

# Signalement des actes répréhensibles et protection contre les représailles à l'OMS

---

*Politique et procédures*  
**2015**

---

Bureau de la conformité, de la  
gestion des risques et de  
l'éthique

Type de l'annonce	<b>POLITIQUE</b>
Titre de l'annonce	<b>Protection contre les représailles à l'OMS</b>
Initiateur (département)	<b>CRE – Conformité, gestion des risques et éthique</b>
Initiateur (unité)	<b>CRE</b>
Nom du document	<b>Note d'information</b>
Objet	<b>Normes de conduite – Politique de protection des personnes qui signalent des actes répréhensibles</b>
Date d'entrée en vigueur	
Conditions d'application	<b>Tous les membres du personnel</b>
Adressé à	<b>Tous les bureaux de l'OMS</b>
Révision/amendement/remplace	<b>Sans objet</b>
Documents apparentés	<b>Manuel électronique des ressources humaines, III.1.1</b>

## Table des matières

1.	Introduction .....	4
2.	Définitions et principes .....	5
2.1	Définitions.....	5
2.1.1	Notification d'irrégularités présumées entraînant un risque significatif pour l'OMS.....	5
2.1.2	Acte de représailles .....	6
2.1.3	Signalement abusif .....	7
2.2	Principes.....	7
2.2.1	Obligation de signaler les irrégularités présumées .....	7
2.2.2	Preuve des représailles.....	8
2.2.3	Confidentialité .....	8
2.2.4	Anonymat .....	8
2.2.5	Mesures de protection.....	8
2.2.6	Évaluation des services, sélection pour des avis de vacance, reclassements de poste, mutations et mobilité .....	9
2.2.7	Réparations.....	9
2.2.8	Mesures disciplinaires .....	9
2.2.9	Repentance.....	10
3.	Notification d'irrégularités entraînant un risque d'une importance significative pour l'Organisation (« signalement d'actes répréhensibles »).....	10
3.1	Mécanismes de notification.....	10
3.1.1	Conseils en matière d'éthique .....	11
3.1.2	Enquêtes .....	11
3.2	Mesures de prévention des représailles .....	11
4.	Notification des représailles .....	12
4.1	Rôles et responsabilités .....	12
4.1.1	Mécanisme de notification .....	12
4.1.2	Examen préliminaire.....	12
4.1.3	Protection provisoire de la personne signalant un acte répréhensible.....	13
4.1.4	Enquête sur les actes de représailles présumés .....	13
4.1.5	Conflits d'intérêts .....	13
4.2	Informations en retour .....	13
4.3	Notification par des mécanismes externes .....	14
5.	Rapport annuel .....	15

## Signalement des actes répréhensibles et protection contre les représailles

### 1. Introduction

1. La présente politique, qui remplace la précédente politique datant de novembre 2006 intitulée « Protection des personnes qui dénoncent des abus à l’OMS », s’inscrit dans la démarche visant à un fonctionnement plus ouvert, transparent et équitable de l’OMS. L’objectif est d’encourager la notification des irrégularités présumées sans crainte des représailles, lorsque ces irrégularités entraînent un risque significatif pour l’Organisation (c’est-à-dire nuisant aux intérêts, à la réputation, aux activités ou à la gouvernance de l’OMS), afin de permettre à l’OMS de prendre rapidement des mesures. Elle met l’accent sur la protection contre les représailles accordée aux personnes qui signalent un acte répréhensible présumé.

2. À cette fin, l’objectif de la présente politique est triple :

- définir le « signalement des actes répréhensibles » en différenciant les irrégularités qui constituent un risque d’importance significative pour l’Organisation et les plaintes individuelles qui sont traitées par l’intermédiaire d’autres mécanismes ;<sup>1</sup>
- améliorer la protection offerte aux personnes qui signalent des irrégularités conformément à la définition ci-dessus ; et
- clarifier la responsabilité de l’administration.<sup>2</sup>

3. En conséquence, la présente politique précise ce que l’on entend par signalement des actes répréhensibles et représailles. Elle énonce aussi les principes essentiels de la stratégie de l’OMS, à commencer par le principe sous-jacent selon lequel les représailles contre les personnes qui signalent des actes répréhensibles ne sauraient être tolérées à l’OMS et constituent une faute grave. Les actes de représailles violent l’obligation fondamentale de tout membre du personnel d’observer les normes d’intégrité les plus élevées, de s’acquitter de ses fonctions et de régler sa conduite en ayant exclusivement en vue l’intérêt de l’Organisation.

