



Organisation des Nations Unies  
pour l'alimentation et l'agriculture

# circulaire administrative

No. 2021/10 corr. 2

Date: 24 août 2023

## **POLITIQUE DE LA FAO EN MATIÈRE DE PROTECTION DES PERSONNES QUI DÉNONCENT DES IRRÉGULARITÉS**

L'objectif de la présente circulaire administrative est d'informer le personnel de la FAO de la parution de la Politique révisée de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités, telle qu'approuvée par le Directeur général.

La politique révisée est alignée sur les pratiques optimales en vigueur dans l'ensemble du système des Nations Unies et vise à promouvoir une culture de confiance et de comportement éthique dans notre Organisation.

La politique révisée a fait l'objet de contributions d'un large ensemble de parties prenantes, notamment le Bureau de l'Inspecteur général, le Bureau juridique, la Division des ressources humaines et les associations représentant le personnel, et elle a été approuvée par le Comité consultatif de contrôle de la FAO.

La présente circulaire administrative annule et remplace la circulaire administrative 2019/06 du 14 août 2016. Le texte révisé de la politique est reproduit ci-après.



Organisation des Nations Unies  
pour l'alimentation et l'agriculture

Date de publication: 28 juin 2021

Version corrigée: 24 août 2023

**POLITIQUE DE LA FAO EN MATIÈRE DE**  
**PROTECTION DES PERSONNES QUI DÉNONCENT**  
**DES IRRÉGULARITÉS**

**Définitions**

1. Dans le cadre de la présente politique:

a) une «**plainte**» est une déclaration consistant en une allégation, une réclamation, l'expression d'une préoccupation ou une information communiquée par un plaignant ou un tiers au Bureau de l'Inspecteur général (OIG) faisant état d'une éventuelle faute ou d'un acte passible de sanctions ainsi que, aux fins de la présente Politique, d'actes de représailles au sens des paragraphes 10 à 15 de la présente politique.

b) un «**plaignant**» est une personne ou une entité qui dépose une plainte pour faute auprès du Bureau de l'Inspecteur général ou une plainte faisant état de représailles auprès du Bureau de la déontologie.

c) l'«**instance investie de pouvoirs délégués**» est le bureau de la FAO chargé de prendre des mesures administratives, y compris disciplinaires, lorsqu'une faute est constatée;

d) «**élément de preuve**» désigne tout type d'information qui tend à établir ou à réfuter un fait important dans le cadre d'une affaire. Cela inclut notamment, mais non exclusivement, les déclarations orales de témoins, y compris celles d'experts techniques, les documents, les enregistrements électroniques, audio et vidéo, et les photographies.

e) les expressions «**personnel de la FAO**» ou «**personne employée par la FAO**» renvoient aux fonctionnaires ainsi qu'à l'ensemble des autres personnes engagées par l'Organisation; il s'agit, entre autres, de l'ensemble des membres du personnel, qu'ils soient titulaires d'un contrat de

caractère continu, de durée déterminée ou de brève durée, à temps plein ou partiel au Siège ou dans les bureaux décentralisés, ainsi que des employés qui ne sont pas fonctionnaires de l'Organisation, tels que les consultants, les signataires d'un accord de services personnels, le personnel national affecté à des projets, les stagiaires et les volontaires.

f) une «**faute**», aux fins de la présente politique, s'entend de tout acte répréhensible commis par un membre du personnel de la FAO ou par un tiers en lien avec sa relation contractuelle avec la FAO, y compris i) une conduite incompatible avec ses obligations, contractées ou implicites, à l'égard de l'Organisation; (ii) le non-respect des dispositions de l'article I du Statut du personnel et/ou des exigences mentionnées dans diverses règles et politiques concernant les fautes ou la conduite répréhensible. Est considérée comme une faute la conduite répréhensible de la part d'un membre du personnel de la FAO, conformément à la liste non exhaustive d'exemples figurant au paragraphe 330.1.52 du Manuel administratif de la FAO. Les actes passibles de sanctions commis par un tiers, tels qu'ils sont définis dans les [Procédures de la FAO relatives aux sanctions applicables aux fournisseurs](#), sont également considérés comme des fautes.

