

**BUREAU DES NATIONS UNIES POUR LES SERVICES D'APPUI
AUX PROJETS**

**Siège, Copenhague
26 août 2010**

DIRECTIVE ORGANISATIONNELLE n° 35

**Protection contre les représailles envers les personnes qui
signalent des manquements et concourent à des activités
d'établissement des faits dûment autorisées**

1. Introduction

- 1.1. Le Directeur exécutif de l'UNOPS établit la présente Directive organisationnelle (DO) aux fins :
 - 1.1.1. d'encourager et de protéger les personnes qui divulguent des informations concernant des manquements qui n'auraient autrement pas été découverts, ou qui concourent à des activités d'établissement des faits dûment autorisées;
 - 1.1.2. de s'assurer que l'organisation peut effectivement aborder de tels cas et gérer les risques;
 - 1.1.3. de s'assurer que l'organisation fonctionne de manière transparente et responsable dans le but de renforcer la bonne gouvernance de l'organisation.

2. Définitions

- 2.1. *Des activités d'établissement des faits dûment autorisées* s'entendent, aux fins de la présente DO, des audits, enquêtes, évaluations, inspections ou demandes de renseignements dûment autorisés par une entité des Nations Unies, ou dans le cadre desquels une entité des Nations Unies a autorisé des membres du personnel des Nations Unies à divulguer des informations.
- 2.2. Un *manquement* désigne :
 - 2.2.1. *Dans le cas des employés* : le manquement de la part d'un(e) employé(e) aux obligations à sa charge prévues par la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel, le Règlement financier et règles de gestion financière, les normes de conduite de la fonction publique internationale ou tous autres textes administratifs, y compris le fait par tout employé de demander ou de donner pour instructions à quiconque d'enfreindre les règlements, règles, normes ou textes administratifs susmentionnés.
 - 2.2.2. *Dans le cas des autres membres du personnel de l'UNOPS* : le manquement de tout autre membre du personnel de l'UNOPS -

comprenant, sans y être limité, toute personne engagée sous contrat de prestation individuel (ICA), tout stagiaire, bénévole ou Volontaire des Nations Unies (VNU) - aux obligations à sa charge dans le cadre de sa relation contractuelle avec l'organisation, y compris le contenu normatif incorporé à son contrat par référence. Un manquement constitue une violation substantielle des modalités et conditions contractuelles régissant les membres du personnel autres que les employés.

Un manquement de la sorte peut être délibéré (acte intentionnel ou volontaire) ou résulter d'une omission extrême ou aggravée d'appliquer la norme de diligence qu'une personne raisonnable aurait appliqué face à un risque raisonnablement prévisible (négligence grave) ou d'un mépris total d'un risque qui est susceptible de causer un préjudice (imprudence).

2.3 Un *autre membre du personnel* s'entend de toute personne engagée par l'UNOPS dans le cadre d'un contrat de prestation individuel, d'une convention de stage, d'une entente de service bénévole, par l'intermédiaire d'une agence pour l'emploi, ou dans le cadre de tout autre accord contractuel autre que ce qui est mentionné à la section 2.5 ci-dessus.

2.4 Une *activité protégée* s'entend de l'acte de dénoncer, de bonne foi, un manquement ou de concourir à des activités d'établissement des faits dûment autorisées. Le fait de répandre des rumeurs sans fondement n'est pas une activité protégée.

2.5 Un *employé* s'entend de toute personne engagée par l'UNOPS sous le Statut et le Règlement du personnel des Nations Unies.

2.6 Les *représailles* s'entendent de tout acte directement ou indirectement préjudiciable, effectué ou recommandé à l'encontre d'une personne qui a pris part à une activité protégée. Cela n'inclut pas l'application normale des règles, règlements et procédures administratives, des circulaires ou procédures, ou le simple fait de donner un avertissement ou d'exprimer son désaccord, ses critiques ou autre en ce qui a trait au rendement, à la conduite ou à des questions connexes dans le contexte d'une relation hiérarchique ou d'une relation de travail similaire.

