



منظمة الأغذية
والزراعة للأمم
المتحدة

联合国
粮食及
农业组织

Food and
Agriculture
Organization
of the
United Nations

Organisation des
Nations Unies
pour
l'alimentation
et l'agriculture

Продовольствен
ная и
сельскохозяйств
енная
организация
Объединенных

Organización
de las
Naciones Unidas
para la
Agricultura y la
Alimentación

COMITÉ DES QUESTIONS CONSTITUTIONNELLES ET JURIDIQUES

Quatre-vingt-douzième session

Rome, 7-9 mars 2011

Politique sur la protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements

1. À sa quatre-vingt-onzième session en septembre 2010, le Comité des questions constitutionnelles et juridiques (CQCJ) a pris note de la proposition d'adopter une politique sur la protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements et a demandé à examiner la question, pour approbation, à sa prochaine session, au printemps 2011¹. Le Conseil, à sa cent quarantième session en novembre et décembre 2010 a noté que le CQCJ, à la présente session, examinerait les questions liées à la politique sur la protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements². Le Comité financier, à sa cent trente-cinquième session en octobre 2010 a déclaré attendre avec intérêt de pouvoir examiner cette politique à sa session de mars 2011.

2. Après un examen approfondi de la question par les unités concernées et compte tenu des pratiques suivies dans d'autres organisations du système des Nations Unies, notamment à l'Organisation des Nations Unies (ONU), le Directeur général a adopté la politique ci-jointe, relative à la protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements. Cette politique a été adoptée à la suite de consultations avec les représentants des associations du personnel, conformément aux dispositions pertinentes du Statut du personnel visant les relations avec le personnel. Le Comité de vérification a également examiné cette politique et l'a accueillie favorablement. Sur la base de cet avis, un examen de l'expérience de la première année d'application sera effectué à la fin de 2011. La politique sera aussi revue une fois que le Bureau de l'éthique et le Comité de l'éthique seront devenus pleinement opérationnels.

3. Le CQCJ est invité à prendre note de la politique sur la protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements adoptée par le Directeur général, qui est jointe au présent document.

¹ CL 140/6, paragraphe 47.

² CL 140/REP, paragraphe 71.



circulaire administrative

PROVENANCE: Bureau de l'Inspecteur général (AUD)

n° 2011/05

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS: Unité des enquêtes

date: 9 février 2011

POLITIQUE SUR LA PROTECTION DES FONCTIONNAIRES QUI DÉNONCENT DES MANQUEMENTS

INTRODUCTION

La présente circulaire administrative a pour but d'annoncer la « Politique sur la protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements » de la FAO, qui vise à renforcer la protection des membres du personnel de la FAO (également désignés ci-après par les termes « individus » ou « plaignants ») contre toute forme de représailles lorsqu'ils signalent des cas d'inconduite, fournissent en bonne foi des informations sur des irrégularités commises par un ou plusieurs fonctionnaires ou coopèrent à un audit ou à une enquête dûment autorisés. Les dispositions ci-dessous identifient les comportements qui sont protégés ainsi que les mesures de protection qui seront appliquées par la FAO en cas de représailles contre la personne qui, par une communication de bonne foi, dénonce une irrégularité. La Politique sur la protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements donne pour mandat au Bureau de l'Inspecteur général de recevoir et de vérifier les allégations de représailles.

Les directives relatives aux enquêtes administratives internes élaborées par le Bureau de l'Inspecteur général, publiées dans la circulaire administrative AC 2011/04 le 9 février 2011, sont disponibles à l'adresse suivante: <http://www.data.fao.org/aud/docs/Guidelines-Final.pdf>.

POLITIQUE SUR LA PROTECTION DES FONCTIONNAIRES QUI DÉNONCENT DES MANQUEMENTS

Le but de cette politique est de renforcer la protection contre les mesures de représailles à l'égard de membres du personnel de la FAO³ (également désignés ci-après par les termes « individus » ou « plaignants ») qui dénoncent des inconduites, fournissent en bonne foi des informations sur des

³ L'expression "personnel de la FAO" désigne les membres du personnel et autre personnel engagé par l'Organisation, au sens de l'article 301.13.6 du Statut du personnel. Elle comprend entre autres le personnel engagé pour des conférences, le personnel engagé à court terme, les titulaires d'un accord de service de personnel, les cadres associés, les stagiaires, les volontaires, le personnel employé à temps partiel, le personnel affecté à des projets de terrain, les fonctionnaires recrutés au plan national pour travailler dans des bureaux de l'Organisation hors du Siège.

DISTRIBUTION: Siège, Bureaux régionaux, sous-régionaux et de liaison
Représentants de la FAO et directeurs de projets
Personnel de terrain

irrégularités commises par un ou plusieurs fonctionnaires ou coopèrent à un audit ou à une enquête dûment autorisés.