g) l'expression «**activité de contrôle**» désigne toute enquête ou vérification autorisée au titre de la Charte du Bureau de l'Inspecteur général, toute collaboration avec les Services de sécurité de la FAO conformément aux dispositions de la section 550 du Manuel administratif, toute évaluation dûment autorisée, toute autre activité de contrôle entreprise par le Commissaire aux comptes de la FAO dans l'exercice de son mandat ou par le Comité consultatif de contrôle de la FAO, ou toute autre activité de contrôle spécifiquement autorisée par le Directeur général.

h) une «**présomption**» (de représailles) est établie quand l'information dont dispose le Bureau de la déontologie indique que:

- i. le plaignant a pris part à une activité ouvrant droit à une protection au sens de la présente politique, et
- ii. cette activité ouvrant droit à une protection semble être l'un des facteurs à l'origine des représailles alléguées.

i) les expressions «**représailles**», «**actes de représailles**» ou «**mesures de représailles**» s'appliquent aux mesures préjudiciables qui sont prises, directement ou indirectement, par une personne employée par la FAO et qui portent préjudice aux conditions d'emploi ou de travail d'une personne, ou d'un tiers, au motif que cette personne ou ce tiers a signalé une faute ou coopéré ou participé à une activité de contrôle et ce, que ces actes aient été effectivement commis, intégralement ou partiellement, ou qu'ils aient été seulement préconisés ou encore que la menace de tels actes ait été formulée. Si elles sont avérées, les représailles constituent une faute passible de mesures administratives, y compris disciplinaires.

## **Principes généraux**

2. Le personnel de la FAO est tenu de signaler aux fonctionnaires chargés de prendre les mesures voulues toute infraction au Statut du personnel, au Règlement du personnel et aux politiques de l'Organisation, et de coopérer dans le cadre des fonctions de contrôle interne de l'Organisation. Toute personne employée par la FAO qui effectue un tel signalement en agissant de bonne foi a le droit d'être protégée contre d'éventuelles représailles conformément à la présente politique.

3. Le personnel de la FAO est tenu de coopérer sans restriction à toute activité de contrôle. Toute personne employée par la FAO apportant son concours à une activité de contrôle et agissant de bonne foi a le droit d'être protégée par l'Organisation contre d'éventuelles représailles.
4. L'exercice de représailles contre des personnes qui ont dénoncé une faute ou qui ont coopéré à des activités de contrôle quelles qu'elles soient constitue une violation de l'obligation fondamentale imposée à l'ensemble du personnel de la FAO de faire preuve du plus haut degré d'efficacité, de compétence et d'intégrité et d'assumer leurs fonctions et régler leur conduite de manière à servir au mieux l'intérêt supérieur de l'Organisation.
5. L'Organisation a le devoir de donner suite à toute allégation de faute et de veiller à ce que l'analyse des plaintes relatives à des fautes et à des représailles ainsi que les enquêtes correspondantes soient menées avec la plus grande diligence. L'examen des signalements de faute et de représailles ainsi que l'enquête subséquente sont menés à bien conformément aux règles pertinentes en vigueur, même si les conditions d'emploi du plaignant et son lien avec l'Organisation changent au cours de l'examen ou de l'enquête. Conformément à la Charte du Bureau de l'Inspecteur général et aux [Directives de la FAO relatives aux enquêtes](#), le plaignant est tenu informé des conclusions de l'examen ou de l'enquête, quelle que soit sa situation contractuelle.

