**POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES**

**visant les personnes qui dénoncent des manquements ou collaborent**

**à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés.**

**Politique générale**

Le PNUD a pour politique d’interdire strictement toutes représailles contre les personnes titulaires de contrats du PNUD et qui sont affectées au PNUD (c’est-à-dire, les fonctionnaires et les non-fonctionnaires[[1]](#footnote-1)) qui ont, de bonne foi, régulièrement dénoncé un manquement présumé ou collaboré à un audit ou une enquête dûment autorisé. De telles représailles sont contraires à l’obligation fondamentale faite à l’ensemble du personnel de se conformer aux normes les plus strictes d’efficacité, de compétence et d’intégrité qui leur est imposée par la Charte des Nations Unies, ainsi que de s’acquitter de leurs fonctions et de se comporter de manière conforme aux seuls intérêts du PNUD. Les représailles, telles qu’elles sont définies aux termes de la présente politique, constituent elles-mêmes un manquement et tout membre du personnel du PNUD qui se livre à de tels actes est susceptible de faire l’objet de mesures disciplinaires ou autres sanctions applicables.

**Objectifs**

Conformément à la circulaire [ST/SGB/2017/2/Rev.1](https://digitallibrary.un.org/record/1326194/files/ST_SGB_2017_2_Rev-1-FR.pdf), le PNUD a élaboré la présente politique et les procédures et directives qui l’accompagnent afin :

(a) D’encourager le personnel du PNUD à dénoncer, de bonne foi, des manquements et/ou à collaborer aux audits ou aux enquêtes dûment autorisés, sans crainte de représailles ou d’actes de vengeance ;

(b) De définir un cadre dans lequel le PNUD peut efficacement faire face à de telles situations, gérer les risques et protéger les personnes qui dénoncent de bonne foi des mesures de représailles ; et

(c) De favoriser un environnement permettant au PNUD de fonctionner de manière transparente et responsable.

**Section 1**

**Définitions**

1.1 On entend par ***représailles*** (aux fins de la présente politique) toute mesure directement ou indirectement préjudiciable, ayant une incidence négative sur l’emploi ou les conditions de travail d’une personne, lorsque cette mesure a été recommandée, prise ou menacée d’être prise dans le but de punir, d’intimider ou de léser une personne qui a participé à une « activité protégée », telle que définie ci-dessous. Les représailles constituent elles-mêmes un manquement distinct et une violation de la présente politique. Aux fins de la présente politique, l’application légitime des règlements, règles ou politiques, textes ou procédures de nature administrative, ou la simple expression d’un désaccord, de réprimandes, d’une critique ou de toute autre remarque similaire relative à la qualité du travail d’une personne, à son comportement ou à des questions connexes dans le cadre d’un rapport de subordination ou d’autres relations similaires, ne constitue pas des représailles.

Si l’intéressé ne s’est pas livré à une activité protégée, toute mesure préjudiciable recommandée ou prise contre lui ou la menace d’une telle mesure ne sera pas considérée comme constituant des représailles au sens de la présente politique. Les allégations concernant des comportements ne relevant pas de la présente politique doivent être adressées au Bureau des ressources humaines (OHR) en tant que possible problème d’encadrement ou, le cas échéant, directement au Bureau de l’audit et des enquêtes (OAI).

1.2 ***Une présomption de représailles est établie*** lorsque les informations dont dispose le Bureau de la déontologie indiquent que l’Activité Protégée d’une personne a été l’une des causes des représailles ou menaces de represailles alléguées. Si le Bureau de la déontologie estime qu’une présomption de représailles est établie, l’affaire est transmise à l’OAI afin qu’une enquête complète soit réalisée selon les conditions décrites ci-dessous.

1.3 Une ***activité protégée*** correspond à la dénonciation de bonne foi d’un manquement présumée, conformément aux procédures prévues dans le [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies.](https://popp.undp.org/fr/node/2586) Le fait de collaborer, de bonne foi, à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés constitue également une activité protégée.