4. La présente politique porte sur la notification i) des cas d’irrégularités présumées qui entraînent un risque pour l’Organisation et ii) des actes effectifs de représailles ou des menaces de représailles. Elle décrit les mécanismes mis en place pour traiter les cas d’irrégularités présumées et précise comment l’OMS protège d’éventuelles représailles les personnes qui signalent des actes répréhensibles. L’approche adoptée instaure un mécanisme rigoureux pour prévenir les représailles le plus tôt possible.

5. La politique décrit les responsabilités et rôles respectifs des principaux bureaux soutenant sa mise en œuvre, c’est-à-dire le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l’éthique (CRE) et le Bureau des services de contrôle interne (IOS).

---

<sup>1</sup> Section III.12 du Manuel électronique de l’OMS : *Appeals and Grievances*, <http://emanual.who.int/p12/s14/Pages/XII141FraudPoliciesandReportingofSuspectedFraud.aspx>.

<sup>2</sup> Par « administration » on entend l’encadrement hiérarchique et le Département des ressources humaines.

6. La politique s'applique aux membres du personnel de l'OMS qui font état, de bonne foi, de cas d'irrégularités présumées d'une importance significative pour l'Organisation et qui peuvent en conséquence faire l'objet de représailles.

7. La politique s'applique également, dans son esprit et dans ses principes, aux personnes non considérées comme membres du personnel qui soupçonnent des irrégularités au sein de l'OMS. Il s'agit en particulier des personnes qui ont un lien contractuel avec l'OMS, telles que les conseillers temporaires, les titulaires d'accords de services spéciaux (SSA) ou d'accords pour l'exécution de travaux (APW), les consultants ou les stagiaires, ainsi que les tierces parties comme les sous-traitants, fournisseurs ou partenaires techniques qui soupçonnent des irrégularités au sein de l'OMS ou touchant l'Organisation. La présente politique servira de guide pour concevoir des mesures efficaces au cas par cas afin de tenir compte de la situation propre à chaque personne non considérée comme membre du personnel et de sa vulnérabilité particulière face aux actes de représailles.

8. La politique sera diffusée dans l'ensemble de l'Organisation et affichée sur le site Internet de l'OMS pour information. Les politiques et procédures internes connexes seront amendées pour tenir compte des mécanismes de protection établis.

## 2. Définitions et principes

### 2.1 Définitions

#### 2.1.1 Notification d'irrégularités présumées entraînant un risque significatif pour l'OMS

9. Dans la présente politique, par « personne qui signale un acte répréhensible », on entend la personne qui notifie un cas d'irrégularité présumée entraînant un risque significatif pour l'OMS, c'est-à-dire nuisant à ses intérêts, sa réputation, ses activités ou sa gouvernance. En conséquence, la présente politique s'applique, mais ne se limite pas, à la notification des agissements suivants :

- la fraude, c'est-à-dire un acte délibéré et trompeur visant à obtenir un avantage indu – argent, biens ou services – par tromperie ou par un autre moyen contraire à l'éthique ;<sup>3</sup>
- la corruption ;
- le gaspillage de ressources ;
- le sabotage ;
- tout acte représentant un danger important et précis pour la santé ou la sécurité publique ;
- l'exploitation et les abus sexuels.

10. En conséquence, toutes les notifications d'irrégularités ne relèvent pas de la présente politique. Par exemple, celle-ci n'englobe pas les notifications suivantes :

- les informations déjà disponibles dans le domaine public (articles publiés, rapports à la disposition du public) ;

---

<sup>3</sup> Section XII.14.1 du Manuel électronique de l'OMS : *Fraud policies and reporting of suspected fraud*, (paragraphe 88), <http://emanual.who.int/p12/s14/Pages/XII141FraudPoliciesandReportingofSuspectedFraud.aspx>.

- les rumeurs et on-dit sans fondement ;
- les désaccords sur des décisions de politique ou de gestion ;
- les questions personnelles dont l'issue présente un intérêt pour le membre du personnel ;
- les plaintes pour harcèlement et les désaccords ou conflits personnels avec un collègue ou un supérieur hiérarchique.