#### **Activités ouvrant droit à une protection**

6. Tout membre du personnel de la FAO (indépendamment de la classe de son poste et du lieu d'affectation, du type de contrat de travail, ainsi que de la catégorie et de la durée du contrat) qui participe à l'une des activités suivantes ou aux deux a le droit d'être protégé au titre de la présente politique:
  - i. signalement de bonne foi d'un fait susceptible de constituer une faute, conformément aux procédures applicables telles qu'elles sont décrites aux paragraphes 11 à 15;
  - ii. coopération de bonne foi à une activité de contrôle.
7. Pour bénéficier d'une protection au titre de la présente politique, cette personne doit avoir exercé l'activité protégée de bonne foi en toutes circonstances. S'agissant des alinéas 6.i et 6.ii, la plainte ou l'information fournie concernant un acte susceptible de constituer une faute doit être fondée sur une suspicion légitime qu'une faute a été commise. La transmission ou diffusion de rumeurs sans fondement ne saurait être considérée comme une activité ouvrant droit à une protection. La communication d'un signalement ou d'informations intentionnellement – ou sciemment – inexacts ou trompeurs constitue une faute et peut donner lieu à des mesures administratives, y compris disciplinaires.
8. La présente politique ne limite en rien le droit de la direction de la FAO, y compris des superviseurs, d'appliquer les règlements, règles et procédures administratives, y compris ceux qui régissent l'évaluation de la performance et la prolongation, le renouvellement ou la cessation d'un engagement ou d'un contrat. Si le bien-fondé de la réclamation est établi à première vue, la direction de la FAO doit démontrer, au moyen d'éléments de preuve clairs et convaincants que:

- i. les mesures engagées à l'encontre de la personne concernée auraient été mises en œuvre même si celle-ci n'avait pas pris part à l'activité ouvrant droit à une protection visée au paragraphe 6, et
  - ii. la mesure est fondée sur des motifs administratifs légitimes et étayés par un dossier ou des éléments documentaires préalablement rassemblés.
9. Si les conditions indiquées plus haut ne sont pas réunies, la présomption d'acte de représailles est fondée.

### **Signalement de faute par le biais de mécanismes internes**

10. En vertu des Normes de conduite de la fonction publique internationale (section 304, annexe A, paragraphe 20, du Manuel administratif), les membres du personnel de la FAO ont le devoir de signaler toute violation des dispositions du Statut du personnel, du Règlement du personnel et/ou des politiques de l'Organisation qu'il pourrait constater. Le serment professionnel ou la déclaration d'investiture prononcé(e) par les membres du personnel et les clauses de confidentialité figurant dans les contrats n'excluent pas une telle démarche.
11. Sauf dans les cas visés au paragraphe 15 ci-après, les plaintes pour faute doivent être formulées au moyen des mécanismes internes prévus à cet effet et conformément aux directives en vigueur relatives à chaque type de faute. Selon la nature des allégations, le signalement sera adressé:
  - i. au Chef du bureau concerné<sup>1</sup>;
  - ii. au Bureau de l'Inspecteur général (OIG);<sup>2</sup>
  - iii. au Directeur de la Division des ressources humaines (CSH);
  - iv. au coordonnateur chargé des plaintes relatives à une exploitation ou des abus sexuels<sup>3</sup>.
12. Il est du devoir de la personne ou du bureau qui reçoit le signalement de préserver autant que possible la confidentialité du dossier dans toutes les communications relatives à la plainte, y compris quand il en saisit le Bureau de l'Inspecteur général. L'identité du plaignant ne doit pas être révélée sans l'autorisation expresse préalable de celui-ci et elle ne peut l'être que si cette mesure est nécessaire dans le cadre d'une procédure administrative, y compris disciplinaire. Nonobstant ce qui précède, toutes les informations relatives à la plainte peuvent être communiquées au Bureau de l'Inspecteur général, lequel est tenu de les garder confidentielles conformément aux règles et procédures en vigueur.
13. Il est également possible de déposer anonymement une plainte pour suspicion de faute par l'intermédiaire de la ligne directe du Bureau de l'Inspecteur général dédiée aux enquêtes ([investigations-hotline@fao.org](mailto:investigations-hotline@fao.org))<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Par «bureau», on entend les bureaux, les centres, les axes et les divisions.

<sup>2</sup> Voir la Charte du Bureau de l'Inspecteur général, Manuel administratif, Section 107 (App. A) et la Politique en matière de fraude et d'utilisation illicite des ressources de l'Organisation (Circulaire administrative 2015/08).

