

**POLITIQUE DE PROTECTION
CONTRE LES REPRESAILLES DANS
LE CADRE DU SIGNALEMENT
D'ACTES PREJUDICIAIBLES OU DE LA
COOPERATION A UNE
INVESTIGATION OU A UN AUDIT**



**Pan American
Health
Organization**



*Regional Office of the
World Health Organization*

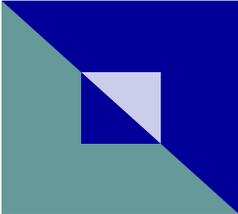
Décembre 2009



TABLE DES MATIÈRES

I.	Introduction	1
II.	Objectifs	1
III.	Champ d'application	2
IV.	Signalement d'actes préjudiciables	2
V.	Coopération à une investigation ou à un audit	3
VI.	Représailles	3
VII.	Interdiction de représailles	4
VIII.	Protection contre les représailles	4
IX.	Plaintes anonymes	4
X.	Recherche de conseils confidentiels contre représailles présumées	5
XI.	Signalement de représailles présumées	5
XII.	Mesures de protections provisoires	6
XIII.	Procédure de recours	6
XIV.	Sanctions	6
XV.	Questions	6





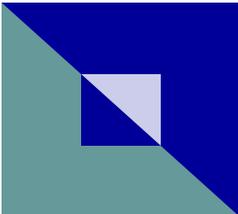
POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES DANS LE CADRE DU SIGNALEMENT D'ACTES PREJUDICIALES OU DE LA COOPERATION A UNE INVESTIGATION OU A UN AUDIT

I. Introduction

1. Dans la poursuite de ses efforts pour promouvoir un comportement éthique, favoriser un environnement de travail positif et gérer les situations de conflits, l'Organisation panaméricaine de la Santé (« OPS » ou « Organisation ») a mis en place des politiques et ressources dédiées destinées à guider et assister les personnes concernées dans leur travail quotidien. Il est essentiel, pour le succès de ces initiatives, que chacun ait la possibilité d'utiliser librement les ressources disponibles sans restrictions, ni crainte de représailles.
2. Un certain nombre de politiques comprennent d'ores et déjà une interdiction formelle de représailles. Le Code des principes éthiques et de conduite et la Politique de l'OPS liée à la prévention et à la résolution des cas de harcèlement sur les lieux de travail contiennent tous deux des dispositions spécifiques contre les représailles. En outre, des ressources telles que l'Ombudsman ont établi des termes de référence faisant mention de références spécifiques contre les représailles sur les lieux de travail.
3. L'objet de cette politique est de renforcer les dispositions existantes interdisant les représailles pour avoir signalé d'éventuels comportements contraires à l'éthique ou des actes préjudiciables et de déterminer les mesures qui seront prises dans le traitement des plaintes pour représailles. Elle a pour vocation de protéger le personnel de l'OPS ainsi que les personnes engagées dans des transactions avec l'Organisation, contre des représailles pour avoir divulgué de bonne foi une préoccupation éthique, une activité inappropriée ou un acte préjudiciable présumé ou en raison de leur participation à une enquête sur les lieux de travail ou à un audit interne.

II. Objectifs

4. L'intégrité et la réputation de l'OPS requièrent la vigilance et le support de tous ceux qui travaillent au sein de l'Organisation. L'OPS compte sur l'ensemble de son personnel pour imposer le respect de ses valeurs en signalant à son attention tout acte susceptible de compromettre son image, sa crédibilité, ou sa réputation au sein de la communauté internationale et locale.
 5. Toute personne ayant une inquiétude légitime à cet égard doit pouvoir s'exprimer librement et sans crainte et en étant certaine que sa coopération et son assistance dans le signalement d'actes répréhensibles présumés ne résultera aucunement en des représailles affectant les termes et conditions de son emploi, de ses relations de travail, le statut de son poste ou ses perspectives de carrière.
- 

