
POLITIQUE DE PROTECTION DES DÉNONCIATEURS D'ABUS CONTRE LES REPRÉSAILLES

Numéro du document : DHR/POLICY/2018-001

Date d'entrée en vigueur : 21 juin 2018

OBJET

1. Cette politique a pour but de garantir que l'UNICEF dispose de moyens efficaces pour protéger des représailles tous les membres de son personnel qui dénoncent une faute ou collaborent à des audits, enquêtes et autres activités de contrôle dûment autorisés.

ENONCES DE POLITIQUE

2. Tous les membres du personnel de l'UNICEF sont tenus de dénoncer tout manquement à la Charte des Nations Unies, au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, au Règlement financier et aux règles de gestion financière de l'UNICEF, aux Normes de conduite de la fonction publique internationale ou à toute politique interne de l'UNICEF auprès des responsables officiellement chargés de recevoir ce type de signalements dans le cadre d'une politique de l'UNICEF ou des Nations Unies. Toute personne qui dénonce de bonne foi un manquement a le droit d'être protégée contre d'éventuelles représailles.
3. Tous les membres du personnel de l'UNICEF sont également tenus de collaborer aux audits, enquêtes et autres activités de contrôle dûment autorisés. Toute personne qui collabore de bonne foi à un audit ou à une enquête a le droit d'être protégée contre d'éventuelles représailles.
4. Toute mesure de représailles contre des personnes ayant dénoncé ou fourni des renseignements concernant des écarts de conduite ou ayant collaboré à des audits, enquêtes ou autres activités de contrôle dûment autorisés est strictement interdite. De tels comportements violent l'obligation fondamentale faite à tous les membres du personnel de respecter les exigences les plus strictes en matière d'efficacité, de compétence et d'intégrité et de s'acquitter de leurs fonctions.
5. Les représailles constituent une faute pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires ou autres.

ÉLÉMENTS DE POLITIQUE

Champ d'application

6. Dans le cadre de la présente politique, on entend par « représailles » toute mesure directement ou indirectement préjudiciable prise, recommandée ou utilisée comme menace à l'encontre d'une personne ayant entrepris de bonne foi une activité protégée, définie comme suit :
 - 6.1. Dénoncer le manquement d'un ou de plusieurs membres du personnel de l'UNICEF aux obligations énoncées par la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, le Règlement financier et les règles de gestion financière de l'UNICEF, les Normes de conduite de la fonction publique internationale, y compris le fait par tout membre du personnel de l'UNICEF de demander ou de donner pour instructions à quiconque d'enfreindre les règlements, règles ou normes, politiques ou procédures susmentionnées ;
 - 6.2. Fournir des informations sur des actes répréhensibles commis par une ou plusieurs personnes ;
ou
 - 6.3. Collaborer à des enquêtes, audits ou autres activités de contrôle dûment autorisés.

7. La protection contre les représailles concerne l'ensemble du personnel de l'UNICEF, c'est-à-dire tous ses membres (indépendamment de leur type d'engagement ou de sa durée), les Volontaires des Nations Unies (VNU), les prestataires individuels, les consultants, les stagiaires, les boursiers, le personnel d'appoint ou les bénévoles ayant entrepris une activité protégée.
8. Toute mesure de représailles à l'encontre d'une entreprise extérieure, d'un partenaire ou de ses employés, agents ou représentants ou de toute autre personne entretenant des relations avec l'UNICEF, qui serait motivée par le fait que la personne en question a entrepris une activité protégée sera également considérée comme une faute qui donnera lieu à des mesures disciplinaires ou autres.
9. L'application normale des règles, règlements et procédures administratives, notamment ceux qui régissent l'évaluation de la performance et le non-renouvellement d'un engagement/emploi ou le licenciement, ne constitue pas une mesure de représailles. Toutefois, dans le cadre de l'application de ces règles, règlements et procédures administratives, il incombe à la direction de l'UNICEF d'établir, éléments de preuve concordants et convaincants à l'appui, que la même décision aurait été prise en l'absence des activités protégées mentionnées au paragraphe 6 ci-dessus.
10. Le fait de répandre des rumeurs sans fondement n'est pas une activité protégée. Le fait de signaler ou de livrer délibérément des informations inexacts ou mensongères constitue une faute pouvant donner lieu à des mesures administratives, disciplinaires ou autres.
11. Les représailles ou la menace de représailles contre l'auteur des représailles constituent une faute qui, si elle est avérée, donnera lieu à des mesures administratives ou disciplinaires, conformément à la présente politique.