<sup>3</sup> Voir la Circulaire administrative n° 2013/27 – Protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

<sup>4</sup> <http://www.fao.org/about/who-we-are/departments/office-of-the-inspector-general/fr/>

14. Le Bureau de l'Inspecteur général procède à l'examen et à l'enquête préliminaires pour faute présumée conformément aux directives de la FAO en matière d'enquêtes et aux politiques en vigueur (notamment concernant la prévention du harcèlement, l'abus de pouvoir, le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus sexuels et les sanctions infligées aux fournisseurs et prestataires).

#### **Signalement de faute par le biais d'une entité externe**

15. La protection contre les représailles est également garantie aux employés qui signalent des fautes à une personne ou à une entité en dehors des mécanismes internes établis, dans les cas où les conditions suivantes sont vérifiées:

- i. le signalement fait est nécessaire pour éviter:

- a) une menace grave à la santé publique et/ou la sécurité publique, ou
- b) un dommage important causé au fonctionnement de l'Organisation, ou
- c) des infractions au regard du droit national ou international, et

- ii. le recours aux mécanismes internes n'est pas possible, car:

- a) au moment où la plainte est déposée, son auteur est fondé à croire que la ou les personne(s) auprès desquelles cette plainte devrait être déposée en vertu des mécanismes internes établis engagerai(en)t des représailles suite à cette plainte, ou
- b) il est probable que les preuves de la faute professionnelle seront dissimulées ou détruites si l'auteur du signalement s'adresse aux personnes ou aux bureaux qui font partie des mécanismes internes établis, ou
- c) l'auteur du signalement a déjà signalé les mêmes faits en suivant les mécanismes internes établis, mais l'Organisation ne l'a pas informé par écrit, dans le délai de six mois à compter de la date du premier signalement, de la suite donnée à celui-ci, et

- iii. l'employé n'accepte aucune rétribution ni avantage de quelque nature que ce soit de la part de quiconque pour avoir signalé la faute.

#### **Mesures préventives**

16. Le Bureau de l'Inspecteur général informe le Bureau de la déontologie de toutes les plaintes reçues relatives à des fautes au sujet desquelles il considère qu'il peut y avoir un risque de représailles, à condition que le plaignant y donne son consentement.
17. Quand le Bureau de l'Inspecteur général l'informe qu'un employé risque de subir des représailles, le Bureau de la déontologie consulte l'intéressé au sujet des mesures préventives à prendre. Si l'employé y consent, le Bureau de la déontologie peut, au titre de telles mesures, entreprendre, aux côtés de la direction de la FAO, de veiller au suivi des conditions de travail de

l'employé en vue d'empêcher tout acte de représailles à son encontre qui serait la conséquence de sa participation à une activité ouvrant droit à une protection.

### **Plaintes relatives à des représailles**

18. Les personnes qui estiment être ou risquer d'être victimes d'actes de représailles parce qu'ils se sont livrés à une activité ouvrant droit à une protection doivent déposer auprès du Bureau de la déontologie une plainte pour représailles, laquelle devrait notamment comporter les renseignements et documents dont ils disposent pour étayer leur plainte.
19. Les plaintes relatives à des représailles doivent être déposées le plus tôt possible après les faits, et au plus tard un an après la commission du dernier acte de représailles allégué.

### **Soumission d'une demande de protection contre les représailles ou d'une plainte relative à des représailles au Bureau de la déontologie**

20. Les personnes qui estiment avoir été menacées de représailles ou avoir fait l'objet d'une mesure de représailles peuvent le signaler au Fonctionnaire chargé des questions de déontologie. Les plaintes faisant état de représailles peuvent être déposées en personne au Bureau de la déontologie (bureau A110E), par téléphone (+39 06 570 53800) ou par courriel ([Retaliation-Report@fao.org](mailto:Retaliation-Report@fao.org)). Le Bureau de la déontologie peut demander ultérieurement qu'une plainte lui soit soumise par écrit. Les plaignants devraient transmettre au Bureau de la déontologie le plus rapidement possible tous les renseignements et documents dont ils disposent pour étayer leur plainte.