11. Les griefs personnels, tels que les plaintes pour discrimination, harcèlement, ou toute autre situation interpersonnelle conflictuelle sur le lieu de travail, sont gérés séparément conformément aux dispositions exposées dans le Manuel électronique.<sup>4</sup>

### 2.1.2 Acte de représailles

12. Par acte de représailles, on entend toute décision et/ou mesure administrative préjudiciable, directe ou indirecte, qui est brandie comme menace, préconisée ou prise à l'encontre d'un membre du personnel qui :

- a signalé un cas d'irrégularité présumée entraînant un risque significatif pour l'OMS ; ou
- a collaboré à une vérification ou à une enquête dûment autorisée sur un cas d'irrégularité présumée.<sup>5</sup>

13. Les représailles font intervenir par conséquent trois éléments :

- le signalement d'un cas d'irrégularité présumée qui représente un risque significatif pour l'OMS, c'est-à-dire nuisant à ses intérêts, sa réputation, ses activités ou sa gouvernance ;
- une mesure préjudiciable, directe ou indirecte, qui est brandie comme menace, préconisée ou prise à l'encontre d'un membre du personnel à la suite du signalement d'une irrégularité présumée ; et
- un lien de causalité entre le signalement d'une irrégularité présumée et l'acte de représailles ou la menace de celui-ci.

14. La ou les mesure(s) défavorables susceptibles de constituer un acte de représailles à l'encontre d'une personne qui signale un acte répréhensible, telle qu'elle est définie au paragraphe 9, peuvent comprendre les agissements suivants, sans s'y limiter :

- le harcèlement ;<sup>6</sup>
- la discrimination ;

---

<sup>4</sup> Section III.12 du Manuel électronique de l'OMS : *Appeals and Grievances*, <http://emanual.who.int/p03/s12/Pages/default.aspx>.

<sup>5</sup> Section XII.14.1 du Manuel électronique de l'OMS : *Fraud policies and reporting of suspected fraud*, paragraphe 150, <http://emanual.who.int/p12/s14/Pages/XII141FraudPoliciesandReportingofSuspectedFraud.aspx>.

<sup>6</sup> Le harcèlement ne doit pas être confondu avec l'exercice ordinaire par les membres du personnel de leurs fonctions et obligations, y compris le fait de s'acquitter de leurs responsabilités en tant que gestionnaires et supérieurs hiérarchiques. Politique sur le harcèlement (en anglais) : <http://intranet.who.int/homes/omb/documents/policy%20of%20the%20prevention%20of%20harassment%20at%20who%20sept2010.pdf>.

- des évaluations négatives du travail du membre du personnel sans fondement ;
- des changements contractuels non justifiés : fin de contrat, rétrogradation, mutation ou transfert ;
- modification non justifiée des attributions ;
- refus non justifié des congés et autres types d'absence ;
- retards abusifs dans l'autorisation des voyages ou l'octroi des prestations dont le membre du personnel bénéficie ;
- menace à l'encontre de la personne qui signale un acte répréhensible, sa famille et/ou ses biens, y compris les menaces pouvant être extérieures à l'OMS.

15. Les actes de représailles constituent une faute grave à l'OMS et feront l'objet de mesures disciplinaires.

### 2.1.3 Signalement abusif

16. Le signalement abusif d'irrégularités sans éléments de preuve ni présomption raisonnable, effectué dans l'intention de porter préjudice à l'intégrité ou à la réputation d'un tiers, constitue une faute grave et fera l'objet de mesures disciplinaires. Il convient de le distinguer des signalements d'irrégularités présumées présentés de bonne foi et reposant sur la conviction et les informations dont dispose la personne soupçonnant un acte répréhensible au moment où elle notifie l'acte répréhensible présumé, qui peuvent ne pas être confirmés par l'enquête ultérieure. Dans de tels cas, les personnes qui signalent des actes répréhensibles sont couvertes par la présente politique.

## 2.2 Principes

### 2.2.1 Obligation de signaler les irrégularités présumées

17. Les membres du personnel de l'OMS ont l'obligation de signaler les irrégularités présumées.<sup>7</sup> Les personnes qui font état de cas d'irrégularités présumées de bonne foi ont droit à la protection contre les actes de représailles conformément aux dispositions de la présente politique.