3 Dispositions générales

3.1 Les membres du personnel sont tenus de signaler tout manquement¹ tel qu'il est prévu à la section 6 ci-dessous. Toute personne qui dénonce de bonne foi un manquement a le droit d'être protégée contre d'éventuelles représailles, conformément aux dispositions de la présente DO.

3.2 Les membres du personnel sont également tenus de concourir aux activités d'établissement des faits dûment autorisées. Toute personne qui concourt de bonne foi à une activité d'établissement des faits dûment autorisée a le droit d'être protégée contre d'éventuelles représailles, conformément aux dispositions de la présente DO.

3.3 Toutes représailles à l'encontre de personnes ayant signalé un manquement ou ayant concouru à des activités d'établissement des faits dûment autorisées violent

¹ Aux fins de la présente DO, « dénoncer un manquement » comprend également « dénoncer un manquement présumé ».

l'obligation fondamentale à laquelle sont soumis tous les membres du personnel de se conformer aux plus hautes normes d'efficacité, de compétence et d'intégrité et de s'acquitter de leurs fonctions et de se comporter en ayant en vue les intérêts de l'UNOPS.

- 3.4 Les représailles, une fois établies, constituent elles-mêmes un manquement.
- 3.5 Le fait de livrer délibérément ou inconsiderément des informations inexacts ou mensongères au moment de signaler un manquement ou de concourir à une activité d'établissement des faits dûment autorisée constitue un manquement pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires ou autres.
- 3.6 L'UNOPS prendra toutes les mesures possibles pour protéger l'anonymat et la confidentialité de toutes les informations communiquées par un individu ayant sollicité une protection contre d'éventuelles représailles conformément à la présente DO, sauf dans les cas où :
- 3.6.1 l'individu accepte de renoncer à la confidentialité;
- 3.6.2 l'individu a expressément ou implicitement renoncé, de lui-même, à la confidentialité;
- 3.6.3 le Déontologue établit que la divulgation, entière ou partielle, de l'identité est requise.

4 Limites

- 4.1 Pour qu'une demande de protection contre d'éventuelles représailles soit considérée, elle doit être envoyée :
- 4.1.1 au plus tard six (6) ans après la date à laquelle l'activité protégée a eu lieu;
- 4.1.2 au plus tard un (1) an après l'acte de représailles (si plus d'un acte de représailles a eu lieu, la date de l'acte le plus récent).
- 4.2 *Dans le cas des employés* : Aucune disposition de la présente DO n'est considérée de manière à prolonger ou annuler les délais énoncés au chapitre XI du Statut et du Règlement du personnel des Nations Unies.

5 Cadre d'application

- 5.1 La protection contre les représailles s'applique à tout employé national ou international de l'UNOPS, quel que soit le type ou la durée de son contrat, et tout autre membre du personnel de l'UNOPS qui, de bonne foi :
- 5.1.1 signale un manquement;
- 5.1.2 concourt à une activité d'établissement des faits dûment autorisée.

6 Recours aux mécanismes internes de dénonciation de manquements

- 6.1 Sous réserve des dispositions énoncées à la section 7 ci-dessous, les membres du personnel de l'UNOPS doivent signaler un manquement au Groupe de l'Audit interne et des Investigations (IAIG), à leur supérieur hiérarchique direct ou au supérieur hiérarchique approprié au sein de l'unité. Dans le cas où le membre du personnel estime qu'il existe un conflit d'intérêts avec la personne à laquelle il doit signaler le manquement, il peut le signaler au niveau d'autorité directement supérieur. Le(s) superviseur(s) signalera(ont) le cas à l'IAIG.