### **Examen des plaintes par le Bureau de la déontologie**

21. Le Bureau de la déontologie :
  - i. est saisi des plaintes faisant état de représailles;
  - ii. tient à jour, pour chaque plainte, un dossier confidentiel contenant les communications respectives des auteurs des plaintes qui signalent des représailles, y compris des personnes n'appartenant pas au personnel de la FAO. Les plaignants peuvent autoriser le Bureau de la déontologie à prendre contact avec des bureaux ou des membres du personnel de l'Organisation afin d'obtenir les informations complémentaires et les éléments matériels en rapport avec leur plainte faisant état de représailles qui sont nécessaires pour l'examen à première vue défini à l'alinéa iii) ci-après;
  - iii. effectue un examen à première vue de la plainte afin d'établir si le plaignant a pris part à une activité ouvrant droit à une protection au sens de la présente politique et, le cas échéant, si cette activité a pu contribuer à donner lieu aux représailles alléguées. L'examen à première vue n'est pas une enquête et le Bureau de la déontologie n'auditionne pas la personne faisant l'objet d'une plainte pour représailles, n'entre pas en contact avec elle et ne l'informe pas de l'existence d'une plainte pour représailles.

- iv. renvoie les plaintes au Bureau de l'Inspecteur général pour qu'une enquête approfondie soit menée, lorsqu'il est constaté que la présomption de représailles est avérée.
22. Tous les bureaux et membres du personnel sont tenus de coopérer avec le Bureau de la déontologie et de lui donner accès à l'ensemble des dossiers et documents qu'il souhaite consulter en rapport avec les examens visés dans la présente politique, à l'exception des dossiers médicaux, qui ne peuvent être divulgués sans l'autorisation expresse de la personne intéressée, et des dossiers du Bureau de l'Inspecteur général qui sont confidentiels.
23. Le Bureau de la déontologie peut être appelé à donner suite aux demandes d'information qui lui sont adressées par le Bureau de l'Inspecteur général, le Comité de recours de la FAO ou le Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail.
24. Le Bureau de la déontologie accuse réception des plaintes faisant état de représailles dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.
25. En règle générale, le Bureau de la déontologie effectue son examen à première vue dans un délai de 45 jours ouvrables après avoir été saisi de tous les éléments d'information qu'il a requis. Si l'examen à première vue subit des retards inévitables, le Bureau de la déontologie en informe le plaignant par écrit et lui communique la date à laquelle il est prévu que l'examen soit achevé.
26. Si le Bureau de la déontologie établit qu'il n'existe pas d'indice à première vue d'actes de représailles ni de menaces de tels actes, il le fait savoir par écrit au plaignant, en indiquant les motifs de sa décision. Le Bureau de la déontologie informe également le Bureau de l'Inspecteur général de sa décision.
27. Dans ce cas:
- i. S'il est déterminé qu'il existe un problème interpersonnel au sein d'un bureau donné, le Bureau de la déontologie peut renseigner le plaignant au sujet du mandat du Bureau du Médiateur ou de l'existence d'autres mécanismes informels de résolution des différends au sein de l'Organisation.
  - ii. S'il est déterminé qu'il y a un problème d'administration concernant un bureau donné, et à condition d'avoir le consentement du plaignant, le Bureau de la déontologie en avise le chef du bureau concerné, ainsi que, s'il le juge nécessaire, le Directeur général.
28. Si le Bureau de la déontologie établit qu'il existe des indices à première vue d'actes de représailles ou de menace de tels actes, il en fait part par écrit au Bureau de l'Inspecteur général, afin qu'une enquête soit menée, et informe parallèlement par écrit le plaignant de la suite donnée à son signalement. Dans ces cas, le Bureau de l'Inspecteur général peut demander au Bureau de la déontologie de partager toute information dont il a eu connaissance lors de l'examen à première vue.
29. Le fait que le Bureau de la déontologie détermine qu'il n'y a aucune présomption sérieuse de représailles n'empêche pas un plaignant de soumettre au Bureau de l'Inspecteur général une plainte pour d'autres fautes présumées incluant les mêmes faits.

