



Politique de l'OIBT en matière de dénonciation d'abus

Révisé en novembre 2016

ORGANISATION INTERNATIONALE DES BOIS TROPICAUX

Adopté par le Conseil international des bois tropicaux par sa Décision 3(LII)

Politique de l'OIBT en matière de dénonciation d'abus

Finalité

- 1.1 Faire en sorte que l'Organisation internationale de bois tropicaux (OIBT) fonctionne d'une manière ouverte, transparente, éthique et équitable, afin de garantir la protection des personnes qui signalent des fautes ou coopèrent à des enquêtes dûment autorisées.

Généralités

- 2.1 Les fonctionnaires sont tenus de signaler toute infraction aux Statut et Règlement du personnel de l'OIBT aux responsables chargés de prendre les mesures qui s'imposent en pareil cas. Une personne qui signale de bonne foi une faute a le droit d'être protégée contre des représailles.
- 2.2 Les fonctionnaires sont également tenus de coopérer avec les enquêtes dûment autorisées et transparentes. Une personne qui coopère de bonne foi a le droit d'être protégée contre des représailles.
- 2.3 Pour les besoins de la présente Politique, « représailles » est défini comme étant 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 Politique. Un acte de représailles qui aura été constaté constitue lui-même un manquement.
- 2.4 Tout consultant, prestataire de services sous contrat ou ses employés, agent ou représentant ou toute autre personne traitant directement avec l'OIBT est tenu de signaler toute infraction aux Règlements de l'OIBT auprès des responsables chargés de prendre les mesures qui s'imposent en pareil cas.

Champ d'application

- 3.1 La protection contre des représailles est accordée à tout fonctionnaire de l'OIBT, qui a faculté de recourir aux procédures instituées dans la présente Politique en matière de dénonciation d'abus à l'effet de procéder confidentiellement à un signalement afin de :
 - a) Signaler la faute d'un ou de plusieurs fonctionnaires aux obligations qui sont les leurs aux termes des Statut et Règlement du personnel de l'OIBT ou de tous autres textes administratifs pertinents, aux Règlement financier et Règlement relatif aux projets de l'OIBT, y compris toute demande ou instruction émanant d'un fonctionnaire à l'effet d'enfreindre les règlements, règles ou normes susdits. Afin de bénéficier d'une protection, la faute doit être signalée dès que possible et au plus tard un (1) an après que la personne ait eu connaissance de la faute présumée. La personne doit signaler la faute de bonne foi et fournir des renseignements ou présenter des éléments de preuve de nature à établir une présomption raisonnable de faute ; ou
 - b) Coopérer de bonne foi à une enquête dûment autorisée et transparente.
- 3.2 La Politique en matière de dénonciation d'abus est sans préjudice de l'application légitime des règles, règlements et procédures administratives, notamment ceux qui régissent l'appréciation du comportement professionnel, les non-renouvellements d'engagements 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 les mêmes mesures en l'absence des activités protégées visées à la section 3.1 ci-dessus.

Signalements infondés

- 4.1 Un lanceur d'alerte qui livre délibérément des informations inexactes, mensongères, malveillantes ou frivoles et qui s'avèrent par la suite être mensongères fait l'objet de mesures disciplinaires ou autre mesure qui s'impose.

Recours aux mécanismes internes/externes de signalement de fautes en place

- 5.1 Une faute doit être en pratique signalée par la voie des mécanismes internes en place à l'OIBT. L'Administration est tenue de protéger, dans toute la mesure du 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 des représailles quiconque signale une faute à une entité ou à une personne étrangère aux mécanismes internes en place à l'OIBT, si les critères énoncés aux alinéas a), b) et c) ci-après sont réunis :

- a) Le signalement était nécessaire pour éviter :
Des conséquences fâcheuses pour le fonctionnement de l'OIBT ; ou
Des violations du droit national ou international ; et
- b) L'auteur(e) du signalement n'a pu emprunter les mécanismes internes parce que :

Au moment où le signalement a été effectué, il/elle avait des raisons de croire qu'il/elle ferait l'objet de représailles de la part de la/des personne(s) qu'il/elle était censé(e) dénoncer en accord avec le mécanisme interne en place ; ou

Il existait un risque substantiel que les éléments de preuve de la faute soient dissimulés ou détruits si le signalement avait été fait à la personne/aux personnes censées le recevoir dans le cadre des mécanismes internes en place ; ou

L'intéressé ayant dénoncé les faits identiques auparavant en empruntant les mécanismes internes, l'OIBT ne l'avait pas informé par écrit de l'état de la question dans les six (6) mois suivant sa démarche ; et

- c) L'intéressé n'accepte aucun paiement ou tout autre avantage de quelque partie que ce soit en rétribution de son signalement.

