



UCM

Unité de Coordination et de Management des projets
du ministère de l'énergie et ressources hydrauliques

Politique antifraude

Mars 2019

Sommaire

Sommaire	2
1. Introduction	3
2. Objet.....	3
3. Axes	4
4. Champ d'application	4
5. Qui est lanceur d'alerte ?	5
6. Protection et voies de recours des lanceurs d'alerte.....	6
7. Programme de révélation volontaire	7
8. Voies et procédures	8
9. Dispositif de signalement	9

1. Introduction

La République Démocratique du Congo constitue le deuxième poumon mondial après l'Amazonie. Avec plus de 62% des forêts du bassin du Congo, sa biodiversité représente un patrimoine mondial non négligeable dans la lutte contre le changement climatique.

Figurant parmi les 197 Parties ayant ratifié la Convention Cadre des Nations-Unies sur le Changement Climatique (CCNUCC), le pays s'est engagé à réduire de 17% ses émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) d'ici 2030. C'est dans cette optique qu'il a, en marge de la 21^{ème} Conférence des Parties (COP), présenté à Paris (France), sa Contribution Déterminée au niveau National (CDN). Cela lui donne l'avantage d'accéder aux différents fonds mis en place par la CCNUCC comme le Fonds pour l'Environnement Mondial (FEM), le Fonds Vert pour le Climat (FVC), le Fonds pour l'Adaptation (FA), etc.

Les différents mécanismes de financement de la CCNUCC opèrent à travers des entités de mise en œuvre ou des entités accréditées. Ce sont des organisations ou institutions accréditées par ces Fonds (FEM, FVC et FA) afin non seulement de développer et soumettre des projets aux Fonds mais également gérer et mettre en œuvre les projets et programmes.

Ainsi, dans le souci de disposer d'une entité nationale de mise en œuvre du Fonds pour l'Adaptation de la CCNUCC, la RDC a porté son choix sur l'Unité de Coordination et de Management des projets du Ministère de l'Energie et Ressources Hydrauliques en sigle « UCM » ci-après dénommée « l'Entité ». Pour cette fonction, UCM devra répondre à un certain nombre de critères établis et parmi lesquels figure le présent document : Sa Politique Anti-Fraude.

2. Objet

2.1. La Politique anti-fraude a pour objet de renforcer le système d'intégrité de l'Unité de Coordination et de Management des projets du Ministère de l'Energie et Ressources Hydrauliques et de lutter contre la corruption et autres actes répréhensibles au sein de l'Entité. Elle énonce les conditions et les procédures d'enquête sur les assertions de corruption, de fraude et d'autres manquements.

2.2. Afin de promouvoir la bonne gouvernance et la transparence, cette politique vise à recueillir les préoccupations relatives à la corruption, à la fraude ou à tout autre manquement (voir la section 4.1) et de fournir l'assurance que les lanceurs d'alerte seront à l'abri de représailles (définies à la section 6.2). La politique s'articule autour des points suivants :

- axes
- champ d'application
- lanceurs d'alerte
- protection et voies de recours des lanceurs d'alerte
- programme de révélation volontaire

- voies et procédures
- dispositif de signalement

Un auditeur externe d'UCM sera désigné comme point focal de la politique. Il sera chargé de sa mise en œuvre au sein d'UCM et devra, le cas échéant, mener les enquêtes nécessaires.