Dénonciation d'une faute et mesures préventives contre les représailles

12. À l'exception des dispositions prévues aux paragraphes 32 et 33, tout soupçon raisonnable de faute¹ doit être signalé par l'une des voies ci-dessous :
 - 12.1. Les responsables ou les chefs de bureau, qui contacteront le Directeur du Bureau de l'audit interne et des investigations (OIAI), ou le Directeur général adjoint, Gestion, si la question concerne l'OIAI ou son personnel ;
 - 12.2. Le Directeur du Bureau de l'audit interne et des investigations ;
 - 12.3. L'assistance directe de l'UNICEF dédiée au signalement des fautes, integrity1@unicef.org, qui est gérée par le Directeur du Bureau de l'audit interne et des investigations ;
 - 12.4. Le point focal désigné, si les soupçons portent sur l'exploitation et les abus sexuels ; ou un autre responsable officiellement chargé de recevoir ce type de signalement dans le cadre d'une politique de l'UNICEF ou des Nations Unies.
13. L'identité de l'auteur de la dénonciation doit demeurer confidentielle dans toute la mesure possible, ainsi que toute communication avec les membres du personnel de l'UNICEF concernés par la démarche.
14. Dans l'éventualité où le Bureau de l'audit interne et des investigations détecterait un risque de représailles à l'encontre d'un membre du personnel de l'UNICEF ayant dénoncé un acte répréhensible, et sous réserve du consentement de l'intéressé, il en alertera le Bureau de la déontologie qui recommandera les mesures préventives appropriées, conformément au paragraphe 24.

Dénonciation des représailles au Bureau de la déontologie de l'UNICEF

15. Les plaintes pour représailles doivent être adressées dès que possible au [Bureau de la déontologie](#) par la victime présumée, accompagnées des renseignements et documents justificatifs. Toute personne qui croit avoir fait l'objet de mesures de représailles pour avoir entrepris une activité protégée doit faire parvenir tous les renseignements et documents dont elle dispose au Bureau de la déontologie

¹ Pour des informations détaillées, veuillez consulter la directive CF/EXD/2012-005 sur les Procédures et mesures disciplinaires et la page Web du Bureau de la déontologie, [Signaler une faute professionnelle](#).

pour étayer sa plainte. Pour que l'UNICEF puisse réagir efficacement, ce type de démarche doit être effectué dès que possible.

16. S'agissant de la protection des personnes ayant dénoncé des manquements contre d'éventuelles représailles, le Bureau de la déontologie est chargé :
 - 16.1. De recevoir les plaintes faisant état de représailles ou de menace de représailles, ou les signalements de risque de représailles par le Bureau de l'audit interne et des investigations ;
 - 16.2. De tenir un dossier confidentiel de toutes les plaintes reçues ;
 - 16.3. De procéder à un examen initial de la plainte en vue de déterminer :
 - 16.3.1. Si la démarche entreprise par le plaignant est une activité protégée ;
 - 16.3.2. Si les représailles présumées ou la menace de représailles sont avérées ; et
 - 16.3.3. S'il y a lieu de présumer que l'activité protégée a été un facteur des représailles présumées ou de la menace de représailles.
17. Si l'intéressé peut être contacté, le Bureau de la déontologie lui adressera rapidement un accusé de réception de sa plainte.
18. Les personnes souhaitant bénéficier d'orientation et de soutien informels sur les questions liées aux représailles peuvent également contacter le Bureau de la déontologie, le Bureau de l'Ombudsman, les conseillers du personnel, les représentants du personnel au sein de leur bureau et le Bureau de l'aide juridique au personnel (OSLA).

Examen des signalements de représailles par le Bureau de la déontologie de l'UNICEF

19. Le Bureau de la déontologie procède habituellement à son examen initial dans les 30 jours calendaires suivant la réception de la plainte pour représailles. Si la plainte n'a pas été examinée officiellement par le Bureau de la déontologie dans les 30 jours calendaires², le plaignant peut soumettre l'affaire par écrit au Président du Comité de déontologie des Nations Unies³.
20. Par ailleurs, si le Bureau de la déontologie estime qu'il pourrait y avoir un conflit d'intérêts ou si le plaignant, à la suite d'une décision définitive rendue par le Bureau de la déontologie, souhaite que l'affaire soit examinée de façon plus approfondie, l'un ou l'autre pourra en soumettre la demande par écrit au Président du Comité de déontologie. Le Président, après avoir consulté le Comité de déontologie, peut alors procéder à son propre examen indépendant et présenter son rapport au Directeur général⁴.
21. L'ensemble des divisions, des bureaux et du personnel de l'UNICEF a l'obligation de collaborer avec le Bureau de la déontologie et de lui donner accès à tous les dossiers et documents qu'il exige, sauf en ce qui a trait aux dossiers médicaux, qui ne peuvent être consultés sans le consentement explicite de l'intéressé.