18. Il est du devoir de l'OMS de remédier aux irrégularités présumées et de prendre :
- des mesures efficaces pour protéger la personne qui signale un acte répréhensible d'éventuelles représailles ;
  - des mesures correctrices appropriées afin de réparer les actes de représailles commis à l'encontre de la personne qui signale un acte répréhensible ; et

---

<sup>7</sup> Section XII.14.1 du Manuel électronique de l'OMS : *Fraud policies and reporting of suspected fraud*, paragraphe 100 : <http://emanual.who.int/p12/s14/Pages/XII141FraudPoliciesandReportingofSuspectedFraud.aspx>, et Principes éthiques et normes de conduite du personnel, paragraphe 79 : [http://emanual.who.int/eM\\_RelCont\\_Lib/Ethical%20principles%20and%20conduct%20of%20staff\\_fr\\_Principes%20ethiques%20et%20normes%20de%20conduite%20du%20personnel%5b1%5d.pdf](http://emanual.who.int/eM_RelCont_Lib/Ethical%20principles%20and%20conduct%20of%20staff_fr_Principes%20ethiques%20et%20normes%20de%20conduite%20du%20personnel%5b1%5d.pdf).

- des mesures disciplinaires adaptées en cas de faute grave, y compris à l'encontre de ceux qui portent des accusations fallacieuses.

### 2.2.2 Preuve des représailles

19. On considérera qu'il y a eu représailles à moins que l'administration ne puisse démontrer au moyen d'éléments de preuve clairs et convaincants que l'acte sensé constituer des représailles aurait eu lieu même si la personne qui signale un acte répréhensible n'avait pas notifié d'irrégularité présumée. Lors de son examen préliminaire, CRE détermine si une enquête est justifiée et, si c'est le cas, renvoie la question à IOS pour enquête. Par l'intermédiaire de son enquête visant à établir les faits, IOS fournit au Directeur général/aux Directeurs régionaux les informations disponibles nécessaires pour déterminer si l'acte de représailles est établi.

### 2.2.3 Confidentialité

20. L'identité d'une personne qui demande des conseils en vue de signaler un acte répréhensible est protégée. Il ne sera dérogé à la règle de confidentialité qu'avec le consentement exprès de la personne concernée ou s'il existe un danger clair et imminent pour cette personne ou une autre. Son nom ne sera pas révélé à la personne potentiellement impliquée dans l'irrégularité présumée ni à nulle autre, à moins que la personne qui signale un acte répréhensible n'autorise la révélation de son identité.

21. Au cours du processus d'enquête ultérieur, une stricte confidentialité ne pourra être maintenue que si les informations fournies de façon confidentielle peuvent être corroborées de manière indépendante.

### 2.2.4 Anonymat

22. Les signalements anonymes d'irrégularités sont acceptés soit oralement par l'intermédiaire de la permanence téléphonique externe gérée par CRE soit par écrit par courrier électronique. La personne qui signale un acte répréhensible se voit attribuer un numéro de référence qui lui permettra de s'identifier lors de ses rapports ultérieurs avec CRE.

23. Les examens et/ou enquêtes préliminaires pourront être entrepris sous couvert d'anonymat uniquement si des données indépendantes viennent corroborer les informations fournies. Il est par conséquent particulièrement important que les signalements anonymes d'irrégularités présumées fournissent des éléments de preuve validés et solides qui permettent de confirmer les informations fournies.

24. Il convient de noter que les mesures de protection ne peuvent pas être mises en place si l'anonymat est maintenu.

### 2.2.5 Mesures de protection

25. Le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique (CRE) peut recommander des mesures de protection appropriées au Directeur général/aux Directeurs régionaux afin de sauvegarder les intérêts de la personne qui signale un acte répréhensible et de la protéger contre d'éventuelles représailles à tout moment à partir du signalement d'un acte répréhensible. Il est recommandé de prendre, avec le consentement de la personne qui signale un acte répréhensible, des mesures de protection qui pourront inclure notamment, mais non exclusivement, les mesures suivantes :

- une mutation temporaire ;

- un transfert vers un autre bureau ou l'affectation à d'autres fonctions pour lesquelles la personne ayant signalé l'acte répréhensible est qualifiée ;
- le placement en congé spécial avec plein traitement ; ou
- toute autre mesure appropriée décidée au cas par cas, y compris des mesures de sécurité.

