



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization

## **Politique de l'UNESCO en matière de protection des personnes signalant des pratiques irrégulières**

**Mise en place d'un système de divulgation protégée, à titre confidentiel, et protection contre les représailles des personnes signalant des comportements ou actes répréhensibles ou collaborant à des audits, investigations ou enquêtes dûment autorisés**

**(Politique de l'UNESCO en matière de protection des personnes signalant des pratiques irrégulières)**

*Introduction*

1. Le présent cadre décrit la politique de protection des personnes signalant des pratiques irrégulières instaurée par l'UNESCO et met en place un système de divulgation protégée, à titre confidentiel, au sein de l'Organisation. Il offre une protection renforcée contre les représailles aux personnes qui signalent des comportements répréhensibles, fournissent de bonne foi des renseignements concernant des allégations d'actes illicites ou collaborent à des audits, investigations ou enquêtes dûment autorisés.

2. Les fonctionnaires sont tenus de signaler tout manquement aux règles et règlements de l'Organisation aux responsables chargés de prendre les mesures voulues en pareil cas. Toute personne qui signale de bonne foi un manquement a le droit d'être protégée contre d'éventuelles représailles.

3. Les fonctionnaires sont également tenus de collaborer aux audits, investigations et enquêtes dûment autorisés. Toute personne qui s'acquitte de cette obligation a le droit d'être protégée contre d'éventuelles représailles.

4. Les représailles contre les personnes qui ont signalé des comportements ou actes répréhensibles, fournis des renseignements à leur sujet ou collaboré à des audits, investigations ou enquêtes sont proscrites. La rétorsion 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'Organisation.

5. On entend par « représailles » toute mesure directement ou indirectement préjudiciable, recommandée, brandie comme menace ou prise à l'encontre d'une personne participant à une activité protégée en vertu de la présente politique. Les représailles, si elles sont avérées, sont elles-mêmes constitutives de faute grave.

**Activité protégée**

6. Jouit de la protection contre les représailles toute personne ayant un lien contractuel direct avec l'UNESCO<sup>1</sup>, qui, de bonne foi :

- (a) signale une conduite illégale, contraire à l'éthique ou dépenièrre, ou toute autre violation de politiques, normes ou règles en vigueur ;

---

<sup>1</sup> Soit : les membres du personnel, « contractants », stagiaires, volontaires et travailleurs occasionnels. On entend par « contractants » toutes personnes employées par l'Organisation au titre d'un contrat de service, d'un accord spécial de service, d'un contrat de surnuméraire ou d'un contrat de consultant.

Définitions :

« **Conduite illégale** » s'entend notamment mais non exclusivement de la corruption, de la fraude, du détournement de fonds et du vol.

« **Conduite contraire à l'éthique** » s'entend notamment mais non exclusivement de la discrimination, du harcèlement, de l'abus de pouvoir, des conflits d'intérêts, de l'utilisation abusive d'informations internes et des atteintes à l'obligation de confidentialité.

« **Conduite dépensière** » s'entend notamment mais non exclusivement de la mauvaise gestion ou de la dilapidation des ressources humaines et/ou financières de l'Organisation, par incurie ou intention délictueuse

(Voir aussi Chapitre 11.2 du Manuel RH - Faute

(b) collabore ou participe à une enquête, une investigation ou un audit dûment autorisé, ou à toute autre procédure administrative.

7. Le présent cadre est sans préjudice de l'application normale des règles, règlements et procédures administratives, notamment ceux qui régissent la notation des fonctionnaires, le non-renouvellement d'un engagement ou le licenciement. Toutefois, lorsqu'elle applique ces règles, règlements et procédures administratives à un fonctionnaire, l'administration de l'UNESCO doit établir, éléments de preuve concordants et convaincants à l'appui, qu'elle aurait pris la même décision si l'intéressé n'avait pas pris part à une activité protégée au sens du paragraphe 6 ci-dessus.

8. Pour bénéficier de la protection prévue par le présent cadre, l'intéressé doit agir de bonne foi et croire raisonnablement que les activités signalées se sont effectivement produites. Colporter ou faire courir des rumeurs sans fondement n'est pas une activité protégée. Le fait de livrer délibérément des informations inexactes ou mensongères constitue une faute grave pouvant donner lieu à des mesures administratives, disciplinaires ou autres.