1.4 Le ***Groupe de la déontologie des Nations Unies*[[2]](#footnote-2)** se compose des chefs des Bureaux de déontologie des fonds et programmes gérés séparément des Nations Unies et du Bureau de la déontologie du Secrétariat des Nations Unies, et est présidé par le chef du Bureau de la déontologie des Nations Unies.

**Section 2**

**Protection en cas de dénonciation et de collaboration à un audit ou à une enquête dûment autorisé**

2.1 En tant que fonctionnaires internationaux, les fonctionnaires du PNUD sont tenus de respecter les normes les plus strictes d’efficacité, de compétence et d’intégrité. Il appartient à chaque fonctionnaire de dénoncer « tout manquement au Statut et au Règlement du personnel et de concourir à tous audits et enquêtes dûment autorisés », comme le prévoit la disposition [1.2 (c) du Règlement du personnel de l’Organisation des Nations Unies](https://digitallibrary.un.org/record/4002120?ln=en?web=1), et conformément à la [Politique du PNUD en matière de fraude et autres pratiques de corruption](https://popp.undp.org/node/4021) [[3]](#footnote-3) et au [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies](https://popp.undp.org/fr/node/2586). Les membres de notre personnel qui n’ont pas la qualité de fonctionnaire sont également censés s’acquitter de leurs devoirs de manière conforme aux intérêts du PNUD. Ils sont également censés respecter et promouvoir les normes de comportement éthique et professionnel les plus strictes, dénoncer tout manquement et collaborer aux audits et enquêtes. Pour bénéficier d’une protection contre des mesures de représailles, l’intéressé doit dénoncer le manquement de bonne foi et fournir des renseignements ou présenter des éléments de preuve de nature à établir une présomption raisonnable de manquement.

2.2 Bien qu’une personne qui collabore de bonne foi à un audit ou à une enquête dûment autorisé puisse demander à être protégée contre des mesures de représailles, sa collaboration à une enquête n’excuse pas sa complicité dans le cadre de l’affaire sous-jacente. Nonobstant sa collaboration, ladite personne peut faire l’objet d’une procédure disciplinaire ou autre procédure appropriée au titre de son rôle dans l’affaire faisant l’objet d’une enquête. Ni l’enquête, ni l’imposition d’une quelconque mesure disciplinaire ou autre mesure appropriée au titre de sa complicité dans l’affaire faisant l’objet d’une enquête ne constitue une mesure de représailles.

2.3 La dissémination de rumeurs infondées ou fausses ou le fait de formuler délibérément des allégations inexactes ou mensongères concernant la commission d’une faute ne constituent pas des activités protégées au sens de la présente politique. De tels actes peuvent constituer un manquement au titre duquel des mesures disciplinaires ou autres mesures appropriées, y compris un renvoi ou un licenciement, sont susceptibles d’être imposées conformément au Statut et Règlement du personnel de l’Organisation des Nations Unies et aux textes administratifs (applicables aux fonctionnaires) ou en fonction de ce que prévoit le contrat de l’intéressé. Voir la section 10 (infra).

2.4 La direction du PNUD, y compris le Bureau de la déontologie, s’efforceront de protéger l’identité des personnes faisant état de mesures de représailles à leur encontre, ainsi que la confidentialité de l’ensemble des communications de toute personne demandant à bénéficier d’une protection contre les représailles conformément à la présente politique. Toutefois, à titre exceptionnel, l’identité du requérant et les informations connexes pourront être divulguées en tout ou en partie : a) aux personnes ayant légitimement besoin d’en prendre connaissance afin de résoudre la plainte ou de contribuer à l’examen de l’affaire par l’OAI ou tout autre organisme d’enquête dûment mandaté ; b) lorsque, dans le cadre d’une procédure judiciaire, le Bureau de la déontologie sera tenu de procéder à une telle divulgation ou ; c) lorsque, de l’avis discrétionnaire du Bureau de la déontologie, la divulgation de ces informations confidentielles sera nécessaire pour traiter ou régler de manière adéquate la situation dénoncée comme constituant des représailles ou pour tenter d’empêcher d’autres manquements. Dans l’ensemble de ces situations, le requérant sera consulté avant toute divulgation. De même, la direction du PNUD ne sera pas tenue de préserver la confidentialité desdites informations lorsque la personne demandant à être protégée aura procédé à leur divulgation ou lorsqu’il pourra être légitimement déduit de son comportement qu’elle aura renoncé à leur confidentialité.