3. Axes

- 3.1. La bonne gouvernance financière recommande de prévenir, détecter, signaler et traiter toute forme de mauvaise gestion des ressources. L'institution d'une politique anti-fraude renforce la bonne gouvernance au niveau d'UCM et dans les projets qu'elle coordonne et gère. Cette politique devra être fiable, efficace, efficiente et permettre aux tiers et au personnel d'UCM de signaler en toute liberté des cas de fraude, de corruption ou de tout autre manquement en leur assurant de la confidentialité. Sont concernés par cette politique, toute personne employée à titre permanent ou temporaire, directement ou indirectement ainsi que les consultants recrutés par UCM.
- 3.2. Ces personnes se sont engagées à respecter les valeurs d'UCM qui sont : l'honnêteté, la responsabilité, la rigueur dans le service, la confidentialité, l'efficacité et la transparence. Ces valeurs essentielles seront soutenues par une politique crédible de dénonciation d'abus.
- 3.3. Ces valeurs incitent le personnel d'UCM à maintenir la bonne image de l'Entité. A cet effet, cette politique exige de chacun de faire preuve de la plus grande discrétion dans l'exercice de ses fonctions et d'éviter des situations de conflit d'intérêt, réel ou apparent, entre ses fonctions à UCM et ses activités privées.
- 3.4. Le manuel des procédures, le Règlement du personnel 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.

4. Champ d'application

4.1. Conformément au Règlement du personnel et au manuel des procédures, le personnel d'UCM est tenu de signaler tout acte de fraude et de corruption ou tout autre manquement dont il viendrait à avoir connaissance. De même, UCM 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 d'UCM de même que les actions qui nuisent aux opérations et à la mission d'UCM. D'une manière générale, les révélations attendues du personnel d'UCM et des tiers concernés comprennent les pratiques suivantes, la liste n'étant pas limitative :

- a) les actes illicites ou instructions impliquant la violation de la loi, les gaspillages, la mauvaise gestion, l'abus de pouvoir, un danger grave et spécifique pour la santé ou la sécurité publique

- b) le non-respect des obligations légales dans le pays
- c) la 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
- d) la 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
- e) le manquement, qui signifie le fait de ne pas observer les règles et normes de comportement d'UCM
- f) la 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
- g) la 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
- h) tout autre acte mettant en péril les opérations et la mission d'UCM.

4.2. Les dénonciations d'abus devront être faites avec l'intime conviction que le fait signalé est vrai. Les assertions et les préoccupations exprimées seront examinées à la discrétion de l'Auditeur externe d'UCM. Dans l'exercice de cette discrétion, l'Auditeur externe 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 lanceur d'alerte ?

5.1. Est lanceur d'alerte, 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 au sein d'UCM ou dans un projet d'UCM, 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 d'UCM, les entrepreneurs, les consultants, les responsables nationaux, les agents d'organes d'exécution, d'organismes professionnels et d'organisations non gouvernementales, les fonctionnaires d'institutions financières internationales, les anciens agents d'UCM de même que toute autre entité ou personne.

5.2. Toute personne ayant connaissance d'un abus ou ayant été lésée peut déposer une plainte verbale ou écrite dans le cadre de cette politique

5.3. La présente Politique ne s'applique pas aux doléances du personnel d'UCM concernant les périodes 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. Ces cas sont pris en charge par d'autres dispositifs normatifs.

- 5.4. 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 hiérarchie 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 d'UCM.
- 5.5. 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 et voies de recours des lanceurs d'alerte

- 6.1. L'Auditeur externe 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 UCM comme à l'extérieur.
- 6.2. 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 l'Auditeur externe, en lien avec la hiérarchie d'UCM à faire 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 d'UCM, 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 d'UCM dans le cadre d'une procédure disciplinaire. Dans cette éventualité, l'Auditeur externe informe le dénonciateur ou le plaignant avant de révéler son identité.
- 6.3. 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.
- 6.4. UCM ne peut assurer la protection des parties extérieures que dans la limite de ses moyens.
- 6.5. Toutefois, tout acte de représailles contre un entrepreneur, ses employés, agents ou représentants de la part du personnel d'UCM 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 d'UCM se livre à des représailles, le marché concerné fera automatiquement l'objet d'une revue immédiate et éventuellement d'une résiliation.