### ***Enquêtes menées par le Bureau de l'Inspecteur général***

30. Lorsqu'il est saisi par le Bureau de la déontologie d'un cas de présomption d'actes de représailles, le Bureau de l'Inspecteur général procède à une enquête conformément aux directives de la FAO en matière d'enquêtes. Le Bureau de l'Inspecteur général soumet au Directeur général les rapports d'enquête sur les allégations de représailles et il en communique une copie au Bureau de la déontologie. Si le cours de l'enquête subit des retards inévitables, le Bureau de l'Inspecteur général notifie par écrit le plaignant de ce retard et indique la date à laquelle il est prévu que l'enquête soit achevée. Le Bureau de l'Inspecteur général informe également le Bureau de la déontologie de ces retards et de la date prévue d'achèvement de l'enquête.

### ***Processus de prise de décision***

31. Lorsqu'il est saisi d'un rapport d'enquête, le Bureau de la déontologie procède à un examen indépendant des conclusions du rapport du Bureau de l'Inspecteur général et des éléments justificatifs et adresse des recommandations au Directeur général, lesquelles peuvent porter sur les mesures administratives susceptibles d'être prises. Le Bureau de la déontologie communique au Bureau de l'Inspecteur général et à la Division des ressources humaines une copie de la recommandation qu'il a adressée au Directeur général afin de l'informer des conclusions de l'enquête indépendante qu'il a menée.
32. Le Directeur général ou l'instance investie de pouvoirs délégués s'attache à communiquer, dans les 30 jours suivant la réception de la recommandation du Bureau de la déontologie, une décision écrite au plaignant et à la personne visée par la plainte en se fondant sur les recommandations contenues dans le rapport d'enquête et celles formulées par le Bureau de la déontologie. Cette décision doit respecter le droit à la confidentialité de la personne visée par la plainte.
33. Le Directeur général ou l'instance investie de pouvoirs délégués avise le plaignant, par écrit et à titre confidentiel, lorsqu'une mesure administrative, y compris disciplinaire, est imposée pour sanctionner les faits de représailles. La nature de cette mesure ne doit toutefois pas être divulguée.

### **Conflits d'intérêts**

34. Si le Bureau de la déontologie estime qu'il existe un conflit d'intérêts ou un risque de conflit d'intérêts lorsqu'il procède à un examen à première vue ou lorsqu'il examine une demande de protection contre des représailles, il en informe le Directeur général. Ce dernier recommande des mesures d'atténuation afin de réduire les effets que pourrait avoir un conflit d'intérêts, effectif ou potentiel, y compris la possibilité de saisir un autre mécanisme en vue d'un nouvel examen du dossier.
35. Lorsque le Bureau de la déontologie ou le Bureau de l'Inspecteur général établit qu'il pourrait y avoir un conflit d'intérêts effectif ou potentiel, important et matériel si le Bureau de l'Inspecteur général menait une enquête au titre de la présente politique, il en informe l'Inspecteur général,

afin que des mesures d'atténuation appropriées puissent être prises, y compris le renvoi de la plainte à un autre mécanisme d'enquête.

### **Mesures de protection**

36. En attendant que l'examen à première vue ou que l'enquête du Bureau de l'Inspecteur général soit menée à son terme, le Bureau de la déontologie peut, après consultation du plaignant, recommander au Directeur général, ou à un fonctionnaire investi de pouvoirs délégués, que des mesures de protection provisoires appropriées soient prises afin de préserver les intérêts du plaignant. Lorsqu'il envisage ces mesures, le Bureau de la déontologie peut consulter la direction ou coopérer avec cette dernière, avec l'assentiment du plaignant. Le plaignant devrait être informé par écrit des conclusions de cette démarche. Les mesures de protection peuvent prendre la forme, entre autres, d'une suspension temporaire de l'exécution des mesures signalées comme étant des actes de représailles, de la réaffectation temporaire du plaignant ou de l'octroi au plaignant ou à la personne visée par la plainte d'un congé spécial avec versement intégral du traitement. Le Bureau de l'Inspecteur général peut à tout moment formuler des recommandations à l'intention du Directeur général, en communiquant copie au Bureau de la déontologie, pour examen. Le bureau d'où émane la recommandation à l'intention du Directeur général relative aux mesures de protection tient le plaignant informé de cette démarche.
37. Le plaignant doit être informé dans les meilleurs délais de la suite donnée à une demande de mesures de protection, avant la mise en œuvre de ces dernières.

