

Politique du CERN en matière de signalement

Pour mener à bien sa mission, le CERN compte sur la confiance et l'appui matériel de ses États membres et de ses partenaires. Dès lors, il attend la plus haute intégrité et une conduite exemplaire de la part de tous ses collaborateurs, à savoir les membres du personnel, les consultants, les contractants travaillant sur le domaine et les personnes travaillant en quelque qualité que ce soit au CERN ou pour le compte du CERN. Cela découle de sa responsabilité en tant qu'organisation intergouvernementale.

Lorsque des collaborateurs sont victimes ou témoins d'un comportement importun ou inapproprié et qu'ils estiment que la communication directe est inefficace, impossible ou inadaptée, ils peuvent recourir à plusieurs moyens de signalement mis à leur disposition par le CERN. Le signalement peut être fait à la hiérarchie du collaborateur concerné, au chef du Département des ressources humaines ou, dans le cas d'une fraude¹, au chef du Service d'audit interne. En outre, un collaborateur victime de harcèlement peut déposer une plainte formelle auprès du président de la Commission d'enquête sur les cas de harcèlement².

Les collaborateurs peuvent utiliser la [plateforme de signalement du CERN](#), gérée par le chef du Département des ressources humaines, pour signaler une éventuelle faute, définie comme un comportement illégal, répréhensible ou inacceptable de toute autre manière, pouvant entraîner une sanction disciplinaire, ce qui comprend les manquements aux Statut et Règlement du personnel, les conflits d'intérêts, le harcèlement et la fraude. Les signalements anonymes sont possibles, mais ils ne sont pas encouragés, l'anonymat pouvant limiter les informations nécessaires pour mener une enquête approfondie.

Les signalements doivent être faits de bonne foi. Autrement dit, le lanceur d'alerte doit avoir de bonnes raisons de croire que les informations données étaient exactes au moment où il les a communiquées.

Le CERN s'engage à protéger les lanceurs d'alerte de toute forme de représailles. Les représailles ou tentatives de représailles à l'encontre d'un lanceur d'alerte sont strictement interdites et peuvent donner lieu à des sanctions disciplinaires et/ou à des mesures administratives. Les collaborateurs qui pensent qu'ils sont ou pourraient être victimes de représailles pour avoir lancé une alerte ou pour avoir coopéré, de façon supposée ou réelle, à une enquête sont encouragés à contacter le chef du Département des ressources humaines, soit directement, soit via la [plateforme de signalement du CERN](#). Les collaborateurs travaillant au sein du Département des ressources humaines peuvent contacter directement le chef du Service d'audit interne.

Les destinataires de signalements, y compris les signalements de représailles, sont tenus de préserver la confidentialité et de prendre les mesures de suivi qui s'imposent.

En outre, plusieurs canaux de réponse sont à la disposition des collaborateurs du CERN ayant besoin d'aide et de soutien dans ce contexte.

Pour toute question relative à un aspect quelconque de la présente politique, contacter le Département des ressources humaines à l'adresse suivante : info-codeofconduct@cern.ch.

¹ [Circulaire opérationnelle n° 10 – Principes et procédures régissant l'enquête pour fraude](#)

² [Circulaire opérationnelle n° 9 – Principes et procédures régissant les plaintes pour harcèlement](#)