- 
6. Le principe fondamental de cette politique établit la nature inacceptable, en toutes circonstances, de toute forme de représailles au sein de l'OPS et stipule que chaque personne a le droit d'être protégée contre toute forme de représailles et ne devra subir de conséquences négatives pour avoir signalé des actes ou des comportements qu'elle juge contraires à l'éthique ou dommageables à l'Organisation ou pour avoir participé à une enquête ou à un audit.
 7. Cette politique décrit les mesures de protection instituées par l'OPS pour encourager les personnes à faire part de leurs préoccupations honnêtes et légitimes et spécifie les actions qui seront entreprises dans le traitement des plaintes pour cause de représailles.

III. Champ d'application

8. Cette politique s'applique à toute personne travaillant pour l'OPS, indépendamment de son poste, du type de son contrat ou de la durée de son mandat, y compris internes et travailleurs bénévoles, les personnes ayant travaillé précédemment pour l'Organisation et toute personne entretenant des relations d'affaires avec l'OPS, entrepreneurs, fournisseurs et partenaires inclus.

IV. Signalement d'actes préjudiciables

9. Toute personne travaillant pour l'OPS a la responsabilité de faire part de toute information susceptible de révéler de quelconques manquements aux règles, fraudes, vols ou pertes de propriété, abus de ressources, ou toute autre activité pouvant porter préjudice à l'image ou à la crédibilité de l'Organisation¹. En ce faisant, les personnes doivent se sentir libres de soumettre l'information sans réserves, en étant certaines que leur identité et les informations qu'elles communiquent resteront confidentielles et ne seront nullement divulguées sauf en cas de nécessité absolue et qu'elles seront en outre, protégées par l'Organisation.
10. La protection accordée dans le cadre de cette politique s'applique à toute personne ayant connaissance d'actes répréhensibles ou de comportements inappropriés ayant lieu au sein de l'OPS ou affectant l'Organisation ou toute personne travaillant à l'OPS et qui signale les faits présumés à son superviseur, chef au Bureau d'Éthique, l'enquêteur en chef, ou à tout autre membre du SIGC – Système d'Intégrité et de Gestion des Conflits de l'OPS.²

¹ Dans certains pays, les personnes signalant des actes répréhensibles sont traités de « dénonciateurs ». En anglais, ce terme est lié aux méthodes de la police anglaise (connue sous le nom de « bobbies ») qui sifflent pour signaler qu'un délit est en train d'être commis et alerter d'autres agents de la force publique ainsi que le public lui-même, du danger encouru.

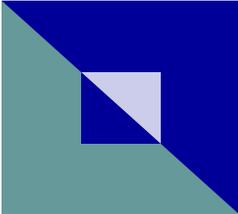
² Les membres du SIGC sont l'Ombudsman, le Responsable du Programme d'Éthique, le Conseiller juridique, le Responsable de la Sécurité de l'Information, le Responsable des Ressources Humaines, l'enquêteur en chef, l'Auditeur Général des Services Internes d'Évaluation et de Surveillance ainsi que les Présidents de la Commission d'appel et le Comité des Réclamations.

V. Coopération à une investigation ou à un audit

11. Toute personne travaillant pour l'OPS se doit de coopérer aux investigations et aux audits. Ceci inclut le fait de se rendre disponible pour rencontrer les enquêteurs et auditeurs, de fournir des informations pertinentes et honnêtes et de répondre aux questions applicables et raisonnables dans le cadre de l'investigation ou de l'audit. En ce faisant, les personnes doivent se sentir libres de faire état de leurs craintes en toute confiance, en étant certaines que leur identité ainsi que les informations qu'elles communiquent seront tenues confidentielles et ne seront pas divulguées sauf en cas de nécessité absolue et qu'elles seront en outre, protégées par l'Organisation.
12. La protection accordée dans le cadre de cette politique s'applique à toute personne ayant connaissance d'un événement se produisant au sein de l'OPS ou affectant l'Organisation et qui fournit l'information lors d'une investigation formelle ou d'un audit.

