

POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES



OPS

Septembre 2021

Responsable de la politique : ETH

Chapter III Human Resources

Sub-Chapter III.11 Conduct and Disciplinary Measures

III.11.1d Protection Against Retaliation

I. Introduction

1. En tant qu'organisation internationale de santé publique, l'OPS a la responsabilité de mener ses travaux de façon éthique et transparente. Le climat éthique d'une organisation est important parce qu'il peut améliorer le moral, enrichir l'engagement institutionnel et lui permettre de maintenir le respect et la confiance de ses partenaires, parties prenantes et bénéficiaires.
2. Bien que le personnel de l'OPS soit extrêmement loyal et travaille dans le meilleur intérêt de l'Organisation, il peut arriver que certaines personnes manquent à leurs responsabilités éthiques et commettent des actes de fraude, de corruption, de harcèlement et d'autres formes d'inconduite. Les personnes qui sont victimes ou témoins d'inconduite doivent se sentir en sécurité pour s'exprimer et faire part de leurs préoccupations. Cependant, il est naturel que ces personnes ne se sentent à l'aise pour s'exprimer que si elles ont confiance dans les politiques et les mécanismes que l'Organisation a mis en place et sont certaines que leurs préoccupations seront prises au sérieux, que les responsabilités seront assumées et, chose encore plus cruciale, qu'elles seront totalement protégées de toute forme de représailles.
3. Cette politique définit les précautions et les garanties que l'OPS fournit pour encourager les personnes à soulever des préoccupations légitimes et honnêtes sans crainte de représailles et elle décrit les mesures qui seront prises lorsque des plaintes pour représailles sont déposées.

II. Objectif

4. L'objectif de cette politique est de protéger de toute forme de représailles les personnes qui travaillent à l'OPS ou avec elle lorsqu'elles soulèvent des préoccupations de bonne foi qui ont un impact sur la bonne gouvernance, les opérations, les intérêts ou la réputation de l'Organisation, ou lorsqu'elles coopèrent à une enquête ou un audit. Rassurer les personnes qui travaillent pour l'OPS qu'elles seront protégées de représailles les encouragera à faire part de leurs soupçons portant sur un comportement illégal, contraire à l'éthique ou inapproprié et permettra à l'Organisation d'agir promptement pour faire face à la situation.

III. Champ d'application

5. 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 engagement, y compris les internes et les travailleurs bénévoles, ainsi que les personnes ayant travaillé

précédemment pour l'Organisation et toute personne entretenant des relations d'affaires avec l'OPS en tant qu'entrepreneurs, fournisseurs et partenaires.

IV. Comportement protégé

6. Un élément central de cette politique est la nécessité de protéger les personnes qui ont eu le courage de signaler un problème qui pourrait avoir un impact défavorable sur la bonne gouvernance ou la réputation de l'Organisation, ses ressources et intérêts financiers, ou sur le bien-être d'une personne qui travaille pour l'Organisation ou lui est associée. Cette politique protège également les personnes qui ont coopéré à une enquête ou un audit.
7. L'OPS s'engage à protéger de représailles toute personne qui travaille pour l'Organisation dans les cas suivants :
 - a) si elle a signalé tout cas présumé de fraude, vol, perte de biens, ou abus de ressources à un superviseur ou gestionnaire, au Bureau des enquêtes ou à tout autre membre du Système d'intégrité et de gestion des conflits (SIGC) de l'OPS,¹ ou à toute autre entité de contrôle externe, organe directeur ou État Membre ;
 - b) si elle a soumis au Bureau des enquêtes une plainte pour discrimination, harcèlement, harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuels, ou représailles ;
 - c) si elle a sollicité des conseils ou l'intervention du Bureau d'éthique, du Département de la Gestion des ressources humaines ou du Bureau de l'Ombudsman pour résoudre une préoccupation de bonne foi qui a un impact sur le milieu de travail ou le bien-être de toute personne travaillant pour l'OPS ;
 - d) si elle a signalé tout autre type d'acte répréhensible ou d'abus d'autorité présumé à un superviseur ou gestionnaire, au Bureau des enquêtes, ou tout autre membre du SIGC ;
 - e) si elle a coopéré à une enquête ou un audit de l'OPS ;
 - f) si elle a présenté un appel au comité d'appel de l'OPS ou déposé un grief auprès du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.