- 6.1.1 Si le manquement a trait à la discrimination, au harcèlement ou à l'abus de pouvoir au travail, la politique de l'UNOPS sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (Directive organisationnelle n° 8) s'appliquera. Un tel manquement doit être porté à l'attention du Groupe de la Pratique des Ressources humaines à l'adresse e-mail suivante : harassment@unops.org.
- 6.1.2 Tout autre manquement doit être signalé à l'IAIG à l'adresse e-mail suivante: fraudhotline@unops.org.

7 Recours aux mécanismes externes de dénonciation de manquements

7.1 Nonobstant l'alinéa q) de la disposition 1.2 du Règlement du personnel, pourra bénéficier d'une protection contre d'éventuelles représailles quiconque signale un manquement à une entité ou à une personne étrangère aux mécanismes internes institués à cet effet, si les conditions énoncées aux sous-paragraphes 7.1.1, 7.1.2 et 7.1.3 ci-après sont réunies :

- 7.1.1 La démarche était nécessaire afin d'éviter :
- (a) un grave danger pour la santé et la sécurité publiques;
 - (b) une atteinte grave au fonctionnement de l'organisation;
 - (c) des violations du droit interne ou international ; et
- 7.1.2 L'auteur n'a pu emprunter les mécanismes internes parce que :
- (a) au moment où il signalait le manquement, il avait des raisons de croire qu'il ferait l'objet de représailles de la part de la personne/des personnes qu'il était censé dénoncer en empruntant les mécanismes internes; ou
 - (b) les éléments de preuve du manquement risquaient d'être dissimulés ou détruits si la dénonciation était faite à la personne/aux personnes censées la recevoir dans le cadre des mécanismes internes; ou
 - (c) l'intéressé avait déjà signalé les mêmes faits en ayant recours aux mécanismes internes et l'organisation ne l'avait pas informé par écrit de l'état de la question dans les trois mois qui ont suivi sa démarche ; et
- 7.1.3 L'intéressé n'a reçu de paiement ou d'avantage d'aucune partie en contrepartie de sa dénonciation.

8. Solliciter une protection contre les représailles auprès du Déontologue

- 8.1. Toute personne pensant avoir fait l'objet de mesures de représailles pour avoir signalé un manquement ou concouru à une activité d'établissement des faits dûment autorisée peut solliciter une protection contre d'éventuelles représailles en transmettant une demande officielle au Déontologue et en lui communiquant tous renseignements et documents dont elle dispose afin d'appuyer sa demande.
- 8.2. Nonobstant ce qui précède, tout individu pensant faire l'objet de représailles peut, à sa discrétion, contacter directement le Bureau de l'Ombudsman pour tenter de régler l'affaire. Le délai pour solliciter une protection contre d'éventuelles représailles auprès du Déontologue, tel que prévu à la section 4 ci-dessus, sera suspendu au cours du processus de règlement pour au plus six mois,

pour autant que l'individu ait informé le Déontologue qu'il tente de régler l'affaire avec confirmation du Bureau de l'Ombudsman.