- 5.3 Toute personne qui n'est pas en mesure ou désireuse de signaler une faute en raison de circonstances décrites aux paragraphes 5.1 ou 5.2 est encouragée à effectuer le signalement auprès de l'un des membres du Bureau du Conseil (président du Conseil, vice-président du Conseil ou président du Comité des finances et de l'administration). Les coordonnées exactes des membres du Bureau du Conseil seront tenues à jour et mises à disposition en un endroit accessible à l'ensemble des fonctionnaires de l'OIBT.

Dénonciation de mesures de représailles

- 6.1 Toute personne qui estime avoir fait l'objet de représailles ou qu'elle risque des représailles pour avoir dénoncé une faute ou coopéré à une enquête dûment autorisée et transparente doit communiquer dès que possible à l'un des membres du Bureau du Conseil [président du Conseil, vice-président du Conseil ou président du Comité des finances et de l'administration (CFA)], tous renseignements et documents dont elle dispose pour corroborer sa plainte. Les plaintes peuvent être déposées en personne, par courrier postal, télécopie ou courrier électronique.
- 6.2 S'agissant de la protection contre des représailles qui viseraient des personnes ayant dénoncé une faute ou collaboré à une enquête dûment autorisée, les membres du Bureau du Conseil indiqués au paragraphe 6.1 sont chargés de :

Recevoir les plaintes faisant état de représailles ou de menaces de représailles ;

Tenir un dossier confidentiel de toutes les plaintes reçues ; et

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 de représailles présumées ou de menace de représailles.

Ces processus sont menés suivant une démarche collaborative.

À toute personne effectuant un signalement sera offerte et garantie la confidentialité de ses communications avec le membre du Bureau du Conseil auprès duquel le signalement aura été effectué en premier. Ledit membre du Bureau du Conseil servira de point de contact pour la durée de ces actions.

- 6.3 Les membres du Bureau du Conseil s'attachent à mener à bien un examen préliminaire dans les 45 jours suivant la réception de la plainte se rapportant à des représailles.
- 6.4 Tous les services et tous les fonctionnaires coopèrent avec les membres du Bureau du Conseil et mettent à sa disposition tous dossiers et documents qu'ils demandent, à l'exception des dossiers médicaux qui ne peuvent être consultés qu'avec l'assentiment exprès du fonctionnaire en cause.
- 6.5 Si les membres du Bureau du Conseil estiment qu'il y a lieu de présumer qu'il y a eu représailles ou menace de représailles, ils saisissent normalement par écrit le Directeur exécutif aux fins d'enquête, et en avisent immédiatement le requérant par écrit. Le Directeur exécutif fait en sorte de mener son enquête à bien et de présenter son rapport aux membres du Bureau du Conseil à la session suivante du Conseil. Si les membres du Bureau du Conseil craignent que le Directeur exécutif ne puisse pas agir ou n'agira pas en toute impartialité, le président et le vice-président du Conseil sont saisis de l'affaire.
- 6.6 En attendant la fin de l'enquête, les membres du Bureau du Conseil peuvent 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 Lorsque les membres du Bureau du Conseil reçoivent le rapport d'enquête, ils informent par écrit le requérant du résultat de l'enquête et produisent leurs recommandations au Directeur exécutif concernant l'affaire. Les recommandations peuvent notamment inclure des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur des représailles.
- 6.8 Si les membres du Bureau du Conseil concluent qu'il n'y a pas suffisamment d'éléments crédibles pour établir qu'il y a eu représailles ou menace de représailles, mais constatent qu'il existe un problème de personnes dans un service donné, ils conseillent au requérant de chercher recours par le biais des mécanismes officiels de règlement des différends internes à l'OIBT.
- 6.9 Si les membres du Bureau du Conseil déterminent qu'il existe un problème de gestion au vu de l'examen préliminaire de la plainte, ils en avisent le Directeur exécutif en conséquence.
- 6.10 Si, de l'avis des membres du Bureau du Conseil, le fait que l'OIBT conduise l'enquête risque de faire naître un conflit d'intérêts, ceux-ci peuvent recommander au Directeur exécutif qu'un autre mécanisme d'enquête transparent soit saisi de l'enquête.

Protection de la personne ayant subi des représailles

- 7.1 S'il est établi qu'il y a eu représailles, les membres du Bureau du Conseil, après avoir consulté la personne qui a subi les représailles, peuvent recommander 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. Si l'intéressé en fait la demande, un suivi psychologique lui sera fourni aux frais de l'OIBT.

Mesures contre l'auteur des représailles

- 8.1 Les représailles à l'encontre d'une personne, infligées parce que celle-ci a signalé une faute de la part d'un ou de plusieurs fonctionnaires de l'OIBT ou parce qu'elle a collaboré à une enquête de l'OIBT dûment autorisée, constituent une faute qui, si elle est avérée, peut donner lieu à des mesures disciplinaires et/ou à la réaffectation de l'auteur à d'autres fonctions au sein du même service ou 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'un prestataire de services sous contrat 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 une faute de la part de fonctionnaires de l'OIBT, sera considérée comme une faute qui, si elle est avérée, donnera lieu à des mesures disciplinaires ou autres mesures appropriées.