamation est évaluée pour déterminer s'il existe une base légitime pour lancer une enquête.
- 9.5 Une évaluation préliminaire permet de déterminer s'il y a lieu de lancer une enquête plus approfondie. Cette évaluation se fonde sur les informations et les preuves documentaires fournies par le dénonciateur ou le plaignant et examine si la révélation repose sur des informations fiables et a été faite de bonne foi. Si l'évaluation préliminaire révèle des informations tangibles et crédibles allant dans le sens des actes visés par la présente Politique, une enquête en bonne et due forme est lancée. La ou les parties concernées en sont informées, à moins que l'Auditeur général ne juge qu'une telle communication risque de porter atteinte à l'enquête ou aux enquêtes relevant de sa compétence.
- 9.6 Dès réception d'une plainte pour représailles, l'Auditeur général lance une enquête et, le cas échéant, prend des mesures conservatoires pour la protection du dénonciateur d'abus et pour le redressement de la situation. L'Auditeur général fait les recommandations utiles au Président. La recommandation au Président n'est pas un jugement ni une conclusion sur le bien-fondé d'une affaire ; elle est plutôt destinée à protéger les droits des parties et les intérêts de la Banque pendant que l'enquête suit son cours. L'Auditeur

général peut demander au Président d'apporter les modifications et les actions supplémentaires qui s'imposent tout au long de l'enquête.

- 9.7 Les mesures conservatoires prises en vue de protéger et statuer sur les droits du dénonciateur d'abus sont distinctes de l'enquête sur les relevant de la compétence de l'Auditeur général.

10. DISPOSITIF D'URGENCE

- 10.1 La Banque met à la disposition des dénonciateurs et plaignants éventuels un dispositif d'urgence. La seule existence de ce dispositif constitue en soi une dissuasion et rappelle fermement au personnel que l'institution est déterminée à lutter contre la corruption et la fraude. Le dispositif comprend des numéros de téléphone et de fax sécurisés de même qu'une adresse électronique sécurisée. Géré par l'Auditeur général et/ou externalisé, le dispositif offre des services confidentiels 24 heures sur 24 tout au long de l'année. Les révélations peuvent être faites en français, en anglais ou dans la langue officielle du pays où la révélation est faite.

DÉFINITIONS HARMONISÉES DES BMD ET DES IFI

La Banque est membre du Groupe de travail des institutions financières internationales (IFI) sur la lutte contre la corruption, qui vise à harmoniser leurs efforts de lutte contre la corruption et les délits apparentés. Le Groupe de travail est convenu des termes et définitions ci-après :

- 1 Une ***plainte*** est une affirmation ou une préoccupation portée à la connaissance du Bureau de l'Auditeur général (Bureau d'investigation), qui fait l'objet d'une enquête par le Bureau d'investigation.
- 2 Un ***plaignant*** est toute partie qui communique une préoccupation, affirmation ou information faisant état de fraude, de corruption ou de manquement.
- 3 Une ***enquête*** est un processus destiné à recueillir et analyser l'information afin d'établir si un acte de fraude, de corruption ou tout autre manquement s'est produit et, dans ce cas, déterminer la partie ou les partie(s) responsable(s).
- 4 Au nombre des ***actes de fraude et de corruption*** figurent les suivants :
 - a. ***corruption***, qui signifie le fait d'offrir, de donner, de recevoir ou de solliciter, directement ou indirectement, quelque chose de valeur en vue d'influencer, indûment les actes d'une autre partie ;
 - b. ***fraude***, qui signifie tout acte ou omission, y compris une déclaration inexacte, qui, délibérément ou par négligence, induit en erreur une partie ou tente d'induire en erreur une partie en vue d'obtenir un avantage financier ou autre ou d'échapper à une obligation ;
 - c. ***coercition***, qui signifie le fait de porter atteinte ou de causer du tort, ou de menacer de porter atteinte ou de causer du tort, directement ou indirectement, à une partie ou à ses biens en vue d'influencer indûment les actes de cette partie ;
 - d. ***collusion***, qui signifie toute entente entre deux ou plusieurs parties en vue de réaliser un objet illicite ou immoral, y compris influencer indûment les actes d'une autre partie.
- 5 Un ***manquement*** consiste pour un membre du personnel à ne pas observer les règles de conduite ou normes de comportement prescrites par la Banque (l'institution).
- 6 La ***norme de preuve*** à utiliser pour déterminer si une plainte est fondée est la preuve qui, dans l'ensemble, montre que quelque chose est plus probable que non.