- 8.3. Sous réserve de la sous-section 10.3 ci-dessous, les fonctions du Déontologue au regard de la protection contre d'éventuelles représailles des personnes ayant signalé un manquement ou concouru à des activités d'établissement des faits dûment autorisées sont les suivantes :
 - 8.3.1. recevoir les plaintes faisant état de représailles ou de menaces de représailles;
 - 8.3.2. tenir un dossier confidentiel de toutes les plaintes reçues;
 - 8.3.3. procéder à un examen préliminaire de la plainte en vue de déterminer :
 - (a) si l'individu a présenté des éléments de preuve suffisants pour établir de manière raisonnable qu'il a participé à une activité protégée; et
 - (b) s'il y a lieu de présumer que l'activité protégée a été un facteur des représailles présumées.
- 8.4. Le Déontologue entreprendra d'achever son examen préliminaire dans les 45 jours suivant la demande de protection contre d'éventuelles représailles.
- 8.5. Tous les services et tous les membres du personnel doivent apporter leur concours au Déontologue et mettre à sa disposition l'ensemble des dossiers et documents qu'il demande, à l'exception des dossiers médicaux qu'il ne peut consulter qu'avec le consentement explicite de l'individu en cause, et des dossiers de l'IAIG soumis à des clauses de confidentialité.
- 8.6. Si le Déontologue estime qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments pour présumer qu'il y a bien eu de représailles ou menace de représailles, mais constate qu'il existe un problème relationnel dans un service donné, il informe le requérant ayant sollicité la protection de l'existence du Bureau de l'Ombudsman et des autres mécanismes de règlement des différends par voie non formelle au sein de l'organisation.
- 8.7. Si le Déontologue constate qu'il existe un problème avec un supérieur hiérarchique après examen préliminaire de la demande ou de la série de demandes de protection contre les représailles visant une pratique ou une unité donnée, il en informe le chef de la pratique ou de l'unité concernée et, s'il y a lieu, le Bureau exécutif.
- 8.8. Si le Déontologue estime qu'il y a lieu de présumer que des représailles ou menace de représailles ont bien eu lieu, il saisit par écrit l'IAIG aux fins d'enquête (conformément au cadre législatif de l'UNOPS à appliquer en cas de non-respect des normes de conduite de l'ONU (DO n° 36), et en informe immédiatement le requérant par écrit.
- 8.9. Si, selon le Déontologue, il pourrait y avoir un conflit d'intérêts ou autres circonstances particulières au sein d'IAIG si ce service conduisait l'enquête visée au paragraphe 8.8 ci-dessus, celui-ci peut recommander au Directeur exécutif de l'UNOPS d'avoir recours à un autre mécanisme d'enquête.

- 8.10. Lorsque le Déontologue établit qu'il y a lieu de présumer que des représailles ou menaces de représailles ont bien eu lieu, la charge de la preuve incombe à l'UNOPS qui doit établir, éléments de preuve concordants et convaincants à l'appui, que l'organisation aurait pris la même décision en l'absence des activités protégées. En conséquence, aux fins de protection, l'enquête menée conformément à la section 8.8 ci-dessus a pour but de déterminer s'il existe des éléments de preuve concordants et convaincants pouvant établir que l'UNOPS aurait effectué l'acte présumé de représailles en l'absence de l'activité protégée. On constatera qu'il y a eu représailles si l'UNOPS n'est pas en mesure d'assumer la charge de la preuve. Le droit du personnel à une procédure en bonne et due forme doit être respecté si au cours de l'enquête on constate un manquement de la part d'un membre du personnel.
- 8.11. Durant l'enquête, le Déontologue peut recommander au Directeur exécutif de l'UNOPS de prendre toutes mesures nécessaires à la préservation des intérêts du requérant, y compris, mais sans s'y limiter, la suspension temporaire de la mesure signalée comme constituant des représailles et, avec l'assentiment du requérant, à réaffecter provisoirement celui-ci au service dans lequel il exerçait ses fonctions ou à un autre service, ou à lui accorder un congé spécial avec plein salaire.
- 8.12. Lorsqu'il reçoit le rapport d'enquête, le Déontologue informe par écrit le requérant du résultat de l'enquête et fait ses recommandations au Directeur exécutif de l'UNOPS concernant l'affaire. Il peut notamment recommander des mesures disciplinaires ou toutes autres mesures appropriées contre tout individu.

9. Recours provisoire (sécurité et bien-être)

- 9.1. À tout moment, si le Déontologue estime qu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'un membre du personnel pourrait subir un préjudice corporel ou que la sécurité et le bien-être de sa famille pourraient être compromis, il doit recommander au chef de l'unité ou de la pratique, comme recours provisoire, d'entreprendre les mesures précises, raisonnables et disponibles afin d'assurer la sécurité et le bien-être de ce membre du personnel ou de sa famille.