### **Mesures de réparation**

38. S'il est établi que des représailles ont été exercées contre une personne employée par la FAO, le Directeur général, après avoir pris en compte d'éventuelles recommandations formulées par le Bureau de la déontologie et après avoir consulté le plaignant, prend des mesures appropriées visant à remédier aux conséquences négatives des représailles. Ces mesures de réparation sont définies au cas par cas et peuvent prendre la forme, entre autres, d'une annulation de la mesure prise en représailles, y compris la réintégration du plaignant ou, si ce dernier en fait la demande, sa mutation dans un autre bureau ou son affectation à une autre fonction correspondant à ses qualifications et lui permettant de travailler sans avoir de relations avec le ou les auteurs des mesures de représailles.

### **Appel d'une décision relative à des représailles présumées**

39. Les procédures définies dans la présente politique sont sans préjudice du droit d'une victime présumée de représailles de demander réparation au moyen des mécanismes de recours visés dans la section 331 du Manuel administratif, en respectant les délais qui y sont fixés, ou d'autres mécanismes de recours définis dans le contrat d'engagement de la personne concernée.

### **Examen de la décision à première vue prononcée par le Bureau de la déontologie**

40. Si, après que le Bureau de la déontologie a établi l'absence de présomption sérieuse de représailles, le plaignant souhaite que cette décision soit réexaminée, il peut, dans les 30 jours ouvrables suivant la notification de la décision, demander au Directeur général de soumettre la question à un autre mécanisme d'examen. Les conclusions de l'examen effectué par cet autre mécanisme sont définitives et contraignantes. Faute d'accord entre la FAO et un autre mécanisme d'examen quant à la conduite d'un tel examen, la décision du Bureau de la déontologie peut faire l'objet d'un appel tel que cela est prévu à la section 331 du Manuel administratif ou suivant d'autres procédures de recours définies dans le contrat d'engagement de la personne concernée.

### **Mesures prises à l'encontre de membres du personnel de la FAO impliqués dans des actes de représailles**

41. Les actes ou menaces de représailles, pour accomplissement d'une activité ouvrant droit à une protection, dirigés contre des membres du personnel de la FAO, des prestataires de services ou leurs employés, agents ou représentants, ou toute autre personne, constituent une faute. Si les actes de représailles sont avérés à l'issue des procédures visées dans la présente politique, des mesures administratives, y compris disciplinaires, sont engagées à l'encontre de la/des personne(s) concernée(s).

### **Possibilité de solliciter des conseils et un soutien informels**

42. La présente politique n'exclut nullement, pour les personnes employées par la FAO qui estiment avoir été menacées de représailles ou avoir fait l'objet de mesures de représailles, le droit de solliciter le soutien du Médiateur, du Conseiller du personnel ou d'autres services de soutien afin d'obtenir des conseils et un soutien informels sur leur cas (soit le problème à l'origine des représailles présumées).

### **Révision de la Politique**

43. La présente politique remplace la circulaire administrative 2019/06 du 14 août 2019 – *Politique de la FAO en matière de protection des personnes qui dénoncent des irrégularités*.
44. Le Bureau de la déontologie examinera la présente politique périodiquement, au moins une fois tous les trois ans, et y apportera toutes les modifications jugées nécessaires, en tenant compte des enseignements tirés du suivi de son application et de toutes les évolutions susceptibles d'avoir une incidence sur sa mise en œuvre.