



Genève, le 8 septembre 2025

ORDRE DE SERVICE 2025/14

POLITIQUE EN MATIÈRE DE SIGNALEMENT DES FAUTES ET DE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES ("Dénonciation d'une faute")

(Le présent Ordre de service annule et remplace l'Ordre de service N° 25/09 du 9 juin 2025)

1. À sa session annuelle de 2025, le Conseil de l'UIT a approuvé les procédures applicables au traitement des allégations de faute à l'encontre du chef ou du personnel de l'Unité du contrôle interne et les procédures applicables au traitement des allégations de faute à l'encontre des fonctionnaires élus de l'UIT. Ces procédures sont conformes à la Charte du contrôle interne, à la pratique établie et aux pouvoirs précédemment conférés au Président du Conseil sur ces questions.
2. La politique en matière de signalement des fautes et de protection contre les représailles ("Dénonciation d'une faute") et les lignes directrices relatives aux enquêtes ont été mises à jour pour tenir compte de la décision du Conseil. Ces modifications réaffirment l'engagement continu de l'UIT en faveur de la transparence, de la responsabilité et de l'impartialité en matière de contrôle. Elles entrent en vigueur à la date de leur adoption par le Conseil de l'UIT.

Doreen BOGDAN-MARTIN
Secrétaire générale

Politique en matière de signalement des fautes et de protection contre les représailles ("Dénonciation d'une faute")

Section 1 – Définitions

Les définitions ci-après s'appliquent aux fins du présent Ordre de service:

"*Faute*": le fait, pour un membre du Personnel de l'UIT, de ne pas remplir ses obligations au titre du cadre réglementaire de l'UIT. Est assimilé à une faute le fait d'aider autrui à commettre une faute ou d'y contribuer.

La *faute* comprend, sans s'y limiter, les comportements suivants:

"*Comportement abusif*": toute forme de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, d'abus de pouvoir et/ou de discrimination. La simple expression d'un désaccord, d'une réprimande ou d'une critique, ou toute action analogue concernant la qualité du travail ou le comportement dans le cadre d'une relation hiérarchique, lorsqu'elle est effectuée de bonne foi, ne saurait être considérée comme un comportement abusif.

"*Abus de pouvoir*": utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui, par exemple lorsqu'une personne use de son influence, de son pouvoir ou de son autorité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi d'une autre personne, notamment, mais non exclusivement, la nomination, l'affectation, le renouvellement de contrat, l'évaluation du comportement professionnel, les conditions de travail, le détachement, le transfert ou la promotion. Tout comportement consistant à créer sur le lieu de travail, entre autres par l'intimidation, la menace, le chantage ou la coercition, un climat d'hostilité ou de vexation peut également constituer un abus de pouvoir.

"*Discrimination*": tout traitement injuste ou distinction arbitraire fondé sur la race, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'expression du genre, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou toute autre caractéristique ou attribut commun à tel ou tel groupe de personnes.

- "Harcèlement"*: tout comportement importun, dont on peut raisonnablement considérer qu'il est choquant ou humiliant pour autrui ou qu'il peut être perçu comme tel, lorsqu'il entrave la bonne marche du service ou crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes de nature à importuner, alarmer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou embarrasser autrui. Le harcèlement se caractérise souvent par une série d'incidents, mais peut aussi procéder d'un incident isolé.
- "Représailles"*: toute mesure directement ou indirectement préjudiciable, recommandée, prise ou menacée d'être prise à l'encontre d'une personne qui a participé à une activité protégée par la présente politique.
- "Harcèlement sexuel"*: tout comportement malvenu à connotation sexuelle, dont on peut raisonnablement penser qu'il est choquant ou humiliant ou qu'il peut être perçu comme tel, en particulier lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail ou dans le cadre du travail, mais il peut aussi se produire en dehors du lieu de travail et des heures de bureau, par exemple au cours d'une mission officielle ou à l'occasion de réceptions liées au travail. Le harcèlement sexuel peut résulter d'un incident isolé ou procéder d'un comportement systématique. Pour déterminer si le comportement peut être raisonnablement qualifié de harcèlement, il convient de prendre en considération le point de vue de la personne qui en est la cible. Le harcèlement sexuel peut prendre la forme de toutes sortes de conduites, de nature verbale, non verbale ou physique, y compris les communications écrites et électroniques.
- "Personnel de l'UIT"*: désigne a) les fonctionnaires élus de l'UIT; b) les fonctionnaires nommés de l'Union (y compris les fonctionnaires au bénéfice d'un contrat de courte durée ainsi que les fonctionnaires détachés); c) les stagiaires; d) les administrateurs auxiliaires; e) les professionnels extérieurs travaillant comme consultants au titre d'un contrat d'engagement spécial (SSA) conclu avec l'UIT.

