Genève, le 10 septembre 2020

ORDRE DE SERVICE N° 20/06

POLITIQUE ET PROTECTION EN CAS DE SIGNALEMENT D'UN MANQUEMENT (Dénonciation d'un manquement)

(Le présent Ordre de service abroge et remplace l'Ordre de service N° 11/04 du 22 février 2011)

L'UIT ne tolère aucun manquement et est résolue à faire en sorte que l'Union fonctionne d'une manière ouverte et en toute transparence et équité.

Le présent Ordre de service promulgue la politique et la protection en cas de signalement d'un manquement (dénonciation d'un manquement) à l'UIT et clarifie les droits et responsabilités du personnel de l'UIT en cas de dénonciation d'un manquement présumé, afin d'encourager les fonctionnaires de l'Union à faire part de leurs préoccupations et de permettre à celle-ci de traiter les cas de cette nature.

Le Bureau 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.

Partially abrogated - contact Library & Archives for more information

Houlin Zhao
Secrétaire général

Section 1

Objet et application

1 L'UIT ne tolère aucun manquement et est résolue à promouvoir et entretenir une culture dans laquelle le personnel de l'UIT a la possibilité de dénoncer un manquement sans crainte de représailles. L'UIT est également déterminée à prendre sans délai les mesures qui conviennent en cas de représailles.

2 Le présent Ordre de service clarifie les droits et responsabilités du personnel de l'UIT en cas de signalement d'un manquement présumé, afin d'encourager les fonctionnaires de l'UIT à faire part de leurs préoccupations et à permettre à l'Union de traiter efficacement les cas de cette nature.

3 Le présent Ordre de service s'applique à tous les fonctionnaires de l'UIT en activité ou retraités, définis dans l'Ordre de service N° 11/02 intitulé "Code d'éthique du personnel de l'UIT" comme incluant les fonctionnaires élus de l'UIT, les fonctionnaires nommés de l'UIT (y compris les fonctionnaires au bénéfice d'un contrat de courte durée ainsi que les fonctionnaires détachés) et le personnel apparenté, dont les stagiaires, les administrateurs auxiliaires et les personnes au bénéfice d'un contrat d'engagement spécial (SSA) avec l'UIT.

4 Le présent Ordre de service s'applique aux signalements de manquements présumés susceptibles de mettre en péril les activités ou la gouvernance de l'UIT. Les mesures de protection décrites dans le présent Ordre de service s'appliquent indépendamment de la question de savoir si un fonctionnaire de l'UIT ou une personne ou entité de l'UIT ou extérieure à l'Union fait l'objet des allégations.

Partially abrogated - contact Library & Archives for more information

Section 2

Définitions

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

a) *"Manquement"*: le fait pour un fonctionnaire de l'UIT de ne pas remplir, délibérément, par imprudence ou par négligence, ses obligations au titre de la Constitution et de la Convention de l'UIT, du Code d'éthique, des normes de conduite de la fonction publique internationale, des Statut et Règlement du personnel, du Règlement financier et des Règles financières, des ordres de service, ou toute autre obligation incombant aux fonctionnaires de l'UIT. Les manquements comprennent les pratiques prohibées, telles que décrites dans la Politique de l'UIT relative à la lutte contre la fraude, la corruption et d'autres pratiques prohibées. Il est impossible de fournir une liste exhaustive de tous les comportements qui constituent un manquement. Cependant, comme exemples de comportements de cette nature, on peut citer, sans que cette liste soit exhaustive:

   i) le vol, la malhonnêteté ou le fait d'obtenir, ou de tenter d'obtenir, un avantage aux dépens de l'UIT ou de toute personne, entreprise ou organisation qui est, ou peut être, un client ou un fournisseur de l'UIT;

   ii) le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel;

   iii) l'abus de pouvoir;

   iv) le fait de négliger ou d'omettre d'accomplir les fonctions liées à l'emploi, y compris, mais non exclusivement, la non-divulgation aux managers d'informations importantes relatives aux activités ou de nature juridique;

   v) les irrégularités dans l'utilisation des ressources de l'UIT, ou l'utilisation abusive ou le gaspillage de ces ressources;

   vi) la non-divulgation d'un conflit d'intérêts important; ou

vii) le fait de formuler sciemment des dénonciations de manquement malveillantes et/ou dénuées de fondement, ou de fournir sciemment des informations fausses ou trompeuses dans le cadre d'un processus d'enquête; l'ingérence ou l'absence de coopération lors d'un processus d'enquête; les représailles.