VI. Représailles

13. Le terme représailles signifie communément actes commis en réponse à un préjudice encouru ou à une infraction, ou dans la poursuite d'une revanche. Sur les lieux de travail, des représailles se produisent lorsqu'une personne commet ou menace de commettre des actes offensifs contre une autre personne parce que la personne en question a signalé ou s'est opposée à un acte préjudiciable ou non éthique, a participé à un acte de procédure ou a coopéré à une investigation ou à un audit.
14. Il existe un éventail d'actions et de commentaires susceptibles d'être interprétés comme des représailles. Les exemples comprennent de manière non exhaustive les actions ou menaces suivantes :
 - Licenciement;
 - Rétrogradation ou refus d'octroi de promotion;
 - Réaffectation ou transfert à un poste de moindre responsabilité
 - Évaluations de performance défavorables
 - Remarques ou commentaires insultants
 - Perte de relations ou mise en quarantaine
 - Retrait d'une équipe ou d'un projet
 - Retrait de financement
 - Retrait de délégation de pouvoir
15. Les actes de représailles sont des mesures ayant un impact matériellement négatif sur l'emploi et s'avérant injustifiées et préjudiciables à leur bénéficiaire. Elles n'incluent pas les comportements et les actions raisonnables entreprises pour promouvoir les intérêts de l'Organisation ou encourager un niveau satisfaisant de performance, d'assiduité, et/ou de conduite.



VII. Interdiction de représailles

16. Dans le cadre de cette politique, il est formellement interdit à toute personne travaillant pour l'OPS de s'engager dans toute forme de représailles à l'encontre d'une autre personne signalant en toute bonne foi un acte répréhensible présumé ou coopérant à une investigation ou un audit.

VIII. Protection contre les représailles

17. Etant donné que les personnes travaillant pour l'OPS ont le droit et le devoir de signaler tout acte répréhensible présumé et de coopérer aux investigations et aux audits, l'Organisation a le devoir équivalent de les protéger de toute forme de représailles sur les lieux de travail, tant au cours, qu'à l'issue d'une investigation ou d'un audit.
18. Les entrepreneurs, fournisseurs et partenaires qui signalent en toute bonne foi un acte répréhensible présumé impliquant des personnes travaillant à l'OPS ou coopérant à une investigation ou à un audit bénéficient également, dans la mesure possible et dans le cadre de la présente politique, d'une protection contre les représailles.
19. Toute personne qui soumet un rapport ou fournit des informations en toute bonne foi sera protégée contre les représailles si il ou elle est convaincu (e) que les informations communiquées sont véridiques et qu'un comportement inapproprié ou contraire à l'éthique a bien eu lieu ou est susceptible d'avoir lieu.
20. Toute personne faisant une allégation en toute bonne foi sera protégée des représailles même si ladite allégation s'avère plus tard infondée ou non corroborée par les faits.
21. S'il s'avère qu'une allégation est intentionnellement fautive ou trompeuse ou qu'elle a été faite avec malveillance ou mauvaise foi, une action disciplinaire pourra être prise à l'encontre de son auteur.
22. De plus, une personne qui communique des informations pourra faire l'objet d'une action disciplinaire si l'on détermine qu'il ou elle était impliqué (e) dans l'activité inappropriée et était coupable de mauvaise conduite.

IX. Plaintes anonymes

23. Afin d'assurer une protection totale, les personnes travaillant à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation pourront garder l'anonymat lorsqu'elles signalent leurs inquiétudes liées au non respect du Code d'Éthique en utilisant la ligne d'assistance de l'OPS sur le web à www.pahoelpline.org
- 

X. Recherche de conseils confidentiels contre représailles présumées

24. Toute personne convaincue d'avoir fait l'objet de représailles suite au signalement d'un acte répréhensible ou suite à sa coopération à une investigation ou à un audit pourra discuter de manière informelle de ses inquiétudes avec l'Ombudsman de l'OPS³. Ces consultations demeurent strictement confidentielles sauf si la personne concernée autorise expressément l'Ombudsman, à entreprendre un suivi en son nom.