V. Ce qui constitue des représailles

8. Les représailles font référence à une situation au cours de laquelle une mesure défavorable en matière d'emploi a été prise ou a été menacée d'être prise à l'encontre d'une personne, et ce sans motif valable et uniquement parce que cette personne a adopté un comportement protégé, tel que décrit ci-dessus. Les représailles constituent un acte répréhensible distinct et une violation des règlements, règles et politiques de l'Organisation, y compris la présente politique.
9. Diverses actions et commentaires peuvent constituer des représailles, comme les actions ou menaces d'action suivantes :

¹ Les membres du SIGC comprennent le Bureau d'éthique, le Bureau de l'Ombudsman, le Département de la Gestion des ressources humaines, le Bureau du Conseiller juridique, le Bureau de la vérification interne des comptes, le service de sécurité de l'information, le Bureau des enquêtes et le comité d'appel de l'OPS. De plus, l'Association du personnel de l'OPS participe aux réunions du SIGC et sert de ressource additionnelle pour le personnel en matière d'intégrité et de règlement des conflits.

- a) le licenciement ou la suspension d'emploi ;
- b) le refus de renouvellement du contrat ;
- c) la rétrogradation ou le refus de possibilités de promotion ;
- d) le transfert à un autre poste, département ou lieu de travail ;
- e) la suspension des augmentations de rémunération, des avantages ou des allocations ;
- f) l'évaluation de performance défavorable ;
- g) les remarques ou les commentaires insultants ;
- h) la perte de relations personnelles ou la mise en quarantaine ;
- i) la suppression des fonctions, des responsabilités ou des possibilités de voyage ;
- j) le retrait d'une équipe ou d'un projet ;
- k) le retrait de financement ;
- l) le retrait de délégation de pouvoir.

VI. Ce qui ne constitue pas des représailles

10. L'application légitime de règles, de politiques et de procédures, ainsi que l'exercice correct de l'autorité de gestion, ne constituent pas des représailles. En outre, les mesures de représailles 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 de conduite.
11. Si une personne n'a pas adopté un comportement protégé, tel que décrit ci-dessus, toute mesure d'emploi défavorable prise à l'encontre de cette personne ne sera pas considérée comme une mesure de représailles aux termes de cette politique.

VII. Devoir de signaler des actes répréhensibles présumés et des préoccupations éthiques

12. Toute personne travaillant pour l'OPS se doit de signaler, en toute bonne foi, des actes répréhensibles présumés, des préoccupations éthiques ou toute autre activité pouvant porter préjudice à la réputation, à l'intégrité ou à la crédibilité de l'Organisation. Ce faisant, les personnes doivent se sentir libres de soumettre l'information sans réserve, en étant certaines que leur identité et les informations qu'elles communiquent seront tenues confidentielles et ne seront divulguées qu'en cas de nécessité absolue, et qu'elles seront protégées par l'Organisation.

VIII. Devoir de coopérer dans une enquête ou un audit

13. 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. Ce faisant, les personnes doivent se sentir libres de divulguer des informations en toute confiance, en étant certaines que leur identité et les informations qu'elles communiquent seront tenues confidentielles et ne seront divulguées qu'en cas de nécessité absolue, et qu'elles seront protégées par l'Organisation.

IX. Interdiction de représailles

14. 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 qui adopte un comportement protégé.

X. Protection contre les représailles

15. Étant donné que les personnes travaillant pour l'OPS ont le devoir de sauvegarder les intérêts ainsi que les ressources humaines et financières de l'Organisation, de signaler les irrégularités présumées 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.

16. Dans le cadre de la présente politique, les entrepreneurs, fournisseurs et partenaires qui signalent, en toute bonne foi, un acte répréhensible présumé ou soulèvent des préoccupations éthiques impliquant des personnes travaillant à l'OPS, ou coopérant à une investigation ou à un audit, bénéficient également, dans la mesure du possible et, d'une protection contre les représailles.

