



Genève, 22 février 2011*

ORDRE DE SERVICE N° 11/04

POLITIQUE DE L'UIT RELATIVE À LA PROTECTION DU PERSONNEL CONTRE D'ÉVENTUELLES REPRÉSAILLES POUR DÉNONCIATION D'UN MANQUEMENT

Le présent Ordre de service promulgue la politique et les procédures appliquées par l'UIT concernant la protection du personnel contre d'éventuelles représailles pour dénonciation d'un manquement.

A sa session de 2009¹, le Conseil de l'UIT a adopté les principaux éléments d'une politique relative à la protection du personnel contre d'éventuelles représailles pour dénonciation d'un manquement. Il sera ainsi garanti que l'UIT fonctionne en toute transparence et équité.

Le Responsable de l'éthique a été chargé de conseiller et d'orienter les membres du personnel de l'UIT de manière confidentielle et de procéder à des examens confidentiels des plaintes faisant état de représailles pour dénonciation d'un manquement. Ces activités seront renforcées par un programme de sensibilisation et de formation établi en collaboration avec le Département de la gestion des ressources humaines. Toutefois, dans l'exercice de ses responsabilités, le Responsable de l'éthique travaille en toute indépendance par rapport à tout fonctionnaire, Bureau, Département ou autre organe administratif de l'UIT, et relève directement du Secrétaire général.

Dr Hamadoun I. Touré

Secrétaire général

Distribution générale

*Republié le 8 février 2012 pour des raisons éditoriales.

¹ Recommandation formulée au paragraphe 16.5 du Rapport du Président de la Commission permanente de l'administration et de la gestion (Document C09/104) telle que modifiée à la 10ème et dernière séance plénière (Document C09/121), page 4.

POLITIQUE DE L'UIT RELATIVE À LA PROTECTION DU PERSONNEL CONTRE D'ÉVENTUELLES REPRÉSAILLES POUR DÉNONCIATION D'UN MANQUEMENT

Section 1

Définitions

Les définitions suivantes s'appliquent aux fins de la présente politique:

a) Manquement: fait, pour un fonctionnaire, de ne pas s'acquitter de ses obligations au titre de la Constitution et de la Convention, des Statut et Règlement du personnel, du Règlement financier et des Règles financières et de tout autre document administratif pertinent, ou de ne pas observer les normes de conduite attendue d'un fonctionnaire international, y compris le fait pour tout fonctionnaire de demander ou de donner pour instructions à quiconque d'enfreindre les instruments fondamentaux, statuts, règlements, ou normes susmentionnés. Ce non-respect peut être délibéré (acte intentionnel) ou résulter d'une absence extrême ou aggravée du comportement précautionneux dont une personne raisonnable aurait fait montre en présence d'un risque raisonnablement prévisible (négligence caractérisée) ou de la négligence totale d'un risque susceptible d'entraîner un préjudice (irresponsabilité). Exemples (liste non exhaustive): fraude, corruption, subornation, atteinte à l'intégrité, abus d'autorité, gaspillage ou utilisation abusive des ressources de l'UIT.

b) Représailles: toute mesure directement ou indirectement préjudiciable, prise ou recommandée à l'encontre d'une personne qui a effectué une démarche protégée par la présente politique, ou qui a coopéré avec un fonctionnaire dûment autorisé ou dans le cadre d'un audit ou d'une enquête, ou la menace d'une telle mesure. Les représailles constituent elles-mêmes un manquement.