XI. Signalement de représailles présumées

25. Toute personne croyant avoir été victime d'actes de représailles à la suite du signalement d'actes préjudiciables présumés ou en raison de sa collaboration à une enquête ou à un audit et souhaitant déposer une plainte formelle pour représailles doit communiquer un rapport écrit au bureau de l'Éthique dans un délai de **90 jours calendaires** à compter de la date à laquelle l'acte de représailles présumé est survenu. Les rapports peuvent être déposés directement au bureau de l'Éthique (ethics@paho.org) ou par la ligne d'assistance de l'OPS sur le web à www.pahohelpline.org

26. Toute personne déposant un rapport écrit pour représailles doit spécifier le bien-fondé de sa plainte qui doit être accompagnée d'informations et de documents concrets démontrant qu'il ou elle :

- A signalé un acte préjudiciable présumé ou a collaboré à une enquête ou à un audit ;
- A été par la suite victime d'un acte défavorable et injustifié; et
- Croit raisonnablement que les actes de représailles présumés sont la conséquence du signalement d'actes préjudiciables ou de la collaboration à une enquête ou à un audit.

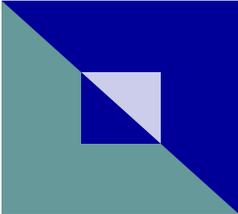
27. Les rapports de plaintes déposés pour représailles seront examinés conformément aux politiques et pratiques observées par l'OPS dans le cadre des enquêtes réalisées sur le lieu de travail.

28. Tout membre du personnel déposant un rapport de plainte pour représailles en vertu de la présente politique conserve le droit de faire appel par le biais des différents mécanismes de recours internes et des règlements de l'Organisation⁴.

29. Le dépôt d'une plainte pour représailles selon cette politique ne constitue pas en soi un motif permettant de retarder ou reporter la mesure administrative, contre laquelle la plainte a été déposée, s'il y a lieu.

³ Bien que les discussions soient encouragées, les communications initiées auprès de l'Ombudsman ne relèvent pas de l'Organisation. L'Ombudsman n'agit pas en tant qu'agent de l'Organisation et n'accepte pas de notification en son nom. Cependant, il peut diriger des personnes vers le bureau adéquat où des notifications formelles peuvent être émises.

⁴ La Section 12 du Règlement du Personnel de l'OPS définit les droits d'appel du personnel de l'Organisation.



XII Mesures de protections provisoires

30. Pendant toute la période de l'enquête jusqu'au dépôt d'une plainte pour représailles, des mesures appropriées peuvent être prises à la discrétion de l'Organisation afin de protéger les intérêts des personnes qui fournissent des informations ou collaborent à une enquête ou à un audit. Ces mesures peuvent comprendre la réaffectation temporaire d'une personne à un bureau ou à un poste différent ou, dans des circonstances exceptionnelles, son placement en congé spécial à plein traitement.

XIII. Procédures de recours

31. Si les représailles sont avérées, des mesures correctives appropriées seront prises par l'Organisation, en consultation avec la personne concernée, afin de remédier à la situation. Ces mesures peuvent impliquer l'annulation des mesures de rétorsion, voire même la réintégration de l'employé dans ses fonctions. Si cela est jugé nécessaire, elles peuvent également impliquer la réaffectation ou la mutation dans un autre lieu de travail, à un poste équivalent au même niveau de grade pour lequel la personne est qualifiée.

XIV. Sanctions

32. Les représailles constituent des fautes disciplinaires qui donneront lieu à des peines disciplinaires et à l'instauration de mesures disciplinaires, comprenant la cessation d'emploi ou toute autre mesure appropriée conformément aux réglementations, règlement et politiques de l'OPS.

XV. Questions

33. Toutes les questions relatives à l'application de cette politique devront être adressées au bureau de l'Éthique, pour réponse.
- 