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 la menace d'une telle mesure. Les représailles peuvent comprendre, sans toutefois s'y limiter, le harcèlement, l'affectation de tâches ne figurant pas dans la définition d'emploi correspondante, le retrait de fonctions prévues dans la définition d'emploi, ou les évaluations inappropriées du comportement professionnel.

c) "*Dénonciateur d'un manquement"*: toute personne qui, de bonne foi et de son plein gré, dénonce un manquement présumé, ou qui a coopéré dans le cadre d'un audit ou d'une enquête officiel dûment autorisé.

Section 3

Champ d'application et obligation de signaler un manquement et de coopérer dans le cadre des audits et des enquêtes

Partially abrogated. contact Library & Archives for more information

6 Les fonctionnaires en activité ou les fonctionnaires retraités de l'UIT qui disposent d'informations ou d'éléments de preuve de nature à établir une présomption raisonnable de ce qu'un manquement au sens de la Section 2 ci-dessus a effectivement eu lieu, a le devoir de le dénoncer. Il est également du devoir de ces fonctionnaires de coopérer pleinement dans le cadre des audits ou des enquêtes dûment autorisés.

7 Toute personne estimant qu'elle a été l'objet de représailles en violation de la présente politique peut demander réparation conformément à ladite politique.

8 Il est formellement interdit aux fonctionnaires de l'UIT d'user de représailles quelconques à l'encontre de toute personne qui aurait dénoncé un manquement présumé ou coopéré ou fourni des informations dans le cadre d'un audit ou d'une enquête dûment autorisé. Les fonctionnaires de l'UIT qui se livrent à de telles représailles feront l'objet de la procédure prévue conformément aux Lignes directrices en matière d'enquête à l'UIT. Toutes représailles à l'encontre d'un fonctionnaire constituent un manquement qui, s'il est avéré, donnera lieu à des mesures disciplinaires et/ou à d'autres mesures administratives appropriées.

9 La présente politique ne protège pas les personnes qui transmettent des allégations qu'elles savent fausses ou dont elles ne se soucient pas de savoir si elles sont vraies ou fausses. Le fait pour un fonctionnaire de l'UIT de transmettre de telles allégations constitue en soi un manquement et fera l'objet de la procédure prévue conformément aux Lignes directrices en matière d'enquête à l'UIT. Un manquement, s'il est avéré, donnera lieu à des mesures disciplinaires et/ou à d'autres mesures administratives appropriées.

Section 4

Signalement de représailles et enquête sur des représailles

10 Toute personne qui estime avoir fait l'objet de mesures de représailles doit faire part de ses préoccupations le plus rapidement possible et demander réparation. Il est préférable que les personnes procédant à un signalement au titre de la présente politique fournissent des informations aussi détaillées que possible. L'autorité compétente à l'UIT sera mieux à même de diligenter une enquête si la personne ayant signalé un cas s'identifie ou, tout au moins, fournit ses coordonnées.

11 Un rapport de signalement peut être communiqué par l'une des voies suivantes: supérieur direct ou supérieur hiérarchique, Secrétaire général ou Bureau de l'éthique. Tout rapport de signalement qui n'aurait pas été adressé au Bureau de l'éthique doit être transmis à ce Bureau, qui tiendra un dossier confidentiel de toutes les plaintes reçues et accusera réception des rapports communiqués par des sources identifiables. Les rapports de signalement devraient, de préférence, être soumis en anglais ou en français, mais, en tout état de cause, dans l'une des six langues officielles de l'UIT.