2.5 Tous les bureaux et les membres du personnel du PNUD doivent coopérer avec le Bureau de la déontologie et fournir un accès à l’ensemble des dossiers et documents demandés par celui-ci, sous réserve des dossiers médicaux qui ne peuvent être divulgués sans le consentement exprès de l’intéressé, ainsi que des dossiers de l’OAI et du Bureau de l’ombudsman qui sont confidentiels.

2.6 Nonobstant l’alinéa i) de l’article 1.2 du Statut du personnel, pourra bénéficier d’une protection contre les représailles quiconque dénonce 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 publique et la sécurité; ou

(ii) Des conséquences fâcheuses pour le fonctionnement du PNUD ; ou

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

(b) L’auteur n’a pu emprunter les mécanismes internes parce que :

(i) Au moment où il dénonçait le manquement, il avait des raisons de croire qu’il ferait l’objet de représailles de la part de la personne ou des personnes qu’il était censé dénoncer en empruntant les mécanismes internes ; ou

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

(iii) L’intéressé ayant dénoncé les mêmes faits auparavant en empruntant les mécanismes internes, le PNUD ne l’avait pas informé par écrit de la suite donnée à la dénonciation dans les six mois suivant sa démarche ; et

(c) L’intéressé n’a reçu aucun paiement ou avantage de quelque partie que ce soit en contrepartie de sa dénonciation.

**Section 3**

**Délai de demande de protection contre les représailles**

3.1 La demande de protection de l’intéressé doit être présentée au Bureau de la déontologie au plus tard six mois après la date à laquelle l’intéressé a su ou, de l’avis du Bureau, aurait dû savoir que la mesure de représailles incriminée a été menacée d’être prise ou prise.

3.2 Ce délai peut être prorogé lorsque, de l’avis du Directeur du Bureau de la déontologie, une telle prorogation est conforme à l’intérêt du PNUD ou est par ailleurs nécessaire afin de donner effet au but et à l’objet généraux de la présente politique.

**Section 4**

**Champ d’application**

4.1 La politique de protection contre les représailles s’appliquent à :

(a) L’ensemble des fonctionnaires titulaires de lettres de nomination du PNUD, y compris aux administrateurs auxiliaires (JPO), qui sont affectés au PNUD.

(b) L’ensemble des autres personnes titulaires d’une nomination ou d’un contrat du PNUD et affectées au PNUD, y compris :

(i) Les fonctionnaires d’autres organisations en détachement auprès du PNUD ou participant à un échange inter-organisation avec le PNUD, au titre des actes commis au sein du PNUD, sauf stipulation contraire de l’accord de détachement ou d’échange. Le PNUD informera l’organisation d’origine du fonctionnaire concerné avant de l’accuser d’avoir commis un manquement.

(ii) Les volontaires des Nations Unies (UNV) et les stagiaires travaillant au PNUD.

(iii) Les titulaires de contrats de service du personnel national (NPSA), les titulaires de contrats de service du personnel international (IPSA), les vacataires (IC, anciennement SSA) et prestataires de services (SC) affectés au PNUD. Toutefois, la protection contre les représailles peut être limitée de manière à donner effet aux stipulations du contrat en vertu duquel le prestataire intervient, y compris à toute autre stipulation incorporée dans son contrat directement ou par renvoi.