26. Les mesures de protection peuvent également inclure la mutation temporaire, le transfert, le placement en congé spécial ou toute autre mesure appropriée décidée au cas par cas à l'encontre de l'auteur présumé de l'acte de représailles.

### **2.2.6 Évaluation des services, sélection pour des avis de vacance, reclassements de poste, mutations et mobilité**

27. Une attention particulière sera accordée lors de l'évaluation des services du membre du personnel, de la sélection pour des avis de vacance, des reclassements de poste et des mutations (y compris au cours d'un exercice de mobilité), pour garantir que les notifications initiales d'irrégularités n'entraînent pas de conséquences néfastes pour leurs auteurs.

28. En conséquence, lorsque la personne qui signale un acte répréhensible craint que la relation entretenue avec son supérieur hiérarchique ne fausse l'évaluation de son travail, CRE pourra recommander que la hiérarchie soit modifiée pour l'évaluation des services du membre du personnel, par exemple en désignant un supérieur hiérarchique supplémentaire ou nouveau, ou dans des cas exceptionnels, en demandant à la direction (aux directeurs de l'administration des finances (DAF)/directeurs de la gestion des programmes (DPM)/Directeurs régionaux, et au Siège aux Sous-Directeurs généraux (ADG), au Sous-Directeur général GMG ou au Directeur général) de mener directement l'examen.

### **2.2.7 Réparations**

29. Lorsque l'enquête établit qu'il y a eu représailles à l'encontre de la personne qui a signalé un acte répréhensible, et sur la base des conclusions du rapport d'enquête d'IOS, le Directeur général/les Directeurs régionaux décidera(ont) des mesures de réparation appropriées. Tout membre du personnel reconnu comme ayant subi un acte de représailles a droit à réparation. Les mesures de réparation pourront inclure, entre autres, en accord avec la personne concernée, le retour à la situation précédant les représailles, ou la mutation dans un autre bureau ou à d'autres fonctions pour lesquelles la personne est qualifiée. Les mesures de réparation pourront également inclure la mutation de l'auteur des représailles.

### **2.2.8 Mesures disciplinaires**

30. En cas de faute grave présumée d'un membre du personnel, s'il est considéré que le maintien en fonctions de l'intéressé est de nature à porter préjudice à l'Organisation, le membre du personnel peut être suspendu de ses fonctions en attendant les résultats de l'enquête sur la faute grave présumée. La suspension peut être avec ou, dans des cas exceptionnels, sans traitement.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Article 1120.1 du Règlement du personnel : <http://intranet.who.int/admin/srr/documents/section%2011fr.pdf>.

31. En fonction des résultats de l'enquête, le Directeur général/les Directeurs régionaux pourra(ont) entamer une procédure disciplinaire.<sup>9</sup>

32. Les mesures disciplinaires pourront consister en une ou plusieurs des sanctions suivantes :<sup>10</sup>

- un blâme écrit, qui sera inscrit dans le dossier personnel du membre du personnel pendant une période de cinq ans ; une fois cette période écoulée, il sera retiré ;
- une amende pouvant aller jusqu'à trois mois de salaire ;
- la perte de trois échelons au maximum dans la classe ;
- la suspension avec traitement partiel ou sans traitement pendant un mois au maximum ;
- la rétrogradation ;
- la révocation ;
- la révocation immédiate pour faute grave.

33. Des mesures disciplinaires peuvent également être prises en cas de signalement abusif d'irrégularité présumée.

## 2.2.9 Repentance

34. Si une personne impliquée dans des irrégularités graves décide de se faire connaître et de signaler elle-même ces irrégularités, ce signalement pourra constituer, sous certaines conditions, une circonstance atténuante lors de la procédure disciplinaire qui s'ensuivra.