12 Les signalements peuvent être adressés au Bureau de l'éthique, par l'un des mécanismes suivants:

– **Par courrier électronique chiffré**: **HelplineITU@protonmail.com**

– **En personne ou par courriel**: Responsable de l'éthique à l'UIT
Bureau T.1205
UIT
Place des Nations
CH-1211 Genève 20
Suisse

Partially abrogated - contact Library & Archives for more information

13 Les personnes qui souhaitent protéger leur identité peuvent signaler un cas de façon anonyme. Il peut toutefois se révéler plus difficile d'apprécier des allégations formulées de façon anonyme et de mener une enquête à leur sujet.

14 L'identité d'un fonctionnaire de l'UIT qui signale un manquement au Bureau de l'éthique conformément à la présente politique sera tenue confidentielle. On entend par confidentialité le fait pour le fonctionnaire de l'UIT de communiquer son nom, mais le Bureau de l'éthique et l'organe chargé de l'enquête ne révéleront la source des allégations en dehors du cadre de leurs fonctions qu'en cas de nécessité, sauf:

a) si le fonctionnaire de l'UIT consent à la divulgation; ou

b) si le Bureau de l'éthique ou l'organe chargé de l'enquête détermine:

i) que le fonctionnaire de l'UIT a formulé des allégations qu'il savait fausses, ou dont il ne s'est pas soucié de savoir si elles étaient vraies ou fausses;

ii) qu'il semble y avoir un risque de danger imminent ou de préjudice grave pour des personnes ou l'UIT; ou

iii) que l'autorité judiciaire compétente d'un État Membre demande à l'UIT de divulguer des informations et que l'Union décide de se conformer à cette demande, en tenant dûment compte des politiques et principes des Nations Unies en matière de droits de l'homme.

15 Les signalements d'actes de représailles seront évalués et feront l'objet d'une enquête conformément aux Lignes directrices en matière d'enquête à l'UIT. En vertu de ces Lignes directrices, le Bureau de l'éthique s'efforcera d'achever l'examen préliminaire dans un délai de 45 jours ouvrables à compter de la réception des allégations. Cet examen préliminaire aura pour but 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. Dans le cadre de cet examen préliminaire, il faudra également se demander si la question peut ou non donner lieu à une enquête en bonne et due forme compte tenu de la fiabilité des informations reçues, de la gravité du comportement présumé et des éléments de preuve pertinents disponibles.

16 Si un organe chargé de l'enquête est nommé, cet organe s'efforcera d'achever l'enquête et de soumettre un rapport dans un délai de 120 jours ouvrables suivant la date de sa nomination. L'organe chargé de l'enquête déterminera si les éléments de preuve viennent étayer les allégations de représailles, c'est-à-dire s'il est établi, par une prépondérance de la preuve, que l'activité protégée a été un facteur des représailles présumées ou de la menace de représailles, ou si les éléments de preuve mettent hors de cause la personne ou sont insuffisantes pour formuler une conclusion.

17 Un fonctionnaire de l'UIT qui signale un acte de représailles présumé au titre de la présente politique sera informé du résultat final de l'évaluation ou du processus d'enquête.

18 Lorsque des allégations sont formulées concernant des actes éventuels de représailles de la part d'un fonctionnaire élu, par exemple le Secrétaire général, le Président du Comité consultatif indépendant pour les questions de gestion (CCIG) renverra l'affaire devant le Président du Conseil pour que celui-ci prenne une décision sur la marche à suivre. Les allégations d'actes éventuels de représailles de la part du Responsable de l'éthique ou du Chef de l'Unité de l'audit interne peuvent être portées devant le Président du Conseil pour qu'il prenne les mesures nécessaires.

Partially abrogated - contact Library & Archives for more information

Section 5

Mesures provisoires

19 Les personnes qui signalent un manquement présumé au titre de la présente politique, ainsi que celles qui coopèrent ou communiquent des informations concernant un manquement présumé dans le cadre d'une procédure d'enquête conformément à l'Ordre de service N° 19/10 sur les Lignes directrices en matière d'enquête à l'UIT pourront se voir accorder des mesures provisoires au cours d'une évaluation ou d'une enquête, si cela est nécessaire pour sauvegarder leurs intérêts.