4.2 (a) La présente section 4.2 ne s’appliquera que dans la mesure où le PNUD sera parvenu à un accord avec le fonds, organisme, programme ou département des Nations Unies concerné afin de garantir que les fonctionnaires et non-fonctionnaires du PNUD disposeront d’un recours utile.

(b) Sous réserve du paragraphe (a) ci-dessus, la présente politique *ne s’appliquent pas* aux fonctionnaires ou non-fonctionnaires du PNUD qui sont affectés exclusivement à un autre fonds, organisme, programme ou département des Nations Unies. Dans ce cas, le fonctionnaire / non-fonctionnaire concerné sera soumis, le cas échéant, aux règles de l’organisation d'accueil, en ce qui concerne les actes commis pendant la période d’emploi du fonctionnaire/non-fonctionnaire auprès de cette organisation. De même, la présente politique *ne s’appliquent pas* aux fonctionnaires ou non-fonctionnaires du PNUD en détachement auprès d’une autre organisation des Nations Unies ou participant à un échange avec une telle organisation, lorsque leur détachement ou échange est régi par les règles de l’organisation d’accueil, en ce qui concerne les actes commis au cours de leur échange au sein de ladite organisation.

**Section 5**

**Mesures de prévention**

5.1 En ce qui concerne les allégations de manquement reçues par l’OAI qui, si elles sont établies, seraient manifestement préjudiciables aux intérêts, au fonctionnement ou à la gouvernance du PNUD, l’OAI informe le Bureau de la déontologie s’il identifie un risque de représailles contre le requérant. L’OAI ne fournit cette information au Bureau de la déontologie qu’avec le consentement de l’auteur de la dénonciation.

5.2 Une fois informé par l’OAI que le requérant risque de subir des représailles, le Bureau de la déontologie se met en rapport avec la personne concernée pour arrêter les mesures de prévention à prendre. Avec le consentement de l’intéressé, le Bureau peut notamment inviter le ou les responsables hiérarchiques supérieurs du fonctionnaire à surveiller la situation au travail de celui-ci pour empêcher que des représailles soient exercées à son encontre à raison de sa dénonciation.

**Section 6**

**Comment soumettre une demande de protection contre les représailles au Bureau de la déontologie**

6.1 Les personnes qui estiment avoir fait l’objet de mesures ou de menaces de représailles parce qu’elles se sont livrées à une activité protégée peuvent faire part de leurs préoccupations et demander une protection en contactant le Bureau de la déontologie dès que possible (et au plus tard dans les délais indiqués dans la section 3), et en formulant une demande de protection officielle par écrit (ou par courrier électronique). Le Bureau de la déontologie a créé pour le PNUD un [formulaire de demande de protection contre les représailles](https://popp.undp.org/node/1466) afin de faciliter une telle demande. Veuillez inclure l’ensemble des informations et documents justificatifs et référez-vous à la section 3 ci-dessus pour consulter les délais précis de dépôt d’une telle demande de protection. Le Bureau de la déontologie est situé à One United Nations Plaza, New York, NY 10017, et peut également être contacté par téléphone au +1(212-909-7840) ou par courrier électronique ([ethicsoffice@undp.org](mailto:ethicsoffice@undp.org)).

6.2 Le PNUD encourage le règlement informel des conflits. Par conséquent, nonobstant toute autre disposition de la présente politique, une personne qui estime avoir fait l’objet de mesures ou de menaces de représailles peut, de manière discrétionnaire, contacter initialement le Bureau de l’ombudsman afin de tenter de régler de manière informelle le problème sous-jacent (c’est-à-dire la question ayant donné lieu aux craintes de représailles). Au cours de la tentative de règlement informelle d’un conflit par l’intermédiaire de l’ombudsman, le délai de dépôt d’une plainte pour représailles auprès du Bureau de la déontologie, tel qu’indiqué dans la section 3 ci-dessus, peut être suspendu par le Bureau de la déontologie pendant une durée maximum de 120 jours, *à condition* *que* l’intéressé a) notifie au Directeur du Bureau de la déontologie, par écrit, qu’il a demandé le règlement informelle de l’affaire et b) joigne une confirmation écrite du Bureau de l’ombudsman selon laquelle ledit bureau participe à ladite procédure de règlement informel.