"Participant à une procédure d'enquête": toute personne participant à une procédure administrative visant à enquêter sur des allégations de faute. La définition désigne: a) toute personne qui signale une faute présumée; b) les victimes présumées ou personnes concernées; c) les témoins de faute; d) les enquêteurs; e) le personnel d'appui (par exemple, interprètes, sécurité); f) les experts; g) les auteurs présumés; h) toute autre personne appelée à coopérer au cours d'une enquête.

Section 2 – Signalement des fautes

2.1 Les membres du personnel de l'UIT qui disposent d'informations ou d'éléments de preuve indiquant qu'une faute a été commise ont le devoir de la dénoncer. La procédure d'enquête pour tous les cas de faute présumée est celle décrite dans les lignes directrices en matière d'enquête à l'UIT. Toutefois, dans les cas d'allégation de représailles, l'enregistrement et l'évaluation préliminaire sont effectués par le Bureau de l'éthique. Les règles et procédures relatives à l'enregistrement et à l'évaluation préliminaire qui s'appliquent à l'Unité du contrôle interne s'appliquent de la même manière au Bureau de l'éthique lorsqu'il procède à l'enregistrement et à l'évaluation préliminaire des cas de représailles présumées. Si l'évaluation préliminaire d'un cas de représailles présumées fait apparaître, de prime abord, que des représailles ont bien eu lieu, la question est ensuite transmise par le Bureau de l'éthique à l'Unité du contrôle interne qui procédera à une enquête.

2.2 Le signalement d'une faute présumée devrait comporter une description aussi précise que possible des actes, comportements, propos ou situations constitutifs de la faute, les circonstances des faits incriminés et toute autre information ou preuve jugée pertinente. Il devrait contenir les renseignements suivants, s'ils sont disponibles:

- le nom, le lieu de travail et les fonctions de l'auteur présumé;
- la (les) date(s) et le (les) lieu(x) du ou des faits;
- la description du ou des faits;
- l'identité des éventuels témoins;
- tout élément disponible venant étayer le signalement.

Pour les cas de représailles présumées, les signalements, y compris ceux effectués de manière anonyme, doivent être soumis au Bureau de l'éthique à l'adresse:

HelplineITU@protonmail.com.

Pour tous les autres cas de faute présumée, les signalements, y compris ceux effectués de manière anonyme, doivent être soumis à l'Unité du contrôle interne. Il est possible d'effectuer un signalement auprès de l'Unité du contrôle interne au moyen de la ligne de signalement externe sécurisée¹, en personne, par téléphone ou par écrit en adressant un courrier électronique au Chef de l'Unité du contrôle interne ou à tout autre fonctionnaire de cette Unité, à l'adresse investigations@itu.int ou ituhotline@proton.me.

¹ Les informations relatives aux nouveaux mécanismes de signalement seront mises à jour sur la page de l'Unité du contrôle interne sur le portail Intranet.

- 2.3 Le signalement d'une faute présumée peut être effectué à tout moment après les faits et n'est pas limité dans le temps. Toutefois, les personnes sont vivement encouragées à effectuer un signalement au plus vite après les faits, car tout délai est susceptible d'empêcher l'examen efficace du comportement en cause.
- 2.4 Porter sciemment des accusations de faute, y compris des accusations de représailles, fausses ou infondées peut être considéré comme une faute, qui, si elle est avérée, peut donner lieu à des mesures administratives, voire à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel de l'UIT.

Section 3 – Interdiction des représailles

- 3.1 Il est formellement interdit aux membres du personnel de l'UIT d'user de représailles quelconques à l'encontre de toute personne qui signale une faute présumée, qu'il s'agisse d'un membre du personnel de l'UIT ou d'une personne extérieure, ou de tout autre participant à une procédure d'enquête. Une telle conduite, si elle est avérée, est considérée comme une faute susceptible de lieu à des mesures administratives, voire à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel de l'UIT.
- 3.2 Protection des personnes ne faisant pas partie du personnel de l'UIT contre les représailles: l'UIT s'efforcera de veiller à ce que les personnes extérieures qui signalent une faute présumée bénéficient d'une protection contre les représailles que pourraient exercer des membres du personnel de l'UIT, le Secrétaire général déterminant au cas par cas les éventuelles mesures de protection à prendre.