## 3. Notification d'irrégularités entraînant un risque d'une importance significative pour l'Organisation (« signalement d'actes répréhensibles »)

### 3.1 Mécanismes de notification

35. Les personnes qui soupçonnent des irrégularités entraînant un risque significatif pour les intérêts, la réputation, les activités ou la gouvernance de l'OMS, et qui ne considèrent pas que leur supérieur hiérarchique puisse être impliqué et ne craignent pas de représailles, peuvent informer leurs supérieurs hiérarchiques de leurs soupçons en suivant l'ordre hiérarchique ordinaire.

36. Les supérieurs hiérarchiques ou les administrateurs qui reçoivent une notification d'irrégularité présumée doivent, dans tous les cas, lui donner suite rapidement et de façon exhaustive, et soit obtenir les conseils de CRE en matière d'éthique soit avoir recours aux autres mécanismes spécialisés adaptés,<sup>11</sup> ou encore avertir le Bureau des services de contrôle interne (IOS) le cas échéant.

---

<sup>9</sup> Section III.11.2 du Manuel électronique de l'OMS : *Disciplinary measures*, <http://emanual.who.int/p03/s11/Pages/default.aspx>.

<sup>10</sup> Article 1110.1 du Règlement du personnel : <http://intranet.who.int/admin/srr/documents/section%2011fr.pdf>.

<sup>11</sup> Bureau du médiateur, RH, Association du personnel, comités d'appel ; pour plus d'informations, veuillez vous reporter à <http://intranet.who.int/public-drives/PubDept/DGO-CRE%20-%20Compliance%2C%20Risk%20Management%20and%20Ethics%20Office/OMB/OMB-WhereToStart.pdf>.

### 3.1.1 Conseils en matière d'éthique

37. Lorsque les personnes qui soupçonnent des irrégularités souhaitent obtenir des conseils ou craignent des représailles, le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique (CRE) leur donnera des conseils de manière confidentielle et impartiale et leur apportera un soutien afin de les aider à déterminer si certains faits doivent ou non être signalés et quelles possibilités, informelles ou formelles, leur sont offertes.<sup>12</sup> CRE peut être contacté directement par les moyens suivants :

- i) **adresse électronique confidentielle de CRE** : [ethicsoffice@who.int](mailto:ethicsoffice@who.int) ;
- ii) **permanence téléphonique extérieure**,<sup>13</sup> gérée extérieurement et rendant compte à CRE.

### 3.1.2 Enquêtes

38. Lorsque les personnes qui signalent un acte répréhensible présumé considèrent qu'il est plus prudent d'éviter la voie hiérarchique habituelle ou lorsque les voies de communication ordinaires ne sont pas disponibles, elles peuvent prendre directement contact avec IOS en utilisant l'adresse électronique confidentielle suivante : [investigation@who.int](mailto:investigation@who.int).

## 3.2 Mesures de prévention des représailles

39. Pour encourager les personnes qui soupçonnent des irrégularités à se manifester, et prévenir les représailles le plus tôt possible, CRE et IOS ont établi des mesures spécifiques pour les cas dans lesquels il existe un risque significatif de représailles à l'encontre de la personne qui signale un acte répréhensible présumé :

- IOS informe systématiquement CRE des signalements d'irrégularités présumées reçus par le Bureau qui peuvent représenter un risque immédiat ou futur de représailles à tout moment au cours de l'enquête.
- CRE évalue le niveau de risque de représailles encouru par la personne qui signale un acte répréhensible présumé.
- CRE travaille en toute confidentialité avec la personne ayant signalé un acte répréhensible pour atténuer les risques de représailles et peut recommander des mesures de protection temporaires au Directeur général/aux Directeurs régionaux.

---

<sup>12</sup> Voir ci-dessus.

<sup>13</sup> Les coordonnées précises seront ajoutées à la politique une fois que la permanence téléphonique sera opérationnelle.

## 4. Notification des représailles

### 4.1 Rôles et responsabilités

#### 4.1.1 Mécanisme de notification

40. Les personnes ayant signalé un acte répréhensible qui pensent faire l'objet de représailles doivent contacter CRE directement.

41. Les actes de représailles peuvent être signalés directement au Directeur de CRE, par les moyens suivants :

- i) **adresse électronique confidentielle de CRE** : [ethicsoffice@who.int](mailto:ethicsoffice@who.int) ;
- ii) **permanence téléphonique extérieure**, gérée extérieurement et rendant compte à CRE.