6.3 La tentative de règlement informel d’une affaire, d’une réclamation ou d’un problème interpersonnel susceptible de servir de fondement à une plainte pour représailles ne peut empêcher l’engagement indépendant et ultérieur d’une procédure disciplinaire ou autre procédure administrative contre l’auteur allégué des mesures de représailles, le cas échéant.

**Section 7**

**Traitement des plaintes pour représailles (ou des menaces de représailles) et demande de protection contre les représailles**

7.1 Le rôle du Bureau de la déontologie aux termes de la présente politique consiste à :

(a) recevoir les plaintes faisant état de représailles ou de menaces de représailles et les demandes de protection contre les représailles des requérants ;

(b) tenir un dossier confidentiel de l’ensemble desdites plaintes ;

(c) procéder à un examen préliminaire des allégations de représailles afin de déterminer :

(i) si la démarche entreprise par le requérant est une activité protégée ;

(ii) si l’acte constituant prétendument des représailles ou une menace de représailles a effectivement été commis ; et

(iii) s’il y lieu de présumer que l’activité protégée a été l’une des causes de l’acte constituant prétendument une mesure ou une menace de représailles.

7.2 Le Bureau de la déontologie adressera promptement au requérant un accusé de réception de sa plainte et s’efforcera d’achever son examen préliminaire sous 30 jours à compter de la réception de l’ensemble des informations demandées concernant la demande de protection contre les représailles soumise. Si le Bureau de la déontologie s’abstient d’examiner la demande dans ledit délai de 30 jours, le requérant pourra soumettre l’affaire par écrit au Président du Groupe de la déontologie des Nations Unies.[[4]](#footnote-4)

7.3 Si le Directeur du Bureau de la déontologie estime qu’il risque de se trouver dans une situation de conflit d’intérêts s’il procède à l’examen d’une plainte particulière ou s’il souhaite éviter ne serait-ce que l’apparence d’une pression illicite ou d’un abus d’autorité, il peut transmettre ladite plainte au Président du Groupe de la déontologie des Nations Unies pour avis et recommandations concernant le choix d’une autre organisme à qui confier un tel examen. Le Directeur doit également informer immédiatement l’Administrateur du PNUD d’une telle transmission.

7.4 Si le Directeur du Bureau de la déontologie estime que les documents et les éléments de preuve examinés permettent de conclure qu’il existe une présomption de représailles ou de menaces de représailles, il transmet l’affaire par écrit à l’OAI aux fins d’enquête et en notifie immédiatement le requérant par écrit. L’OAI s’efforcera d’achever son enquête et de soumettre son rapport d’enquête au Bureau de la déontologie sous 120 jours à compter de ladite transmission.

7.5 Si, de l’avis du Directeur du Bureau de la déontologie, un conflit d’intérêts ou d’autres circonstances atténuantes peuvent résulter de la réalisation de l’enquête par l’OAI, le Bureau de la déontologie peut recommander à l’Administrateur de transmettre la plainte à un autre organisme qui sera chargé d’effectuer l’enquête. Dans ce cas, à l’issue de l’enquête, l’enquêteur remettra un rapport d’enquête final au Bureau de la déontologie.

7.6 L’enquête réunira des éléments de preuve qui seront fournis au Bureau de la déontologie afin de l’aider à vérifier de manière indépendante la réalité des mesures ou des menaces de représailles dénoncées. Toutefois, la charge de la preuve incombera à l’Administration qui devra démontrer à l’aide d’éléments de preuve non équivoques et convaincants qu’elle aurait pris la même mesure en l’absence de l’activité protégée considérée. A ce titre, la présente politique est sans préjudice de l’application légitime des règlements, règles et procédures administratives de l’Organisation des Nations Unies et du PNUD, y compris de ceux et celles qui régissent l’évaluation des performances et la non-prolongation ou la cessation des nominations, emplois ou contrats.