Section 4 – Confidentialité

Tous les membres du personnel de l'UIT ayant connaissance de signalements effectués, y compris de manière anonyme, ou de mesures qui ont été prises ou sont en cours de mise en œuvre en cas de faute doivent respecter le caractère confidentiel de la question en faisant preuve de la plus grande discrétion afin de protéger les droits de toutes les personnes impliquées. En pareils cas, les membres du personnel de l'UIT ne doivent divulguer aucune information ni aucun document à toute autre personne qui n'a pas "besoin d'en connaître" pour exercer ses fonctions officielles à l'UIT dans le cadre du présent Ordre de service et des lignes directrices en matière d'enquête à l'UIT. Tout fonctionnaire qui ne respecterait pas ces impératifs de confidentialité pourra faire l'objet de mesures administratives, voire d'une procédure disciplinaire conformément aux dispositions pertinentes des Statut et Règlement du personnel de l'UIT.

Section 5 – Mesures de protection provisoires

Les participants à une procédure d'enquête pourront se voir accorder des mesures provisoires, si cela est nécessaire et sur décision du Secrétaire général, pour sauvegarder leurs intérêts. Ces mesures provisoires pourront consister, sans s'y limiter, à réaffecter provisoirement l'intéressé au département ou à l'unité dans lequel ou laquelle il exerçait ses fonctions ou à un autre département ou unité, à surseoir temporairement à l'exécution de la mesure regardée comme constituant des représailles ou à lui accorder un congé administratif à plein traitement.

Section 6 – Mesures correctives finales

S'il est établi, sur la base des faits et preuves figurant dans le rapport d'enquête, que les allégations de faute sont avérées selon la norme de preuve pertinente, des mesures administratives sont prises.

Section 7 – Signalement par des mécanismes extérieurs

- 7.1 Les membres du personnel de l'UIT doivent signaler toute faute présumée par les voies décrites dans la présente politique, permettant ainsi à l'UIT de prendre les mesures nécessaires pour traiter toute faute conformément à ses procédures d'enquête et, s'il y a lieu, à ses procédures disciplinaires établies.
- 7.2 Cependant, la protection contre les représailles sera étendue à un fonctionnaire de l'UIT qui signale une faute présumée à une entité ou une personne en empruntant des mécanismes autres que les voies internes établies, pour autant que ce fonctionnaire puisse prouver:
- a) qu'il avait des raisons de croire que cette démarche était nécessaire pour éviter un grave danger pour la santé ou la sécurité d'une personne ou des conséquences fâcheuses pour le fonctionnement de l'UIT; et
 - b) que les mesures prises par l'UIT en interne n'étaient pas adaptées, dans la mesure où le fonctionnaire de l'UIT avait signalé auparavant (de façon non anonyme) la faute présumée conformément à la présente politique et où i) l'UIT n'avait pas informé par écrit le fonctionnaire de l'état de la question dans les six mois suivant sa démarche; ou ii) la personne concernée a des motifs raisonnables de penser qu'elle ne sera pas en mesure de signaler la faute présumée au moyen de l'un quelconque des mécanismes internes établis car toutes ces voies possibles l'exposeraient à des représailles à l'UIT; ou iii) la personne concernée a des motifs raisonnables de penser qu'elle ne sera pas en mesure de signaler la faute présumée au moyen de l'un quelconque des mécanismes internes établis car toutes ces voies possibles créeraient un risque que des éléments de preuve se rapportant à la faute présumée soient dissimulés ou détruits; et
 - c) qu'il n'a reçu aucun paiement ou avantage de quelque partie que ce soit en contrepartie de son signalement; et
 - d) que le signalement est fait d'une manière conforme aux exigences en matière de confidentialité, aux obligations contractuelles du membre du personnel de l'UIT et au droit de chacun à une procédure régulière, et qu'il ne nuit pas à la réputation de l'UIT ou n'amène pas l'Union à enfreindre les obligations qui lui incombent en matière de protection des informations confidentielles de tierces parties.
- 7.3 Le signalement par des mécanismes extérieurs ne doit pas être utilisé pour exprimer un désaccord avec des avis ou recommandations formulés précédemment dans le cadre d'un mécanisme interne, ou pour exprimer un désaccord avec les conclusions d'une enquête de l'Unité du contrôle interne ou d'une procédure connexe.