En cas de forte présomption

22. S'il estime qu'a priori il y a eu représailles ou menace de représailles, le Bureau de la déontologie saisit par écrit le Bureau d'audit interne et des investigations aux fins d'enquête, et en informe immédiatement le plaignant par écrit. Le Bureau d'audit interne et des investigations entreprend de procéder à l'enquête et de présenter son rapport au Bureau de la déontologie dans un délai de 60 jours.

² Voir la partie sur les Mesures transitoires.

³ Le Comité de déontologie des Nations Unies est constitué des chefs des bureaux de la déontologie des organismes et programmes des Nations Unies ayant une administration distincte et du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, et est présidé par le chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.

⁴ Circulaire du Secrétaire général : « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007-011).

23. Si le Bureau de la déontologie estime que le fait de confier l'enquête au Bureau de l'audit interne et de l'investigation, comme indiqué dans le paragraphe 22 ci-dessus, risque de créer un conflit d'intérêts, il peut recommander au Directeur général d'utiliser un autre mécanisme d'enquête.

Mesures préventives

24. En attendant la fin de l'examen initial et/ou de l'enquête du Bureau de l'audit interne et des investigations, le Bureau de la déontologie peut recommander au Directeur général de prendre toutes mesures utiles pour sauvegarder les intérêts du plaignant et pour éviter toute mesure de représailles liée à l'exercice d'une activité protégée. Ces mesures préventives peuvent consister, sans s'y limiter, en :
- 24.1. La suspension temporaire de l'exécution de la mesure considérée comme constituant des représailles ;
 - 24.2. L'intervention du Bureau de la déontologie auprès du responsable ou du haut responsable de l'intéressé afin de surveiller la situation sur son lieu de travail, avec le consentement du plaignant ;
 - 24.3. L'implication du Conseiller principal chargé de la sécurité au Bureau des opérations d'urgence (EMOPS), s'il existe un risque pour la sécurité ou la sûreté du plaignant ou de sa famille ;
 - 24.4. La modification du rapport hiérarchique vers l'échelon hiérarchique supérieur et/ou l'exclusion de l'auteur présumé des représailles de toute décision ou de tout processus de prise de décision concernant le plaignant ;
 - 24.5. Le placement de l'auteur présumé des représailles en congé administratif, conformément à la directive CF/EXD/2012-005 sur les Procédures et mesures disciplinaires ;
 - 24.6. La réaffectation ou le placement provisoire du plaignant en congé spécial avec plein traitement, sous réserve de consulter l'intéressé.

Examen indépendant

25. Lorsqu'il reçoit le rapport d'enquête, le Bureau de la déontologie procède à un examen indépendant des conclusions et des documents justificatifs afin de déterminer s'il existe des preuves concordantes et convaincantes que :
- 25.1. La mesure de représailles présumée aurait été prise même si le plaignant n'avait pas entrepris l'activité protégée ; et
 - 25.2. La mesure de représailles présumée n'a pas été prise pour punir ou intimider le plaignant, ou pour lui nuire.

26. Si le Bureau de la déontologie estime que le critère indiqué au paragraphe 25 ci-dessus n'est pas satisfait, il conclura que le plaignant a été victime de représailles.

Mesures à l'encontre de l'auteur des représailles

27. Le Bureau de la déontologie informe par écrit le plaignant des conclusions de l'examen indépendant, et présente ses recommandations concernant l'affaire au Directeur général. Ces recommandations peuvent inclure des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur des représailles, sous réserve de tous les droits à une procédure régulière stipulés au Chapitre X, et/ou des mesures administratives. Le plaignant est informé de façon confidentielle de toute sanction disciplinaire imposée à la suite des représailles.

Réparation à la personne victime de représailles

28. S'il est établi qu'il y a eu représailles, le Directeur général, prenant en considération les recommandations formulées par le Bureau de la déontologie ou tout autre bureau concerné, et après consultation du plaignant, prend les mesures qu'il convient 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 s'il en fait la demande, à le muter dans un autre bureau ou à lui confier d'autres fonctions pour lesquelles il possède les qualifications requises.

29. Les procédures énoncées dans la présente politique sont sans préjudice du droit de la personne victime de représailles de saisir les mécanismes de recours internes pour réparation (p. ex., contrôle hiérarchique).

En l'absence de forte présomption

30. S'il estime qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments crédibles pour établir qu'il y a eu représailles ou menace de représailles, mais constate qu'il existe des problèmes relationnels dans un bureau donné, le Bureau de la déontologie informe le plaignant de l'existence d'autres mécanismes de règlement des différends au sein de l'UNICEF, et notamment du Bureau de l'Ombudsman.

31. S'il estime qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments crédibles pour établir qu'il y a eu représailles, mais constate qu'il existe un problème de gestion dans un service ou un bureau donné, le Bureau de la déontologie en informe le chef du département ou du bureau concerné et, s'il y a lieu, le Directeur général. De plus, le Bureau de la déontologie peut recommander des solutions ou mesures possibles, notamment l'intervention du Bureau de l'Ombudsman, et assurer le suivi nécessaire.