7.7 Tant pendant l’examen préliminaire que dans l’attente de l’achèvement de l’enquête après qu’une présomption de représailles ou de menace de représailles a été établie, le Bureau de la déontologie peut recommander aux responsables locaux et/ou à l’Administrateur des mesures provisoires destinées à sauvegarder les intérêts du requérant et, notamment, la suspension temporaire de l’application de la mesure constituant prétendument des représailles et/ou, en concertation avec le requérant, la réaffectation temporaire du requérant ou sa mise en congé spécial avec traitement. La réaffectation ou la mise en congé spécial avec traitement à titre temporaire ne peut être recommandée que lorsque le requérant est un fonctionnaire du PNUD. Lorsque l’intéressé n’est pas un fonctionnaire du PNUD (par ex. un prestataire), les mesures susceptibles d’être prises peuvent se limiter à celles qui sont prévues par le contrat qui le lie au PNUD.

7.8 Après avoir reçu le rapport d’enquête, le Bureau de la déontologie :

7.8.1 détermine si l’enquête corrobore les allégations de représailles et, dans l’affirmative, transmet l’affaire au Directeur du Bureau des services juridiques (OLS) à charge pour celui-ci de décider si une procédure disciplinaire doit être engagée contre l’auteur des représailles, conformément aux dispositions du [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies](https://popp.undp.org/fr/node/2586) ; et

7.8.2 informe le requérant du résultat de l’enquête et lui indique si celle-ci corrobore ses allégations de représailles.

7.9 (a) Si, après avoir examiné le rapport d’enquête, le Bureau de la déontologie estime qu’il est établi qu’une personne a fait l’objet de représailles, il peut également recommander à l’Administrateur des mesures appropriées destinées à corriger les effets négatifs subis ou risquant d’être subis par ladite personne du fait de telles représailles. S’il s’agit d’un fonctionnaire, ces mesures peuvent notamment inclure l’annulation de la décision/mesure prise en représailles, la réintégration du fonctionnaire et, s’il y a lieu et après concertation avec celui-ci, son transfert dans un autre bureau ou à un autre poste correspondant à ses qualifications. Sous réserve de toutes les garanties de procédure applicables, notamment des droits prévus au [chapitre X du Statut et Règlement du personnel de l’Organisation des Nations Unies](https://digitallibrary.un.org/record/4002120?ln=en?web=1)stat, la mutation temporaire ou permanente de la personne accusée d’avoir exercé des représailles peut être recommandée. Pour tout autre membre du personnel, les mesures appropriées doivent viser, dans toute la mesure du possible, à donner effet aux conditions de son contrat ou à ses conditions d’emploi.

(b) Bien que le Bureau de la déontologie puisse recommander à l’Administrateur certaines mesures correctrices, telles qu’indiquées ci-dessus, les procédures décrites dans la présente politique sont sans préjudice des droits d’une personne ayant subi des représailles de demander réparation par tout autre mécanisme de recours interne prévu par le Statut et Règlement du personnel ou d’autres politiques administratives.

7.10 Si le Bureau de la déontologie juge qu’il existe une présomption de représailles ou de menace de représailles, mais estime qu’elle résulte d’autres facteurs (par ex. un problème interpersonnel au sein d’un bureau ou avec un manager particulier), il peut indiquer au requérant d’autres alternatives permettant de résoudre une telle situation ou d’y remédier, dont la saisine du Bureau de l’ombudsman ou d’autres mécanismes informels de règlement des conflits au sein du PNUD.

