



CONSEIL INTERNATIONAL DES BOIS TROPICAUX

COMITÉ FINANCIER
ET ADMINISTRATIF

Distr.
GÉNÉRALE

CFA(XXVIII)/9
19 septembre 2013

FRANÇAIS
Original: ANGLAIS

VINGT-HUITIÈME SESSION
25 - 30 novembre 2013
Libreville (Gabon)

Circulaire OIBT sur le signalement des manquements

Finalité

- 1.1 Faire en sorte que l'Organisation fonctionne en toute transparence et équité, et afin de garantir la protection des personnes qui signalent des manquements ou coopèrent à des enquêtes dûment autorisées.

Généralité

- 2.1 Les fonctionnaires sont tenus de signaler tout manquement au Règlement intérieur de l'OIBT aux responsables chargés de prendre les mesures qui s'imposent en pareil cas. Toute personne qui signale de bonne foi un manquement a le droit d'être protégée contre d'éventuelles représailles.
- 2.2 Les fonctionnaires sont également tenus de prêter leur concours aux enquêtes dûment autorisées. Toute personne qui coopère de bonne foi à une enquête a le droit d'être protégée contre d'éventuelles représailles.
- 2.3 On entend par représailles toute mesure porteuse d'un préjudice direct ou indirect, que la mesure soit préconisée, évoquée comme menace ou effectivement prise, à l'encontre d'une personne qui aura effectué une démarche protégée par la présente directive. Tout acte de représailles qui aura été constaté constitue lui-même un manquement.

Champ d'application

- 3.1 La protection contre d'éventuelles représailles est accordée à tout fonctionnaire, consultant, prestataire de service sous contrat et employé de l'OIBT ainsi qu'à ses agents et représentants et généralement à toute personne qui, traitant directement avec l'OIBT, a faculté de recourir aux démarches définies dans la présente Circulaire à l'effet de
 - (a) Signaler confidentiellement le manquement d'un ou de plusieurs fonctionnaires aux obligations qui sont les leurs aux termes du Règlement intérieur et Règlement du personnel de l'OIBT ou de tous autres textes administratifs, du Règlement financier et des règles relatives aux projets de l'OIBT, y compris toute demande ou instruction prises par un fonctionnaire à l'effet d'enfreindre des règlements, règles ou normes susdits. Afin de bénéficier d'une protection, l'intéressé doit signaler le manquement dès que possible et, au plus tard un an après en avoir eu connaissance. Il doit agir de bonne foi et fournir des renseignements ou présenter des éléments de preuve de nature à établir une présomption raisonnable de manquement; ou
 - (b) Coopérer de bonne foi à une enquête dûment autorisée.
- 3.2 La présente circulaire est sans préjudice de l'application normale des règles, règlements et procédures administratives, notamment ceux qui régissent les évaluations de résultats, les non-renouvellements d'engagement ou les licenciements. Toutefois, la charge de la preuve incombe à l'OIBT, laquelle doit établir, éléments de preuve concordants et convaincants à l'appui, qu'elle aurait pris la même décision en l'absence des activités protégées visées à la section 3.1 ci-dessus.

Signalements infondés

- 4.1 Le fait de livrer délibérément des informations inexactes ou mensongères constitue un manquement pouvant donner lieu à des mesures disciplinaires ou autres.

Recours aux mécanismes internes de signalement de manquements

- 5.1 Les manquements doivent être signalés par la voie des mécanismes internes de l'OIBT. L'Administration est tenue de protéger, dans toute la mesure possible, l'anonymat de l'auteur du signalement et la confidentialité de toutes informations communiquées par ces voies.
- 5.2 Pourra jouir d'une protection contre d'éventuelles représailles quiconque signale un manquement à une entité ou à une personne étrangère aux mécanismes internes de l'OIBT, si les critères énoncés aux alinéas a), b) et c) ci-après sont réunis
- (a) La démarche était nécessaire pour éviter :
- i) des conséquences fâcheuses pour le fonctionnement de l'OIBT; ou
 - ii) des violations du droit nation ou international; et
- (b) L'auteur du signalement 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 le signalement avait été fait à la personne/aux personnes censées le recevoir dans le cadre des mécanismes internes; ou
 - ii) L'intéressé ayant dénoncé les mêmes faits auparavant en empruntant les mécanismes internes, l'OIBT ne l'avait pas informé par écrit de l'état de la question dans les six mois suivant sa démarche; et
- (c) L'intéressé ne perçoit aucun paiement ou avantage de la part de quelque partie que ce soit en rétribution de son signalement.