Recours aux mécanismes externes de dénonciation des fautes

32. Nonobstant la disposition 1.2(i) du Règlement du personnel de Nations Unies, pourra bénéficier d'une protection contre d'éventuelles représailles, comme le prévoit la présente politique, quiconque dénonce une faute auprès d'une entité ou d'une personne en dehors des mécanismes internes indiqués au paragraphe 12, si les conditions ci-après sont réunies :

32.1. La démarche concerne :

32.1.1. Un grave danger pour la santé publique ou la sécurité ; ou

32.1.2. Des conséquences fâcheuses pour les activités de l'UNICEF ; ou

32.1.3. Une violation du droit national ou international ayant des effets néfastes immédiats sur les personnes ou les biens ;

32.1.4. **et**

32.2. Le dénonciateur n'a pas pu utiliser les mécanismes internes car :

32.2.1. Au moment où il dénonçait le manquement, il avait des raisons de croire qu'il ferait l'objet de représailles de la part de la personne/des personnes auprès desquelles il devait faire le signalement en empruntant les mécanismes internes ; ou

32.2.2. Les éléments de preuve de la faute soupçonnée 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

32.2.3. L'intéressé avait déjà dénoncé les mêmes faits en empruntant les mécanismes internes établis, et l'Organisation ne l'avait pas informé par écrit de l'état de la question dans les six mois suivant sa démarche ; **et**

32.3. L'intéressé n'a demandé ni reçu aucun paiement ou avantage quelconque, directement ou indirectement, pour lui-même ou toute autre personne, de quelque partie que ce soit en contrepartie de sa dénonciation.

33. Lorsque les circonstances exigent que de telles démarches soient effectuées sans avoir recours aux mécanismes internes établis de l'UNICEF, la dénonciation doit être faite en premier lieu directement auprès du Directeur général ou du Bureau des services de contrôle interne (BSCI).

Examen des décisions administratives en vertu du chapitre XI du Règlement de l'ONU

34. Les mesures, ou l'absence de mesures, prises par le Directeur général ou d'autres fonctionnaires auxquels le Bureau de la déontologie a présenté ses recommandations constitueront une décision administrative pouvant être contestée en vertu du chapitre XI du Règlement du personnel des Nations Unies.

35. Les recommandations du Bureau de la déontologie ou les décisions définitives du Bureau de la déontologie ou du Président du Comité de déontologie des Nations Unies ne constituent pas des décisions administratives et ne peuvent donc faire l'objet d'un appel en vertu du chapitre XI du Règlement du personnel des Nations Unies.

Révision périodique de la politique

36. Tous les ans, le Bureau de la déontologie procède à une révision et à une évaluation du contenu et de l'application de la présente politique et, le cas échéant, présente ses recommandations au Directeur général à des fins d'actualisation.

Mesures transitoires

37. Conformément au paragraphe 19, le Bureau de la déontologie mettra progressivement en place la nouvelle échéance de 30 jours calendaires pour procéder à l'examen initial d'une plainte pour représailles, sur une période de 12 mois à partir de la publication de la présente politique. Durant cette phase de transition, le délai maximal pour examiner une plainte sera de 45 jours calendaires.

PAGE D'INFORMATION À DES FINS DE GESTION DOCUMENTAIRE

Titre du document	Protection des dénonciateurs d'abus contre les représailles
Numéro du document	DHR/POLICY/2018-001
Date d'entrée en vigueur	21 juin 2018
Date de révision obligatoire	21 juin 2023
Référent processus métier	DRH
Cadre responsable	Bart Willemsen
Résumé du document	La présente politique expose quelles sont les mesures de protection des dénonciateurs contre les représailles mises en place par l'UNICEF et dont bénéficient les personnes qui dénoncent des fautes, fournissent des renseignements de bonne foi sur des actes présumés répréhensibles ou qui collaborent à un audit, une inspection ou à d'autres activités de contrôle dûment autorisées.
Contenu réglementaire remplacé par le document	CF/EXD/2007-005 Révision 2 du 6 février 2015
Sujets traités	Dénonciation des fautes par le biais des mécanismes externes et internes ; dénonciation des représailles auprès du Bureau de la déontologie ; protection des personnes victimes de représailles ; mesures contre l'auteur des représailles ; interdiction des représailles à l'encontre des parties extérieures.
Domaine du risque institutionnel	
Référence à/liens vers la réglementation habilitante et contexte réglementaire	Statut et Règlement du personnel de l'ONU.
Liens vers la politique concernée	ST/SGB/2005/21
Liens vers la procédure concernée	
Liens vers les orientations concernées	
Liens vers le matériel de formation concerné	
Liens vers d'autres sources de partage des connaissances et d'informations	