**Section 8**

**Sécurité et bien-être du requérant**

8.1 Si le Bureau de la déontologie prend connaissance d’un risque immédiat pour la sécurité du requérant ou de sa famille lié à la demande de protection contre les représailles, il doit en notifier le Bureau de la sécurité/BMS du PNUD ou inciter vivement le requérant à y procéder directement. Le Bureau de la sécurité du PNUD décidera des mesures les plus appropriées qui devront être prises pour assurer la sécurité personnelle et le bien-être du requérant et/ou des membres de sa famille.

**Section 9**

**Mesures contre l’auteur des représailles**

9.1 Les mesures de représailles prises contre une personne parce qu’elle s’est livrée à une activité protégée constituent elles-mêmes un manquement qui, s’il est établi, peut conduire à l’engagement d’une procédure administrative ou à des sanctions disciplinaires contre l’auteur de telles mesures. Ainsi que cela est indiqué dans la section 7.8(a) ci-dessus, si l’existence de mesures de représailles est établie, le Bureau de la déontologie transmet l’affaire au Directeur de l’OLS afin de décider de la procédure disciplinaire à engager, le cas échéant, contre l’auteur allégué des mesures de représailles. Dans ce cas, la procédure décrite dans le [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies](https://popp.undp.org/fr/node/2586) s’applique.

9.2 Un fonctionnaire peut faire l’objet d’une procédure disciplinaire pour représailles, même si la personne ayant été victime des mesures ou menaces de représailles alléguées n’a pas demandé à bénéficier de la protection prévue par la présente politique, conformément à la procédure décrite dans le [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies](https://popp.undp.org/fr/node/2586).

**Section 10**

**Mesures contre la personne demandant une protection de manière mensongère ou de mauvaise foi**

10.1 Si, en application de la section 6 ci-dessus, il est établi qu’une personne ayant dénoncé des mesures de représailles a) a fourni des informations de mauvaise foi, a transmis ou disséminé des rumeurs infondées ou fausses, ou a formulé des allégations dont elle savait ou aurait dû savoir qu’elles étaient fausses ou mensongères, ou b) a violé toute disposition du Statut ou du Règlement du personnel lors de la dénonciation de prétendus manquements ou mesures de représailles, ladite personne pourra faire l’objet d’une procédure disciplinaire ou autre mesure administrative, conformément au [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies ou autres textes administratifs](https://popp.undp.org/fr/node/2586).

**Section 11**

**Demande d’examen par le Groupe de la déontologie des Nations Unies**

11.1 Si, postérieurement à la notification de la décision du Bureau de la déontologie du PNUD concernant la plainte pour représailles de l’intéressé, celui-ci souhaite que son affaire fasse l’objet d’un examen supplémentaire, il peut la transmettre par écrit, dans les 30 jours suivant la réception de cette notification, au Président du Groupe de la déontologie des Nations Unies, selon les modalités prévues dans la circulaire [ST/SGB/2007/11](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/St_SGB_2007_11%20Ethics%20UN%20system.pdf) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=ST/SGB/2007/11/Amend.1&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False?web=1).

**Section 12**

**Interdiction des représailles à l’encontre de parties extérieures**

12.1 Toute mesure avérée de représailles à l’encontre d’une entreprise extérieure ou de ses employés, agents ou représentants ou de toute autre personne entretenant des relations avec le PNUD qui serait motivée par le fait que l’entreprise ou la personne en question a dénoncé des manquements peut donner lieu à des mesures disciplinaires ou autres.

**Section 13**

**Cadre général et contexte**

13.1 La présente politique doit être lue en parallèle avec les dispositions utiles du [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies](https://popp.undp.org/fr/node/2586) et des [Directives relatives aux enquêtes de l’OAI](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-02/UNDP-OAI-IS-Investigation-Guidelines-ENG-2022.pdf).