17. Une personne qui, en toute bonne foi, signale un acte répréhensible présumé ou soulève des préoccupations éthiques sera protégée contre des représailles même si l'information fournie s'avère erronée ou ne repose sur aucun élément de preuve.

18. S'il s'avère qu'une personne a soumis intentionnellement un rapport faisant état d'irrégularités qui est faux ou trompeur, ou si le rapport a été préparé avec malveillance ou mauvaise foi, une action disciplinaire pourra être prise à l'encontre de son auteur

19. De plus, l'adoption d'un comportement protégé ne protège pas une personne contre des mesures disciplinaires ou administratives s'il est déterminé que la personne a participé à une activité et a été trouvée coupable de faute.

XI. Divulgence anonyme

20. 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 un acte répréhensible présumé ou soulèvent des préoccupations éthiques au moyen de la Ligne d'assistance de l'OPS sur www.pahohelpline.org.

XII. Formation

21. Le Bureau d'éthique fournit une formation consacrée à la promotion d'une culture où le personnel est invité à faire entendre sa voix et à soulever des questions librement et sans peur de représailles. Cette formation permet, d'une part, de mieux faire connaître ce qui constitue des représailles et quelles mesures relèvent de l'exercice légitime de l'autorité de gestion et de supervision. Elle met en évidence, d'autre part, l'engagement de

l'Organisation de protéger les personnes qui soulèvent de bonne foi des préoccupations afin de sauvegarder les intérêts et la réputation de l'Organisation.

XIII. Recherche de protection ou de conseils au sujet des représailles

22. Le Bureau d'éthique joue un rôle clé dans la protection du personnel de l'OPS contre toute forme de représailles et dans la garantie de son bien-être. Lorsque des personnes qui soupçonnent l'existence de pratiques répréhensibles ont besoin d'orientation ou sont préoccupées par la possibilité de représailles, le Bureau d'éthique fournit des conseils impartiaux et travaillent avec elles pour assurer qu'une réponse appropriée soit apportée à leurs préoccupations tout en minimisant la possibilité de représailles.

23. Le Bureau d'éthique fournit également un appui aux personnes qui se préoccupent du fait qu'elles peuvent subir des représailles parce qu'elles ont déjà adopté un comportement protégé. Le Bureau d'éthique peut prendre des mesures proactives, de sa propre initiative ou à la demande de la personne concernée, pour prévenir des possibilités de représailles. Ces mesures proactives intérimaires peuvent inclure ce qui suit :

- recommander que la personne concernée ou la personne contre laquelle des divulgations ont été faites, soit temporairement démise de ses fonctions, que ce soit dans le cadre d'une réaffectation temporaire ou d'un congé spécial ;
- émettre une directive pour éviter toute interaction entre la personne concernée et la personne contre laquelle des divulgations ont été faites ;
- surveiller la situation de la personne en milieu de travail pour empêcher que des mesures de représailles ne puissent être prises.

24. Il y a plusieurs façons de contacter le Bureau d'éthique :

- i) par courriel à ethics@paho.org ;
- ii) au moyen de la Ligne d'assistance de l'OPS, y compris à titre anonyme, sur www.pahohelpline.org ;
- iii) par téléphone au 202-974-3929 ;
- iv) par appel virtuel via Teams ou Zoom ;
- v) en personne.

25. Il est aussi possible pour la personne qui s'inquiète du fait d'avoir fait l'objet de représailles parce qu'elle a adopté un comportement protégé ou qui pense qu'elle a fait l'objet de mesures de représailles pour cette raison de discuter de ses préoccupations informellement et à titre confidentiel avec l'Ombudsman de l'OPS, lequel fournira des services informels tels qu'une orientation concernant les politiques, ainsi qu'une explication et une évaluation des options disponibles pour répondre aux préoccupations soulevées.²

² Bien que les discussions soient encouragées, les communications initiées auprès de l'Ombudsman ne sont pas considérées comme des notifications formelles à 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 les personnes qui le souhaitent vers le bureau adéquat où des notifications formelles peuvent être émises.