Dénonciation des mesures de représailles au Président du Comité financier et administratif (CFA)

- 6.1 Toute personne qui estime avoir fait l'objet de mesures de représailles pour avoir dénoncé des manquements ou collaboré à une enquête dûment autorisée doit communiquer au Président du Comité financier et administratif (CFA), dès que possible, tous renseignements et documents dont elle dispose pour étayer sa plainte. Les plaintes peuvent être déposées en personne, par courrier normal ou électronique.
- 6.2 S'agissant de la protection contre des représailles qui viseraient des personnes qui ont dénoncé des manquements ou collaboré à une enquête dûment autorisée, le Président du CFA est chargé de :
- a) Recevoir les plaintes faisant état de représailles ou de menaces de représailles;
 - b) Tenir un dossier confidentiel de toutes les plaintes reçues;
 - c) Procéder à un examen préliminaire de toute plainte en vue de déterminer : i) si la démarche entreprise par le requérant est une activité protégée; et ii) s'il y a lieu de présumer que l'activité protégée a été un facteur des représailles présumées ou de menace de représailles.
- 6.3 Le Président du CFA s'attache à mener à bien et à produire les conclusions de son examen préliminaire dans les 45 jours suivant la réception de la plainte.
- 6.4 Tous les services et tous les fonctionnaires doivent apporter leur concours au Président du CFA et mettre à sa disposition tous dossiers et documents qu'il demande, à l'exception des dossiers médicaux qu'il ne peut consulter qu'avec l'assentiment exprès du fonctionnaire en cause.
- 6.5 Si le Président du CFA estime qu'il y a lieu de présumer qu'il y a eu représailles ou menace de représailles, le Président du CFA saisit par écrit le Directeur exécutif aux fins d'enquête, et en informe immédiatement le requérant par écrit. Le Directeur exécutif fait en sorte de mener son

enquête à bien et de présenter son rapport au Président du CFA à la session suivante du CFA.

- 6.6 En attendant la fin de l'enquête, le Président du CFA peut recommander au Directeur exécutif de prendre toutes mesures utiles pour sauvegarder les intérêts du requérant, celles-ci pouvant consister, sans s'y limiter, à surseoir temporairement à l'exécution de la mesure considérée comme constituant des représailles et, avec l'assentiment du requérant, à réaffecter provisoirement celui-ci au service dans lequel il exerçait ses fonctions ou à un autre service, ou à lui accorder un congé spécial à plein traitement.
- 6.7 Lorsqu'il reçoit le rapport d'enquête, le Président du CFA informe par écrit le requérant du résultat de l'enquête et produit ses recommandations au Directeur exécutif concernant l'affaire. Il peut notamment recommander des mesures disciplinaires contre l'auteur des représailles.
- 6.8 Si le Président du CFA conclut qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments crédibles pour établir qu'il y a eu représailles ou menace de représailles mais constate qu'il existe un problème de personnes dans un service donné, il conseille au requérant d'avoir recours aux mécanismes officiels de règlement des différends au sein de l'OIBT.
- 6.9 S'il constate qu'il existe un problème de gestion au vu de l'examen préliminaire de la plainte il en avise le Directeur exécutif en conséquence.
- 6.10 Si, de l'avis du Président du CFA, le fait que l'OIBT conduise l'enquête risque de faire naître un conflit d'intérêts, celui-ci peut recommander au Directeur exécutif de saisir un autre mécanisme d'enquête.

Protection de la personne ayant subi des représailles

- 7.1 S'il est établi qu'il y a eu représailles, le Président du CFA, après avoir consulté la personne qui a subi les représailles, recommande au Directeur exécutif les mesures qu'il convient de prendre pour remédier au préjudice que les représailles ont causé à l'intéressé. Ces mesures peuvent consister, sans s'y limiter, à annuler la décision en cause et, notamment, à réintégrer l'intéressé dans ses fonctions s'il en fait la demande, à le muter dans un autre service ou à lui confier d'autres fonctions pour lesquelles il possède les qualifications voulues, et en indépendance envers l'auteur des représailles.

Mesures contre l'auteur des représailles

- 8.1 Les représailles à l'encontre d'une personne, infligées parce que celle-ci a signalé des manquements de la part d'un ou plusieurs fonctionnaires de l'Organisation ou parce qu'elle a collaboré à une enquête dûment autorisée, constituent un manquement qui, s'il est avéré, donnera lieu à des mesures disciplinaires et/ou à la réaffectation de l'auteur à d'autres fonctions au sein du même service ou à dans un autre service.

Interdiction des représailles à l'encontre de parties extérieures

- 9.1 Toute mesure de représailles à l'encontre d'un consultant extérieur, d'une entreprise extérieure ou de ses employés, agents ou représentants ou de toute autre personne entretenant des relations avec l'OIBT, qui serait motivée par le fait que l'entreprise ou la personne en question a dénoncé des manquements de la part de fonctionnaires de l'OIBT, sera considérée comme un manquement qui, s'il est avéré, donnera lieu à des mesures disciplinaires ou autres.