13.2 L’Administrateur du PNUD, en tant que dépositaire de la politique de protection contre les représailles, approuve la présente politique, concourt à l’indépendance de la fonction de protection contre les représailles, comme le prévoit la section 1.2 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/St_SGB_2007_11%20Ethics%20UN%20system.pdf) (et [ST/SGB/2007/11/Amend.1)](https://undocs.org/ST/SGB/2007/11/Amend.1) (Respect de la déontologie à l’échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte) et veille au respect de l’ensemble des dispositions de la présente politique afin de s’assurer que le PNUD fonctionne de manière ouverte, transparente et équitable dans le cadre de la protection des personnes contre les mesures de représailles.

**Section 14**

**Entrée en vigueur**

14.1 La présente politique (et les présentes procédures/directives) remplacent la politique de protection contre les représailles du PNUD du mois d’avril 2018 (mise à jour en octobre 2019, puis en décembre 2021) et entreront en vigueur à la date de leur adoption par l’Administrateur. Elles seront révisées au moins tous les deux ans après leur date d’adoption.

**Liens d’accès aux documents**

Les documents utiles relatifs à la politique de protection contre les représailles peuvent être consultés par l’intermédiaire des liens suivants :

▪ [Formulaire du PNUD de demande de protection contre les représailles](https://popp.undp.org/node/1466)

▪ [Statut et Règlement du personnel de l’Organisation des Nations Unies](https://digitallibrary.un.org/record/4002120?ln=en?web=1)

▪ [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies](https://popp.undp.org/fr/node/2586)

▪  [Politique du PNUD en matière de fraude et autres pratiques de corruption](https://popp.undp.org/fr/node/4021)

▪ [Politique du PNUD de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.](https://popp.undp.org/fr/node/10431)

▪ [Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux](https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsF.pdf?r=09334324)

▪ Respect de la déontologie à l’échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte ([ST/SGB/2007/11](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/St_SGB_2007_11%20Ethics%20UN%20system.pdf) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=ST/SGB/2007/11/Amend.1&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False?web=1))

▪ [[[Politique du PNUD en matière de harcèlement, notamment sexuel, discrimination et abus d’autorité](https://popp.undp.org/node/1451)](https://popp.undp.org/node/1451)](https://popp-test.acquia.undp.org/fr/node/10886)

▪ [Directives relatives aux enquêtes de l’OAI](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-02/UNDP-OAI-IS-Investigation-Guidelines-ENG-2022.pdf)

▪ [Politique relative aux PPSA](https://popp.undp.org/node/2511)

▪ [Politique relative aux IPSA](https://popp.undp.org/node/186)

▪ [Politique relative aux NPSA](https://popp.undp.org/node/191)

▪ [Politique des contrats de service des RH](https://popp.undp.org/node/226)

▪ [POPP des RH](https://popp.undp.org/fr/taxonomy/term/126)

1. Les non-fonctionnaires qui sont affectés au PNUD comprennent les stagiaires, les Volontaires des Nations Unies, les titulaires de contrats de service du personnel national (NPSA), les titulaires de contrats de service du personnel international (IPSA), les vacataires (IC, anciennement SSA) et les prestataires de services (SC). [↑](#footnote-ref-1)
2. Créé par les circulaires [ST/SGB/2007/11](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/St_SGB_2007_11%20Ethics%20UN%20system.pdf) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1 :](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=ST/SGB/2007/11/Amend.1&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False?web=1) Respect de la déontologie à l’échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte. [↑](#footnote-ref-2)
3. Voir aussi [La Politique du PNUD de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme.](https://popp.undp.org/SitePages/POPPSubject.aspx?SBJID=521&Menu=BusinessUnit&Beta=0&lng=French) [↑](#footnote-ref-3)
4. [ST/SGB/2007/11,](https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/Documents/St_SGB_2007_11%20Ethics%20UN%20system.pdf) section 4 (voir également [ST/SGB/2007/11/Amend.1)](https://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=ST/SGB/2007/11/Amend.1&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False?web=1). [↑](#footnote-ref-4)