26. Il y a plusieurs façons de contacter l'Ombudsman :

- vi) par courriel à ombusdman@paho.org ;
- vii) par téléphone au 202-974-3586 ;
- viii) par appel virtuel via Teams ou Zoom ;
- ix) en personne.

XIV. Soumission d'une plainte pour représailles

27. Toute personne peut soumettre une plainte pour représailles au Bureau des enquêtes.

Dans la plupart des cas, une plainte est soumise par la personne qui allègue que des mesures de représailles ont été prises à son égard. Cependant, une plainte pour représailles peut également être soumise par toute autre personne ou entité concernée, y compris un représentant de l'Association du personnel.

28. Toute personnes qui souhaite soumettre une plainte pour représailles devra le faire en écrivant directement au Bureau des enquêtes, qui peut être contacté:

- i) par courriel à investigations@paho.org ;
- ii) en s'adressant à la Ligne d'assistance de l'OPS, y compris à titre anonyme, sur www.pahohelpline.org ;
- iii) par téléphone au 202-974-3105;
- iv) par appel virtuel via Teams ou Zoom ;
- v) en personne.

29. Pour être en mesure de répondre à toute préoccupation en temps opportun, une plainte pour représailles doit être soumise au Bureau des enquêtes dans les plus brefs délais, mais au plus tard une année à compter de la date à laquelle les mesures de représailles présumées ont été prises ou ont été menacés d'être prises. De plus, le comportement protégé doit s'être produit dans les deux ans qui suivent la date à laquelle les mesures de représailles présumées ont été prises.

30. Une personne qui soumet une plainte pour représailles aux termes de cette politique doit fournir des informations ou de la documentation pour montrer qu'elle ou quelqu'un d'autre :

- a adopté un comportement protégé ;
- a subi une mesure d'emploi injustifiée et défavorable ; et
- a des motifs raisonnables de croire que l'acte de représailles présumé résulte de l'adoption d'un comportement protégé.

31. Le dépôt d'une plainte pour représailles n'a pas pour effet de retarder l'imposition de sanctions administratives ou disciplinaires, le cas échéant, contre lesquelles la plainte pour représailles a été déposée.

XV. Enquêtes sur les plaintes pour représailles

32. Les enquêtes sur les plaintes pour représailles sont menées conformément aux politiques et pratiques de l'OPS pour la conduite d'enquêtes sur le lieu de travail.
33. Lorsqu'une plainte pour représailles a été soumise au Bureau des enquêtes, la personne qui aurait pris des mesures de représailles doit faire la preuve qu'elle aurait pris les mêmes mesures si la personne alléguant les représailles n'avait pas fait une démarche constituant une activité protégée.
34. Des mesures de protection provisoires appropriées peuvent être prises à la discrétion de l'Organisation afin de protéger les intérêts de toute personne qui a soumis une plainte pour représailles. De telles mesures peuvent inclure la suspension de la mise en œuvre de la mesure ou de la décision en question, en procédant à la réaffectation temporaire de la personne qui a soumis la plainte à un bureau ou un poste différent ou, dans des circonstances exceptionnelles, à son placement en congé spécial avec plein traitement.

XVI. Procédures de recours

35. 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 sur un autre lieu de travail, à un poste équivalent au même grade et rémunération pour lesquels la personne est qualifiée.

XVII. Mesures disciplinaires

36. 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 les règlements, les réglementations et les politiques de l'OPS.

XVIII. Droit de recours

37. Toute personne qui dépose une plainte pour représailles a le droit de contester une décision sur le bien-fondé de sa plainte conformément aux règles et mécanismes applicables de recours interne de l'Organisation³ ou aux termes et conditions de son contrat.

XIX. Questions

38. Toutes les questions relatives à l'application de cette politique devront être adressées au Bureau d'éthique, pour directives et conseils.

³ La Section 12 du Règlement du Personnel de l'OPS définit les droits d'appel des fonctionnaires de l'Organisation.