Contexte

Tout fonctionnaire de la FAO est tenu de notifier une violation des règles et règlements de l'Organisation à un supérieur hiérarchique, lui-même tenu de prendre les mesures voulues, et de coopérer dans le cadre des fonctions de contrôle interne de l'Organisation. Un membre du personnel qui dénonce de telles situations en agissant de bonne foi a le droit d'être protégé contre les représailles.

Tout fonctionnaire de la FAO est tenu de coopérer aux audits et aux enquêtes internes, à condition que ceux-ci soient dûment autorisés. Un individu apportant son concours dans le cadre d'un audit ou d'une enquête et agissant de bonne foi a le droit d'être protégé contre les représailles.

Exercer des représailles contre des individus qui ont dénoncé une conduite répréhensible, ou qui ont coopéré à des audits ou des enquêtes, constitue une violation de l'obligation fondamentale, faite à tous les membres du personnel de la FAO, de faire preuve des plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, de remplir leurs fonctions et de régler leur conduite de manière à servir au mieux les intérêts de l'Organisation.

On entend par représailles toute mesure préjudiciable, directe ou indirecte, recommandée, exprimée sous forme de menace ou appliquée à l'égard d'un individu ayant dénoncé une inconduite ou fourni des informations concernant celle-ci. Une fois prouvées, les représailles constituent en elles-mêmes une conduite répréhensible pouvant entraîner des mesures administratives ou disciplinaires.

Champ d'application

La protection contre les représailles s'applique (indépendamment du type d'emploi, du statut ou de la durée du contrat), à tous les membres du personnel de la FAO qui:

- i. dénoncent un membre du personnel de la FAO ayant manqué aux obligations que lui imposent l'Acte constitutif, le Statut et le Règlement du personnel, le Règlement financier et les règles de gestion financière, le Manuel administratif ainsi que les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ou autres règlements administratifs internes pertinents. Sont incluses d'éventuelles requêtes ou instructions émises par un membre du personnel de la FAO ayant pour effet d'entraîner une violation desdites réglementations, règles ou normes.
- ii. fournissent en bonne foi des informations sur des irrégularités commises par un ou plusieurs membres du personnel de la FAO; ou
- iii. coopèrent de bonne foi dans le cadre d'un audit ou d'une enquête dûment autorisés.

Pour bénéficier de la protection découlant de la présente politique, l'individu qui dénonce la conduite d'un membre du personnel doit agir en bonne foi et avoir la conviction légitime de la nature répréhensible de celle-ci. Les allégations de représailles doivent être communiquées le plus

tôt possible après les faits, et au plus tard un an après. La transmission ou la dissémination de rumeurs sans fondements n'est pas un comportement qui bénéficie de protection. Présenter une dénonciation ou fournir des informations délibérément inexacts ou trompeuses constitue une conduite répréhensible et peut donner lieu à l'engagement de procédures appropriées.

La présente circulaire administrative ne porte en rien atteinte au droit d'un supérieur hiérarchique, d'un organe responsable, ou de toute personne ou entité ayant des fonctions similaires, d'appliquer les **règlementations, les règles et les procédures administratives en vigueur**, notamment celles qui régissent l'évaluation du comportement professionnel et la **non-prolongation ou la résiliation** de l'engagement. Toutefois, lors de l'application de ces réglementations, règles et procédures administratives, la direction de la FAO doit apporter la démonstration manifeste et convaincante qu'elle aurait pris les mêmes mesures à l'encontre de la personne concernée si celle-ci n'avait pas été le sujet du comportement protégé mentionné au paragraphe 6.

Signalement d'inconduites

Conformément aux **Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux** (MS 304 Appendice A) il est du devoir des membres du personnel de la FAO de signaler toute conduite répréhensible. Les clauses de confidentialité et les serments souscrits dans les contrats d'engagement n'excluent pas une telle démarche.

Les signalements d'inconduite seront effectués par le biais des mécanismes internes prévus à cet effet et conformément aux directives en vigueur. Selon la nature des allégations, le signalement sera adressé:

au Chef du bureau ou département concerné;

au Bureau de l'Inspecteur général⁴;

au Directeur de la Division de la gestion des ressources humaines Division⁵;

au responsable chargé de recevoir les rapports sur les cas d'exploitation et d'abus sexuels⁶.

Il est du devoir de la personne ou de l'organe qui reçoit le signalement de protéger dans toute la mesure du possible l'anonymat de l'auteur du signalement, tant au moment où il le reçoit que lors de toute communication ultérieure à ce sujet. L'identité de l'individu ne sera révélée que sur son autorisation expresse et seulement si cette mesure est nécessaire dans le cadre d'une procédure administrative, disciplinaire ou judiciaire ou afin de garantir la régularité de la procédure d'enquête relative aux allégations d'inconduite.

Signalement de représailles

Les individus qui estiment être l'objet de mesures de rétorsion parce qu'ils ont signalé une conduite répréhensible ou coopéré à un audit ou à une enquête dûment autorisés, devront

⁴ Voir la Charte du Bureau de l'Inspecteur général MS 107 (Appendice A) et la Circulaire administrative n° 2004/19 (Politique sur la fraude et l'utilisation illicite des ressources de l'Organisation).