Section 8 – Fonctionnaires élus de l'UIT et membres de l'Unité du contrôle interne

Les allégations de faute présumée (y compris de représailles) à l'encontre du personnel de l'Unité du contrôle interne ou des fonctionnaires élus de l'UIT sont traitées conformément aux paragraphes 26 et 27 de la Charte du contrôle interne de l'UIT et aux procédures de renvoi énoncées dans l'Annexe du présent Ordre de service.

Section 9 – Entrée en vigueur

La présente politique entrera en vigueur à la date de promulgation du présent Ordre de service.

Doreen BOGDAN-MARTIN
Secrétaire générale

ANNEXE

Procédures applicables au traitement des allégations de faute à l'encontre du chef ou du personnel de l'Unité du contrôle interne

Les allégations de faute à l'encontre du chef ou du personnel de l'Unité du contrôle interne sont transmises au Secrétaire général, qui sollicite l'avis du CCIG par l'intermédiaire de son Président concernant le sérieux et la crédibilité des allégations. Sur la base de l'avis communiqué par le CCIG par l'intermédiaire de son Président, le Secrétaire général peut décider de procéder à un examen préliminaire et un enquêteur extérieur indépendant sera recruté par le Secrétaire général pour procéder à cet examen. En se fondant sur les conclusions de cet examen préliminaire, le CCIG, par l'intermédiaire de son Président, formule une recommandation à l'intention du Secrétaire général sur la question de savoir s'il convient de clore le cas ou de le transmettre à un enquêteur extérieur indépendant pour qu'il procède à une enquête. Sur la base des conclusions de cette enquête et compte tenu de l'avis du CCIG communiqué par l'intermédiaire de son Président, le Secrétaire général clora le cas ou ouvrira une procédure disciplinaire. Le Secrétaire général peut décider d'informer le Président du Conseil du statut des allégations à l'encontre du chef de l'Unité du contrôle interne de l'UIT.

Procédures applicables au traitement des allégations de faute à l'encontre de fonctionnaires élus de l'UIT

- 1) Les allégations de faute à l'encontre d'un fonctionnaire élu sont transmises au Président du Conseil et au Président du CCIG. Le Président du Conseil sollicite l'avis du CCIG (par l'intermédiaire de son Président) concernant le sérieux et la crédibilité des allégations. Sur la base de l'avis communiqué par le CCIG par l'intermédiaire de son Président, le Président du Conseil peut décider de procéder à un examen préliminaire et de confier le cas au Bureau des services de contrôle interne de l'ONU ou à une autre entité d'enquête extérieure indépendante (choisie dans une liste d'entités d'enquête extérieures indépendantes enregistrées et certifiées) qui procèdera à cet examen.
- 2) En se fondant sur les conclusions de cet examen préliminaire, le CCIG, par l'intermédiaire de son Président, formule une recommandation à l'intention du Président du Conseil, qui décidera alors s'il faut clore le cas ou demander à une autre entité d'enquête extérieure indépendante (choisie dans une liste d'entités d'enquête extérieures indépendantes enregistrées et certifiées) de procéder à une enquête sur l'affaire. Le rapport de l'enquête est communiqué au Président du Conseil et au Président du CCIG.
- 3) Sur la base des conclusions de cette enquête et compte tenu de l'avis du CCIG (communiqué par l'intermédiaire de son Président), sur ces conclusions, le Président du Conseil clora le cas ou transmettra l'affaire au Conseil de l'UIT en vue de l'ouverture d'une procédure disciplinaire.
- 4) Autant que faire se peut, s'il est disponible, le Bureau des services de contrôle interne de l'ONU sera le choix par défaut. Afin de garantir l'équité et l'indépendance du traitement des cas, l'indépendance des entités d'enquête extérieures devrait faire l'objet d'une certification, sans qu'il y ait de conflit d'intérêts.

- 5) Le chef de l'Unité du contrôle interne fournira un appui administratif au Président du Conseil et au Président du CCIG et servira de coordonnateur pour l'enquêteur extérieur dans le cadre de son enquête et d'interlocuteur pour le plaignant ou les personnes visées par la plainte tout au long de l'enquête. L'Unité du contrôle interne est chargée de recevoir et de tenir à jour le dossier de l'enquête.
 - 6) Le Président du Conseil présente au Conseil un rapport annuel sur le traitement des questions relatives aux allégations de faute à l'encontre de fonctionnaires élus de l'UIT.
-