20 Sur instructions du Bureau de l'éthique, ces mesures de protection provisoires pourront consister, sans s'y limiter, à surseoir temporairement à l'exécution de la mesure regardée comme constituant des représailles, ou 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, ou à lui accorder un congé administratif à plein traitement.

Section 6

Protection de la personne ayant fait l'objet de représailles

21 S'il est établi qu'il y a eu représailles, l'organe chargé de l'enquête peut, après consultation de la personne qui a fait l'objet de représailles, recommander aux ressources humaines 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 abroger 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.

Section 7

Mesures contre l'auteur des représailles

22 Les représailles à l'encontre d'une personne qui a dénoncé des manquements de la part d'un ou plusieurs fonctionnaires de l'UIT ou a collaboré à une enquête ou à un audit dûment autorisé constituent un manquement qui, s'il est avéré, donnera lieu à des mesures disciplinaires, telles qu'indiquées au Chapitre X des Statut et Règlement du personnel, et/ou à d'autres mesures appropriées.

Section 8

Interdiction des représailles à l'encontre de parties extérieures

23 Toute mesure de représailles prise par un fonctionnaire de l'UIT à l'encontre d'un sous-traitant ou de ses employés, agents ou représentants ou de toute autre partie extérieure entretenant des relations 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 et/ou à d'autres mesures appropriées.

Section 9

Mesures de protection contre les dénonciateurs externes

24 L'UIT s'efforcera de veiller à ce que les dénonciateurs externes bénéficient d'une protection contre les représailles émanant d'un fonctionnaire de l'UIT, en déterminant les éventuelles mesures de protection à prendre au cas par cas.

25 Un fonctionnaire de l'UIT dont il est établi qu'il a exercé des représailles à l'encontre de dénonciateurs externes sera passible de mesures disciplinaires et/ou de toute autre mesure administrative appropriée.

Partially abrogated - contact Library & Archives for more information

Section 10

Signalement par des mécanismes externes

26 La présente politique vise à permettre à l'UIT de prendre les mesures nécessaires pour remédier à un manquement et, par conséquent, le personnel de l'UIT est tenu de signaler un manquement présumé par les voies décrites dans la présente politique.

27 Cependant, la protection contre les représailles sera étendue à tout fonctionnaire de l'UIT qui signale un manquement présumé 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:

   i) un grave danger pour la santé ou la sécurité du public; ou

   ii) des conséquences fâcheuses pour le fonctionnement de l'UIT; ou

   iii) une violation du droit national ou international; et

b) que les mesures prises par l'UIT en interne n'étaient pas adaptées, dans la mesure où i) le fonctionnaire de l'UIT avait signalé auparavant (de façon non anonyme) le manquement présumé conformément à la présente politique et où ii) l'UIT n'avait pas informé par écrit le fonctionnaire de l'état de la question dans les six mois suivant sa démarche; et

c) qu'il n'a reçu aucun paiement ou avantage de quelque partie que ce soit en contrepartie de son signalement et que le signalement n'amène pas l'UIT à enfreindre les obligations qui lui incombent en matière de protection des informations confidentielles de tierces parties.

Section 11

Conseils

28 Les fonctionnaires de l'UIT qui ne savent pas exactement comment traiter un manquement présumé conformément à la présente politique peuvent demander au Bureau de l'éthique de leur fournir des conseils et avis de manière confidentielle et impartiale.

29 L'UIT encourage les fonctionnaires à se mettre en rapport avec les médiateurs ou le conseiller du personnel de l'Union pour rechercher une solution informelle au problème à l'origine de la crainte de représailles, lorsque cela est possible et approprié.

Section 12

Entrée en vigueur et examen périodique

30 La présente politique entrera en vigueur à la date de promulgation du présent Ordre de service. Elle s'appliquera aux éventuelles représailles dont un fonctionnaire de l'UIT aura connaissance à compter de la date de promulgation du présent Ordre de service. La présente politique sera examinée périodiquement, selon les besoins.

Partially abrogated - contact Library & Archives for more information