Section 2

Devoir de dénoncer un manquement et protection

- 2.1 Tout fonctionnaire qui dispose d'informations ou d'éléments de preuve de nature à établir une présomption raisonnable de ce que le manquement (au sens de la section 1 cidessus) a effectivement eu lieu, a le devoir de le dénoncer au fonctionnaire responsable pour suite à donner, y compris au Secrétaire général, selon qu'il convient.
- 2.2 Il est du devoir des fonctionnaires de coopérer totalement dans le cadre des audits ou des enquêtes dûment autorisés. Tout fonctionnaire qui, de bonne foi, dénonce un manquement ou coopère dans le cadre d'un audit ou d'une enquête ou avec un fonctionnaire dûment autorisé a le droit d'être protégé contre d'éventuelles représailles.
- 2.3 La protection de l'identité d'un fonctionnaire qui dénonce un manquement ou qui coopère avec un fonctionnaire dûment autorisé ou dans le cadre d'un audit ou d'une enquête est assurée dans la mesure du possible, sans préjudice des besoins légitimes découlant des Statuts et Règlements de l'UIT et de l'enquête. Au cas où ce fonctionnaire révèle lui-même son identité, l'UIT n'est pas tenue de maintenir la confidentialité.
- 2.4 Quiconque use de représailles à l'encontre de personnes qui ont dénoncé un quelconque manquement ou ont collaboré à des audits ou des enquêtes, viole l'obligation fondamentale faite à tous les fonctionnaires de faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité et de s'acquitter de leurs fonctions et de régler leur conduite en ayant en vue les intérêts de l'UIT.
- 2.5 Toutes représailles à l'encontre d'un fonctionnaire constituent un manquement qui, s'il est avéré, donne lieu à des mesures disciplinaires et/ou d'autres mesures administratives appropriées.

Section 3

Champ d'application

- 3.1 La protection contre d'éventuelles représailles bénéficie à tout fonctionnaire (quels que soient le type et la durée de son engagement), y compris le personnel apparenté, qui:
 - a) dénonce un manquement, tel que défini dans la section 1 ci-dessus; ou
 - b) concourt de bonne foi à une enquête ou à un audit dûment autorisé.
- 3.2 Le fait de procéder à une dénonciation ou de livrer délibérément des informations inexacts ou mensongères constitue un manquement.
- 3.3 Tout fonctionnaire qui porte une accusation fantaisiste ou sans fondement ou qui propage des rumeurs infondées à l'encontre de l'UIT ou d'un fonctionnaire peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou autres.
- 3.4 Tout fonctionnaire qui porte une accusation mal intentionnée fait l'objet de mesures disciplinaires, y compris au titre de la Disposition 10.1.2a (7) du Règlement du personnel.
- 3.5 La présente politique est sans préjudice de l'application normale des statuts, règlements et procédures administratives, notamment ceux qui régissent la notation des fonctionnaires, le non-renouvellement d'un engagement ou le licenciement. Toutefois, la charge de la preuve incombe à l'Administration, laquelle doit établir, éléments de preuve concordants et convaincants à l'appui, qu'elle aurait pris la même décision en l'absence des activités protégées visées à la section 2 ci-dessus.

Section 4

Dénonciation des mesures de représailles au Responsable de l'éthique

- 4.1 Toute personne qui croit avoir fait l'objet de mesures de représailles pour avoir dénoncé des manquements ou collaboré à une enquête ou à un audit dûment autorisé doit communiquer au Responsable de l'éthique, dès que possible et au plus tard six mois après que le fonctionnaire a conscience des mesures de représailles, tous renseignements et documents dont elle dispose pour étayer sa plainte. Les plaintes peuvent être déposées en personne, par courrier normal ou électronique, par télécopie ou par le biais du service d'assistance du Bureau de l'éthique.
- 4.2 S'agissant de la protection des personnes qui ont dénoncé des manquements ou collaboré à une enquête ou à un audit dûment autorisés contre d'éventuelles représailles, le Responsable de l'éthique est chargé:
 - a) de recevoir les plaintes faisant état de représailles ou de menaces de représailles;
 - b) de tenir un dossier confidentiel de toutes les plaintes reçues;
 - c) de procéder à un examen préliminaire de la plainte en vue de déterminer i) si la démarche entreprise par le requérant est une activité protégée; et ii) s'il y a lieu de présumer que l'activité protégée a été un facteur des représailles présumées ou de la menace de représailles.
- 4.3 Le Responsable de l'éthique entreprend d'achever son examen préliminaire dans les 45 jours suivant la réception de la plainte.
- 4.4 Tous les fonctionnaires doivent apporter leur concours au Responsable de l'éthique et mettre à sa disposition tous dossiers, documents et données qu'il demande, à l'exception des dossiers médicaux qu'il ne peut consulter qu'avec l'assentiment exprès du fonctionnaire en

cause, et d'autres dossiers qui sont soumis à des clauses de confidentialité.