42. Lorsque la personne qui signale un acte répréhensible a le sentiment de faire l'objet de représailles, elle doit notifier l'acte de représailles présumé dès que possible. La notification doit être factuelle et contenir autant d'informations précises et vérifiables que possible afin de permettre une évaluation appropriée de la nature, de la portée et de l'urgence de l'examen préliminaire.

43. Afin d'aider les membres du personnel qui hésitent quant à la nécessité de signaler certains faits, CRE donne des conseils de manière confidentielle et impartiale et apporte un soutien aux personnes soupçonnant des actes répréhensibles.

44. CRE répond en premier lieu aux interrogations individuelles concernant un éventuel acte de représailles, offre des conseils, examine les plaintes, transmet les informations à qui de droit, et peut recommander des mesures pour protéger la personne ayant signalé l'acte répréhensible présumé contre les représailles.

#### 4.1.2 Examen préliminaire

45. CRE détermine par un examen préliminaire si un lien de causalité peut être établi entre l'acte de représailles supposé et le signalement préalable d'une irrégularité présumée (examen *prima facie*). Les différentes étapes de l'examen préliminaire mené par CRE sont les suivantes :

- CRE accuse réception des informations signalées par voie interne et communique avec la personne ayant signalé un acte répréhensible afin de définir les mesures à prendre immédiatement.
- Dans un délai de 30 jours, CRE donne à la personne ayant signalé un acte répréhensible une indication du temps jugé raisonnable et nécessaire pour entreprendre l'examen préliminaire.
- CRE s'efforce généralement de mener dans un délai de 90 jours l'examen préliminaire visant à déterminer s'il existe un lien de causalité entre le signalement par la personne soupçonnant une irrégularité et l'acte de représailles présumé.

- CRE a accès à tous les bureaux et membres du personnel et à tous les dossiers et documents, à l'exception des dossiers médicaux qui ne peuvent être mis à sa disposition qu'avec le consentement exprès du membre du personnel concerné.
- Lorsque CRE constate que l'acte de représailles est crédible, il en réfère par écrit à IOS qui mènera une enquête et en informe la personne ayant signalé l'irrégularité.
- Si CRE constate qu'il existe un problème au niveau de l'encadrement ou recense un faisceau de plaintes dans un bureau particulier, il en informera le chef de bureau concerné et, le cas échéant, le médiateur et, dans les régions, le DPM, le DAF et/ou le Directeur régional, et au Siège, les ADG, l'ADG/GMG et le Directeur exécutif ou le Bureau du Directeur général.

#### 4.1.3 Protection provisoire de la personne signalant un acte répréhensible

46. Si CRE considère qu'il existe un risque de dommages supplémentaires sur le lieu de travail pendant la conduite de l'examen préliminaire ou de l'enquête, CRE peut recommander au Directeur général/aux Directeurs régionaux de prendre des mesures provisoires adaptées afin de sauvegarder les intérêts de la personne ayant dénoncé un acte répréhensible pendant la durée de l'enquête. Ces mesures pourront consister notamment, entre autres, en une mutation temporaire, un transfert vers un autre bureau ou une affectation à d'autres fonctions pour lesquelles la personne ayant signalé l'acte répréhensible est qualifiée, le placement en congé spécial avec plein traitement, ou toute autre mesure appropriée décidée au cas par cas, avec le consentement de la personne ayant signalé l'irrégularité.

#### 4.1.4 Enquête sur les actes de représailles présumés

47. IOS est chargé de l'enquête visant à établir les faits liés à l'acte de représailles présumé. Il s'efforce normalement de présenter le rapport d'enquête complet dans un délai de 120 jours à compter de la date à laquelle l'affaire lui a été soumise par CRE.

48. Si IOS détermine qu'il n'y a pas d'acte de représailles crédible, mais des problèmes relationnels au sein de bureaux particuliers, ou entre des individus, la plainte sera renvoyée au Bureau du médiateur ou devant tout autre mécanisme pertinent de l'Organisation.

#### 4.1.5 Conflits d'intérêts

49. S'il existe un conflit d'intérêts réel ou potentiel, et qu'il apparaît plus prudent pour CRE de se récuser avant d'entreprendre l'examen *prima facie* de l'affaire, il devra alors proposer une solution de remplacement acceptable pour la personne ayant signalé l'acte répréhensible.