### **Divulgarion de comportements ou actes répréhensibles par le biais de mécanismes internes**

9. Sous réserve des dispositions du paragraphe 15 ci-après, les comportements répréhensibles doivent être signalés par le biais des mécanismes internes existants et dans le respect des principes en vigueur. Selon leur nature, les allégations sont portées à la connaissance :

(a) du Bureau de l'éthique (en particulier dans le cas d'une conduite contraire à l'éthique – conflit d'intérêts, abus de pouvoir, harcèlement, discrimination ou représailles pour avoir signalé des manquements ou avoir coopéré avec l'administration, par exemple) ;

(b) du Service d'évaluation et d'audit (IOS) (en particulier en cas d'allégation de conduite illégale ou dépensière – par exemple : corruption, fraude, gaspillage, détournement ou utilisation abusive de biens, dans la mesure où ces agissements revêtent une dimension financière) ; et

(c) du Bureau de la gestion des ressources humaines dans les autres cas de faute.

10. De plus, l'Organisation entend mettre en place un **Système de divulgation protégée**, à titre confidentiel, pour permettre à des sources internes ou externes de signaler, anonymement ou non, les pratiques irrégulières imputées à des fonctionnaires.

11. Afin de simplifier les mécanismes de divulgation, les manquements imputés à des personnes employées par l'UNESCO peuvent être signalés oralement ou par écrit au Bureau de l'éthique. –

Toute personne appartenant ou non au Secrétariat peut signaler un manquement d'un fonctionnaire.

12. Les allégations de comportements répréhensibles des fonctionnaires peuvent être faites :

- par voie électronique en complétant le formulaire disponible à l'adresse <https://www.unesco.org/ethicsoffice/report> ;
- par courrier électronique à l'adresse [ethics@unesco.org](mailto:ethics@unesco.org) ;
- par téléphone, auprès du Bureau de l'éthique, en composant le +33 (0) 1 45 68 13 90, ou par télécopie au +33 (0) 1 45 68 55 51.

Tous les cas signalés seront suivis en toute confidentialité par le Bureau de l'éthique. Si nécessaire, le Conseiller pour l'éthique consultera le Service d'évaluation et d'audit (IOS) ou le Bureau de la gestion des ressources humaines (HRM), conformément au paragraphe 9 ci-dessus.

13. Quiconque reçoit ou se voit communiquer une divulgation protégée doit faire tout son possible pour ne pas divulguer d'informations susceptibles de révéler l'identité de l'auteur de ladite divulgation sauf :

- (a) si ce dernier consent par écrit à la divulgation de ces informations ; ou
- (b) si la personne qui a eu connaissance des agissements en cause a de bonnes raisons de croire que la divulgation de l'identité de l'auteur des allégations est essentielle pour garantir l'efficacité de l'enquête ou la régularité de la procédure d'enquête.

### **Divulgation de comportements ou actes répréhensibles par le biais de mécanismes externes**

14. Nonobstant la disposition 101.6 (relations avec le public) du Règlement du personnel, pourra bénéficier d'une protection contre d'éventuelles représailles quiconque signale un manquement à une entité ou à une personne étrangère aux mécanismes internes institués à cet effet, si les conditions énoncées aux alinéas (a), (b) et (c) ci-après sont réunies :

(a) la démarche était nécessaire pour éviter :

(i) un grave danger pour la santé et la sécurité publiques ; ou

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

(iii) des violations du droit interne ou international ; et

(b) l'auteur n'a pu recourir aux mécanismes internes parce que :

(i) au moment où il signalait le manquement, il avait des raisons de croire qu'il ferait l'objet de représailles de la part de la personne/des personnes à laquelle/auxquelles il était censé adresser la divulgation en vertu des mécanismes internes applicables ;  
ou

(ii) les éléments de preuve du manquement risquaient d'être dissimulés ou détruits si la divulgation était faite à la personne/aux personnes censées la recevoir dans le cadre des mécanismes internes ; ou

(iii) l'intéressé ayant signalé les mêmes faits auparavant par le biais des mécanismes internes, l'Organisation ne l'avait pas informé par écrit de l'état de la question dans les six mois suivant sa démarche ; et - 4 -

(c) l'intéressé n'a reçu aucun paiement ou avantage de quelque partie que ce soit en contrepartie de sa divulgation.

15. Sans préjudice de ce qui précède, lorsque les circonstances exigent que la divulgation soit faite en dehors des mécanismes internes de l'UNESCO, il est préférable de saisir directement le Directeur général.

### ***Divulgation des représailles au Bureau de l'éthique***

16. Toute personne qui croit avoir fait l'objet de mesures de représailles pour avoir signalé des manquements ou collaboré à une enquête, à une investigation ou à un audit dûment autorisé doit communiquer au Bureau de l'éthique, dès que possible, tous renseignements et documents dont elle dispose pour étayer sa plainte. Les plaintes peuvent être déposées en personne, par courrier normal ou électronique, ou par télécopie.