6.6. Sous réserve des dispositions de cette section 6, UCM peut, selon les circonstances, recourir aux mesures de protection et aux sanctions suivantes :

- a) Dans la mesure du possible, l'Auditeur externe veille à la confidentialité de l'identité des dénonciateurs et des plaignants. Sous réserve des règles et règlements d'UCM, l'Auditeur externe protège l'identité d'une personne qui dépose une plainte ou se porte témoin dans le cadre d'une enquête ;
- b) 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 pratique répréhensible, son identité est entièrement protégée par l'Auditeur externe de toute divulgation non autorisée, même en cas de transfert des affaires aux autorités nationales ;
- c) Si une partie extérieure à UCM a l'intime conviction d'être menacée de représailles pour avoir aidé à une enquête, le Coordonnateur d'UCM, sur recommandation de l'Auditeur externe, veille à ce que UCM fournisse une assistance raisonnable et appropriée pour la protection de cette partie ; et
- d) S'il se produit une révélation non autorisée de l'identité d'un dénonciateur d'abus ou d'une personne, l'Auditeur externe recommande des mesures disciplinaires appropriées, conformément aux règles et règlements d'UCM.

6.7. UCM garantit la protection de l'emploi. Le personnel d'UCM 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.

6.8. S'il existe un risque raisonnable qu'il soit porté personnellement atteinte à un membre du personnel d'UCM ou que la sécurité et le bien-être de sa famille soient menacés, l'Auditeur externe 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 ; l'Auditeur externe en informe sans délai le Coordonnateur, qui à son tour informe le Comité d'Ethique, des dispositions et des actions prises pour protéger le dénonciateur d'abus .

7. Programme de révélation volontaire

UCM encourage le personnel, les entrepreneurs et les particuliers participant aux projets qu'elle finance ou coordonne 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 à faciliter une enquête et à 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.

8. Voies et procédures

- 8.1. 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 UCM. Le personnel d'UCM est censé fournir des informations sur les transactions, les opérations et toutes autres activités d'UCM, 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 d'UCM.
- 8.2. Le membre du personnel d'UCM fait connaître ses assertions ou préoccupations en utilisant le dispositif de signalement 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 niveau supérieur dans la hiérarchie ou à l'Auditeur externe.
- 8.3. Les parties extérieures à UCM ont la latitude d'utiliser le dispositif pour faire des réclamations et des révélations en toute confiance. L'Auditeur externe enregistre et trie toutes les informations reçues du personnel ou de parties extérieures à UCM par le dispositif ou par d'autres voies prévues par la présente Politique. Une fois enregistrées, l'Auditeur externe évalue ces informations pour déterminer si elles sont crédibles, sérieuses et vérifiables. À cet effet, la réclamation est évaluée avant de la présenter lors de la session du Comité d'Éthique suivant la réception de l'information. Le Comité d'Éthique détermine s'il existe une base légitime pour lancer une enquête.
- 8.4. 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 par le Comité d'Éthique là où les parties concernées en sont informées, à moins que l'Auditeur externe ne juge qu'une telle communication risque de porter atteinte à l'enquête ou aux enquêtes relevant de sa compétence.
- 8.5. Dès réception d'une plainte pour représailles, l'Auditeur externe 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 externe fait les recommandations utiles au Coordonnateur. La recommandation au Coordonnateur 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 d'UCM pendant que l'enquête suit son cours. L'Auditeur externe peut demander au Coordonnateur d'apporter les modifications et les actions supplémentaires qui s'imposent tout au long de l'enquête.

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

9. Dispositif de signalement

UCM met à la disposition des dénonciateurs et plaignants éventuels un dispositif de signalement. La seule existence de ce dispositif constitue en soi une dissuasion et rappelle fermement au personnel que l'Entité est déterminée à lutter contre la corruption et la fraude. Le dispositif comprend une adresse électronique externe à UCM. Géré par l'Auditeur externe, le dispositif offre des services confidentiels tout au long de l'année. Les révélations sont faites en français.