50. De même, lorsqu'il peut exister un conflit d'intérêts lors de la conduite de l'enquête par IOS, CRE pourra recommander une autre solution au Directeur général/aux Directeurs régionaux.

### 4.2 Informations en retour

51. Les personnes qui signalent un acte répréhensible doivent être tenues au courant du déroulement de la procédure :

- CRE est tenu d'accuser réception de tout rapport et de communiquer avec la personne qui signale un acte répréhensible afin de définir les mesures à prendre immédiatement. Dans

un délai de 30 jours après réception du rapport, CRE donne une indication du temps jugé nécessaire pour entreprendre l'examen préliminaire (normalement dans un délai de 90 jours à compter de la réception du rapport faisant état de représailles).

- IOS donne à la personne qui signale un acte répréhensible une indication du temps jugé nécessaire pour conclure le rapport d'enquête et un préavis si la période de 120 jours normalement requise n'est pas suffisante.

52. CRE informe les personnes qui signalent un acte répréhensible de l'état d'avancement officiel de la procédure et des conclusions de l'examen préliminaire. Les personnes qui signalent un acte répréhensible doivent être informées du résultat de l'enquête.

### 4.3 Notification par des mécanismes externes

53. La protection contre les représailles sera étendue aux membres du personnel qui signalent des actes répréhensibles par voie externe, en dehors des mécanismes internes (CRE et IOS), pour autant que les critères énoncés aux alinéas i) et ii) ci-dessous soient satisfaits :

- i) une telle notification est nécessaire pour éviter :
  - un danger significatif et précis pour la santé et la sécurité publiques ; ou
  - un dommage important aux activités de l'OMS ; ou
  - une violation du droit national ou international ;

et

- ii) l'utilisation des mécanismes internes n'est pas possible pour les raisons suivantes :
  - la personne a signalé les mêmes informations auparavant en ayant recours aux mécanismes internes établis (et non de manière anonyme) ; CRE et IOS n'ont pas pris de mesures dans les délais qui leur sont impartis (indiqués au paragraphe 54 ci-après), et la personne qui signale un acte répréhensible n'a reçu aucune réponse à une demande écrite précise qu'elle a formulée auprès de CRE et IOS sur l'état d'avancement de la procédure, un délai de 30 jours s'étant écoulé depuis la formulation de cette demande ; ou
  - au moment où le rapport est établi, la personne a des raisons de penser que la/les personne(s) à laquelle/auxquelles elle doit s'adresser conformément aux mécanismes établis lui fera(ont) subir des représailles ou dissimulera(ont) ou détruira(ont) les éléments de preuve relatifs à la faute grave.

54. La notification par voie externe conformément à la présente politique ne sera pas considérée comme une infraction aux obligations qui incombent aux membres du personnel concernant la divulgation ou l'utilisation de renseignements relatifs à l'OMS non publiés, et en particulier à l'obligation de discrétion au titre du Statut du personnel.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Section III.1.1 du Manuel électronique de l'OMS : *Standards of conduct* et Article I du Statut du personnel : Devoirs, obligations et privilèges, <http://emanual.who.int/p03/s01/Pages/III11Standards.aspx>.

55. Les personnes qui signalent des actes répréhensibles ne peuvent accepter de paiement ni un quelconque autre avantage de la part d'une partie pour une telle notification. La notification par la voie externe ne peut pas être utilisée pour exprimer un désaccord avec un avis fourni précédemment par CRE, ou avec les résultats d'une enquête d'IOS. Les décisions prises ultérieurement concernant les éventuelles mesures correctrices ou disciplinaires peuvent faire l'objet d'un recours par les mécanismes d'appel existants à l'OMS.<sup>15</sup>

## 5. Rapport annuel

56. CRE publie un rapport annuel décrivant les diverses mesures prises dans le cadre de la présente politique. Le rapport ne révèle aucun nom ni fait pouvant permettre d'établir un lien avec un individu en particulier.

---

<sup>15</sup> Section III.12.3 du Manuel électronique de l'OMS : *Grievance Procedures*, sous-section 8 : *Appeal mechanisms*, <http://emanual.who.int/p03/s12/pages/III123GrievanceProcedures.aspx#appeal>.