17. S'agissant de la protection des personnes qui ont signalé des manquements ou collaboré à une enquête, à une investigation ou à un audit dûment autorisé contre d'éventuelles représailles, le Bureau 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) si les mesures ou menaces de représailles alléguées sont réelles ; et

(iii) s'il y a lieu de présumer que l'activité protégée a contribué à déclencher les mesures ou menaces de représailles alléguées.

18. Si le requérant est joignable, le Bureau de l'éthique lui adresse sans délai un accusé de réception de sa plainte.

19. Le Bureau de l'éthique entreprend d'achever son examen préliminaire dans les 45 jours suivant la réception de la plainte.

20. Tous les services et tous les fonctionnaires doivent apporter leur concours au Bureau de l'éthique et mettre à sa disposition tous dossiers et documents qu'il demande, à l'exception des dossiers médicaux, qu'il ne peut consulter qu'avec l'assentiment exprès du fonctionnaire en cause.

### ***Renvoi pour enquête***

21. S'il juge crédibles les mesures ou menaces de représailles, le Bureau de l'éthique porte par écrit le cas devant le Directeur général qui décide, le cas échéant, de diligenter une enquête et d'en saisir le Directeur d'IOS. Le Bureau de l'éthique en informe immédiatement le requérant par écrit.

22. Quand besoin est, IOS s'efforce de mener son enquête dans un délai de deux mois et soumet son rapport au Directeur général en adressant une copie au Bureau de l'éthique. Le rapport d'enquête doit inclure tous les faits pertinents, ainsi que tous les documents et témoignages s'y rapportant.

23. Si le fait qu'IOS mène l'enquête susmentionnée risque, de l'avis du Bureau de l'éthique, de créer un conflit d'intérêts, celui-ci peut recommander au Directeur général de saisir un autre mécanisme d'enquête. - 5 -

### **Mesures provisoires**

24. En attendant la fin de l'enquête, le Bureau de l'éthique peut recommander au Directeur général de prendre toutes mesures utiles pour sauvegarder les intérêts de toutes les parties concernées, ce qui peut consister notamment mais non exclusivement à surseoir temporairement à l'exécution de la mesure signalée comme étant une mesure de rétorsion et, dans des circonstances exceptionnelles et avec l'assentiment du requérant, à réaffecter provisoirement celui-ci dans le secteur/bureau/bureau hors Siège où il exerçait ses fonctions ou dans un autre service, ou à lui accorder un congé spécial à plein traitement.

25. À réception du rapport d'enquête, le Bureau de l'éthique informe par écrit le requérant des conclusions de l'enquête et fait ses recommandations concernant l'affaire au Directeur général. Il peut notamment recommander des mesures disciplinaires contre l'auteur des représailles.

26. 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 un problème de personnes dans un service donné, le Bureau de l'éthique informe le requérant de l'existence du Bureau des médiateurs et d'autres mécanismes informels de règlement des différends au sein de l'Organisation.

27. S'il constate qu'il existe un problème de gestion au vu de l'examen préliminaire de la plainte ou de la série de plaintes visant un secteur ou un bureau donné, le

Bureau de l'éthique en informe l'ADG ou le Directeur du secteur ou du bureau concerné.

### **Protection de la victime des 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 l'éthique ou tout (tous) autre(s) bureau(x) concerné(s) et après consultation du requérant, peut prendre toutes mesures appropriées 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 ou, si besoin est, à le muter dans un autre service ou à lui confier d'autres fonctions pour lesquelles il possède les qualifications voulues.

29. Les procédures énoncées dans le présent cadre sont sans préjudice du droit de la victime des représailles de demander réparation par le biais des mécanismes de recours interne. Dans le cadre d'une telle saisine, la personne peut arguer d'une violation de la présente politique par l'administration.

### **Mesures contre l'auteur des représailles**

30. Les menaces ou mesures de représailles sont constitutives d'une faute qui, si elle est avérée, donnera lieu à des mesures disciplinaires.

### **Interdiction des représailles à l'encontre de parties extérieures**

31. Toute mesure de représailles (y compris les menaces de représailles) à l'encontre d'un contractant ou de ses employés, agents ou représentants ou de toute autre personne entretenant des relations avec l'UNESCO qui serait motivée par le fait que la personne en question a signalé des manquements de la part de fonctionnaires de l'Organisation sera considérée comme une faute grave qui, si elle est avérée, donnera lieu à des mesures disciplinaires ou autres.

### **Entrée en vigueur**

32. Le présent cadre entrera en vigueur à la date de sa publication