- 4.5 S'il estime qu'il y a lieu de présumer qu'il y a eu représailles ou menace de représailles, le Responsable de l'éthique saisit aux fins d'enquête par écrit le Secrétaire général, lequel nommera un enquêteur. Il informe immédiatement le requérant par écrit que le Secrétaire général a été saisi de l'affaire. L'enquêteur entreprend d'achever l'enquête et de soumettre son rapport au Responsable de l'éthique dans un délai de 120 jours suivant la date de sa nomination.
- 4.6 En attendant la fin de l'enquête, le Responsable de l'éthique peut recommander au Secrétaire général de prendre toutes mesures utiles pour sauvegarder les intérêts du requérant, celles-ci pouvant consister, sans s'y limiter, à surseoir temporairement à l'exécution de la mesure regardée comme constituant des représailles et, avec l'assentiment du requérant, à réaffecter provisoirement celui-ci au département ou à l'unité dans lequel ou laquelle il exerçait ses fonctions ou à un autre département ou unité, ou lui accorder un congé spécial à plein traitement.
- 4.7 Lorsqu'il reçoit le rapport d'enquête, le Responsable de l'éthique fait des recommandations concernant l'affaire au Directeur du Bureau ou, dans le cas du Secrétariat général, au chef du département concerné, et au Secrétaire général. Il peut notamment recommander des mesures disciplinaires contre l'auteur des représailles.
- 4.8 S'il estime qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments crédibles pour établir qu'il y a eu représailles mais s'il constate qu'il existe un problème de personnes dans un département ou une unité donné, le Responsable de l'éthique informe le requérant de l'existence d'autres mécanismes de règlement des différends au sein de l'UIT.
- 4.9 S'il constate qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments crédibles pour établir qu'il y a eu représailles mais qu'il existe un problème de gestion visant un Bureau ou un département donné, le Responsable de l'éthique en informe le Directeur du Bureau ou, dans le cas du Secrétariat général, le chef du département concerné, ainsi que le Secrétaire général.
- 4.10 Si, de l'avis du Responsable de l'éthique, il risque d'y avoir un conflit d'intérêt avec la personne menant l'enquête visée au paragraphe 4.5 ci-dessus, celui-ci peut recommander au Secrétaire général de désigner un autre enquêteur.

Section 5

Protection de la personne victime de représailles

- 5.1 S'il est établi qu'il y a eu représailles, le Responsable de l'éthique, prenant en considération les recommandations formulées par la personne chargée de l'enquête, et après consultation avec la personne qui a fait l'objet de représailles, recommande au Directeur du Bureau ou, dans le cas du Secrétariat général, au chef du département concerné, 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 toutefois 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 département ou une autre entité ou à lui confier d'autres fonctions pour lesquelles il possède les qualifications voulues.

- 5.2 S'il n'est pas satisfait de la réponse du Directeur du Bureau ou, dans le cas du Secrétariat général, du chef de département concerné, le Responsable de l'éthique peut faire des recommandations au Secrétaire général. Le Secrétaire général indique par écrit la suite donnée à ces recommandations au Responsable de l'éthique et au Directeur concerné ou, dans le cas du Secrétariat général, au chef du département concerné, dans un délai raisonnable.
- 5.3 Les procédures énoncées dans la présente politique sont sans préjudice des droits du fonctionnaire victime de représailles de saisir les mécanismes de recours internes pour réparation. Il peut aussi porter toute violation de la présente politique devant ces mécanismes internes.

Section 6

Mesures contre l'auteur des représailles

Les représailles à l'encontre d'une personne qui a dénoncé des manquements de la part d'un ou de plusieurs fonctionnaires de l'UIT ou a collaboré à une enquête ou à un audit dûment autorisés constituent un manquement qui, s'il est avéré, donnera lieu à des mesures disciplinaires et/ou à la réaffectation de l'auteur à d'autres fonctions au sein du même département ou de la même unité ou à un autre département ou une autre unité.

Section 7

Interdiction des représailles à l'encontre de parties extérieures

Toute mesure de représailles prise par un fonctionnaire de l'UIT à l'encontre d'un soustraitant ou de ses employés, agents ou représentants ou de toute autre partie en relation avec l'UIT qui serait motivée par le fait que la personne ou l'entité en question a dénoncé un manquement sera considérée comme un manquement qui, s'il est avéré, donnera lieu à des mesures disciplinaires ou autres.

Section 8

Entrée en vigueur

La présente politique entrera en vigueur à la date de promulgation du présent Ordre de service et n'aura pas d'effet rétroactif. Elle s'appliquera aux éventuelles représailles dont le fonctionnaire prend conscience à partir de la date de promulgation du présent Ordre de service.