⁵ Voir la Circulaire administrative n° 2007/05 (Politique en matière de prévention du harcèlement).

⁶ Voir la Déclaration d'engagement à éliminer la violence et l'exploitation sexuelles de la part de personnel intérieur et extérieur à l'ONU.

transmettre tous les renseignements et documents dont ils disposent pour étayer leur plainte au Bureau de l'Inspecteur général dès que possible. Les plaintes peuvent être présentées personnellement, par courrier ordinaire, par téléphone ou par courrier électronique.

Les fonctions de l'Inspecteur général relatives à la protection contre les représailles consécutives à un signalement d'inconduite consistent à:

- i. recevoir les plaintes pour représailles;
- ii. conserver un dossier confidentiel pour chacune de ces plaintes;
- iii. effectuer un examen préliminaire de la plainte pour vérifier:
 - a) si le plaignant a eu recours à un comportement protégé (voir paragraphe 6); et
 - b) s'il apparaît que le comportement protégé a pu contribuer aux représailles ou aux menaces de représailles faisant l'objet de la plainte.
- iv. enquêter sur les plaintes pour lesquelles l'apparence de représailles est confirmée et présenter un rapport d'enquête au Directeur général.

Lorsque le plaignant peut être contacté, l'Inspecteur général lui envoie un accusé de réception de la plainte pour représailles, au plus tard **une semaine après** l'avoir reçue.

Si l'Inspecteur général estime qu'il peut s'agir de représailles, il ouvre une enquête au sujet des allégations et en avertit immédiatement le plaignant, par écrit. En règle générale, le Bureau de l'Inspecteur général termine son enquête et soumet son rapport au Directeur général dans un délai maximum de 120 jours.

Si l'achèvement de l'examen préliminaire ou de l'enquête subit un retard inévitable, le plaignant en est averti par écrit et reçoit des précisions sur la date prévue d'achèvement de l'examen ou de l'enquête.

En attendant l'achèvement de l'enquête, l'Inspecteur général peut faire des recommandations au Directeur général pour que des mesures appropriées soient prises afin de sauvegarder les intérêts du plaignant, notamment, mais pas exclusivement, la suspension temporaire de l'exécution des mesures faisant l'objet du signalement de représailles et, avec l'accord du plaignant, sa réaffectation temporaire ou sa mise en congé spécial avec l'intégralité de son traitement.

Si l'Inspecteur général conclut à la non-crédibilité du signalement de représailles ou de menace de représailles, mais constate l'existence d'un différend au sein du bureau où le plaignant exerce ses fonctions, il signale au plaignant la possibilité de recourir aux mécanismes de règlement de conflits prévus au sein de l'Organisation. Le plaignant peut faire appel des conclusions de l'Inspecteur général à travers les mécanismes de recours appropriés.

Si, sur la base de son examen préliminaire de la plainte ou compte tenu du dossier de plaintes visant un Département ou bureau en particulier, l'Inspecteur général estime que le problème vient de la direction, il en prévient le Directeur général.

S'il estime qu'entreprendre une enquête peut donner lieu à un conflit d'intérêt, l'Inspecteur général peut recommander au Directeur général de soumettre la plainte à un autre mécanisme d'enquête

Protection de la personne victime de représailles

S'il est établi que des représailles ont été exercées contre un individu, le Directeur général peut, après prise en compte d'éventuelles recommandations de l'Inspecteur général et après consultation avec le plaignant, prendre des mesures appropriées ayant pour but de corriger les conséquences négatives des représailles. Sont notamment incluses dans ces mesures l'annulation de la mesure de rétorsion, y compris la réhabilitation ou, sur demande du plaignant, sa mutation dans un autre bureau ou une autre fonction répondant aux qualifications de l'intéressé et lui permettant de travailler sans avoir de relations avec l'auteur des mesures de représailles.

Les procédures fixées dans la Circulaire administrative ne portent en rien atteinte aux droits d'un individu ayant subi des représailles de demander réparation à travers les mécanismes de recours existants.

Procédure à l'encontre de l'auteur de représailles

Les mesures de rétorsion constituent une conduite répréhensible. S'il est prouvé à l'issue d'une enquête qu'un individu a exercé des représailles, cette personne peut être soumise à une procédure administrative ou disciplinaire.

Interdiction d'exercer des représailles contre des tiers

Toute mesure de représailles contre un fournisseur ou ses salariés, agents ou représentants, ou contre tout autre individu ayant affaire à l'Organisation ou traitant avec elle, du fait que cet individu a signalé une conduite répréhensible de la part de personnes employées par la FAO sera considéré comme une conduite répréhensible susceptible, si elle est prouvée, d'entraîner une procédure administrative ou disciplinaire.

Manoj Juneja

Sous-Directeur général

Département des services internes, des ressources humaines et des finances