10. Protection de la personne victime de représailles

- 10.1. S'il est établi qu'il y a eu représailles, le Déontologue, prenant en considération les recommandations formulées par l'IAIG, et après consultation avec la personne qui a fait l'objet de représailles, recommande au chef de l'unité ou de la pratique concernée les mesures qu'il convient de prendre pour remédier aux conséquences dommageables que les représailles ont eues pour l'intéressé. Ces mesures peuvent consister, sans s'y limiter, à annuler la décision en cause et, notamment, à réintégrer l'intéressé dans ses fonctions ou, s'il en fait la demande, à le muter dans un autre service ou à lui confier d'autres fonctions pour lesquelles il possède les qualifications requises, sans faire intervenir l'auteur des représailles, ou à lui donner une compensation monétaire appropriée (pour le personnel autre que les employés).
- 10.2. Si, après 90 jours, le Déontologue n'a pas reçu de réponse à ses recommandations ou qu'il n'est pas satisfait de la réponse formulée par le chef de la pratique ou de l'unité concernée, il peut émettre des recommandations au

Directeur exécutif de l'UNOPS. Le Directeur exécutif indique par écrit la suite donnée à ces recommandations au Déontologue et au chef de la pratique ou de l'unité concernée dans un délai de 90 jours ouvrables suivant leur réception.

10.3. Les procédures énoncées dans la présente DO sont sans préjudice du droit de la personne victime de représailles de saisir les mécanismes de recours interne pour réparation. Elle peut aussi porter toute violation des présentes directives par l'UNOPS devant ces mécanismes internes.

10.4. Si le Déontologue, après avoir établi qu'il y a eu représailles envers un membre du personnel, constate que l'un des collègues de la victime est également victime de conséquences négatives en raison de sa relation avec elle, il peut, après consultation auprès du collègue ayant également été soumis à des représailles, recommander au chef de la pratique ou de l'unité concernée des mesures appropriées visant à remédier aux conséquences préjudiciables subies par le collègue en raison des représailles à l'encontre du membre du personnel.

11. Mesures contre l'auteur des représailles

11.1. Les représailles à l'encontre d'une personne qui a signalé un manquement de la part d'un ou de plusieurs membres du personnel de l'organisation ou qui a concouru à une activité d'établissement des faits dûment autorisée constituent un manquement qui, s'il est avéré, donnera lieu à des mesures administratives ou disciplinaires.

12. Interdiction des représailles à l'encontre de parties extérieures

12.1. Toute mesure de représailles à l'encontre d'une entreprise ayant signé un contrat avec l'UNOPS ou de ses employés, agents ou représentants ou de toute autre entité ou tout individu entretenant des relations avec l'UNOPS en raison du signalement d'un manquement de la part du personnel de l'UNOPS sera considérée comme un manquement qui, s'il est avéré, donnera lieu à des mesures disciplinaires ou à d'autres mesures administratives appropriées.

13. Mesures contre tout individu sollicitant une protection

13.1. Dès lors qu'il est établi que l'individu ayant sollicité une protection contre d'éventuelles représailles a fourni des informations de mauvaise foi ou dans l'intention de nuire, ou des informations reconnues comme étant fausses, l'individu sera soumis à des mesures disciplinaires ou à d'autres mesures administratives appropriées.

14. Révision

14.1. Conformément au paragraphe 4.3 de la Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11², si un employé, en apprenant la décision définitive du Déontologue concernant sa demande de protection contre des représailles, souhaite que l'on examine l'affaire de façon plus approfondie, il peut saisir par écrit le Président du Comité de déontologie des Nations Unies.

15. Entrée en vigueur

15.1. La présente DO entre en vigueur le 1^{er} septembre 2010. Elle remplace toutes les directives précédentes de l'UNOPS en la matière.

² La Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur le « Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte ».

Jan Mattsson
Directeur exécutif
de l'UNOPS

[Note relative à la traduction: la signature du présent document est disponible dans la version en anglais. En outre, conformément au paragraphe 10.3 de la Directive organisationnelle n° 1 (Cadre Législatif de l'UNOPS), en cas de contradiction entre le document en anglais et le document traduit, les dispositions du document en anglais prévalent].