ORGANISATION PANAMÉRICAINE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

144e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., É-U, du 22 au 26 juin 2009

Point 3.4 de l'ordre du jour provisoire

CE144/7 (Fr.)
12 mai 2009
ORIGINAL : ANGLAIS

RAPPORT ANNUEL DU BUREAU CHARGÉ DES QUESTIONS D'ÉTHIQUE 2008-2009

Synthèse

1. Le Bureau chargé des questions d'éthique a été établi en mai 2006 pour promouvoir l'adoption d'un comportement éthique et la responsabilisation au sein de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS). Le présent rapport met en exergue a) les activités et les réalisations du Bureau chargé des questions d'éthique au cours de sa troisième année d'existence ; b) les rapports qui ont été reçus ainsi que les enquêtes qui ont été réalisées ; c) les nouvelles politiques et initiatives qui ont été élaborées pour accroître la transparence, renforcer la conformité et protéger contre les représailles et d) les mesures futures qui seront adoptées afin d'aider le personnel à prendre des décisions adéquates et d'améliorer la culture d'éthique de l'Organisation.

Période couverte par le rapport

2. Le présent rapport couvre les activités menées par le Bureau chargé des questions d'éthique lors de la période allant du 1er mai 2008 au 30 avril 2009.

Statut et rôle

3. Le Bureau chargé des questions d'éthique est un bureau indépendant sur le plan fonctionnel qui rend compte directement au Comité exécutif de l'OPS. Afin d'assurer la responsabilisation au sein de l'Organisation, le Bureau rend compte au Directeur adjoint de l'OPS à des fins administratives.

4. Le principal rôle du Bureau chargé des questions d'éthique consiste à promouvoir les valeurs fondamentales de l'OPS afin d'encourager des comportements éthiques à tous les niveaux de l'Organisation et d'assurer le respect du Code de principes et de conduite éthiques de l'OPS, ses règles et réglementations, ainsi que des normes de conduite

requises des fonctionnaires internationaux de la Commission de la fonction publique internationale.

5. Le Bureau chargé des questions d'éthique fait également office de point de contact pour rapporter les violations présumées aux normes de conduite de l'OPS. À cette fin, une ligne téléphonique d'assistance est mise à disposition des personnes, pour usage interne ou externe à l'Organisation, pour leur permettre de poser des questions ou de faire part de préoccupations éthiques ou d'infractions suspectées, tout en gardant l'anonymat si elles le souhaitent. Cette ligne téléphonique est administrée par une société externe spécialisée dans la mise en place de lignes d'assistance dans les sociétés et dans les programmes de respect des normes.

6. Le Bureau chargé des questions d'éthique joue également un rôle de premier plan pour ce qui est de la promotion des politiques et des lignes directrices traitant de domaines nouveaux ou en évolution liés à l'éthique dans le comportement organisationnel.

Activités et réalisations du Bureau chargé des questions d'éthique

7. Les quatre principales fonctions du Bureau chargé des questions d'éthique sont les suivantes :

a) donner des conseils et des orientations au personnel sur la promotion de comportements éthiques au sein de l'OPS ;

b) offrir une formation et une éducation sur les questions d'éthique ainsi que sur le Code de principes et de conduite éthiques de l'OPS ;

c) procéder à des enquêtes sur les allégations d'inconduite, de harcèlement et de violation du Code de principes et de conduite éthiques ;

d) coordonner le système d'intégrité et de gestion des conflits (SIGC).

8. Les principales activités entreprises et les résultats obtenus dans chacun de ces quatre domaines au cours de la période 2008-2009 sont présentés ci-dessous :

Donner des conseils et des orientations

9. L'Organisation attend de son personnel qu'il observe un comportement approprié et éthique, mais reconnaît que les limites d'un tel comportement ne sont pas toujours claires. Par conséquent, fournir des conseils et des orientations au personnel constitue une composante clé des activités du Bureau chargé des questions d'éthique.

10. La fonction de conseil du Bureau chargé des questions d'éthique repose sur le Code de principes et de conduite éthiques de l'OPS, qui a été publié en janvier 2006. Ce

Code énonce, de façon détaillée, les principes éthiques de l'Organisation ; les droits, responsabilités et obligations de l'ensemble du personnel ; le devoir de s'y conformer ; les normes de conduite de l'OPS et la bonne utilisation des biens et des ressources de l'OPS. Il repose sur des principes et est également prescriptif, dans la mesure où il comprend des exemples spécifiques de comportements qui sont considérés comme étant inacceptables.

11. Ce Code est un précieux outil de référence qui contribue à guider les membres du personnel dans leurs actions et activités quotidiennes afin d'assurer qu'ils respectent toujours des normes de comportement acceptables. Le Bureau chargé des questions d'éthique a pu constater une augmentation du nombre de demandes de renseignements portant sur des sections spécifiques du Code. Cette évolution est positive dans la mesure où cela implique que le personnel a connaissance du Code de principes et de conduite éthiques et s'y réfère lorsqu'il se pose des questions sur certains aspects éthiques.

12. Outre des orientations et des conseils d'ordre général, le Code définit un certain nombre de domaines pour lesquels le personnel doit obtenir l'autorisation du Bureau chargé des questions d'éthique avant d'entreprendre une activité spécifique. Ainsi, par exemple, le personnel doit obtenir l'approbation du Bureau chargé des questions d'éthique avant d'accepter un cadeau ou une récompense, de prendre un emploi externe, ou de devenir membre d'une association professionnelle, d'un conseil ou d'un comité. Dans ces cas, l'opinion du Bureau chargé des questions d'éthique est contraignante et la personne ne peut pas entreprendre l'activité souhaitée si le Bureau chargé des questions d'éthique détermine qu'il existe un conflit d'intérêt effectif ou potentiel avec le travail de cette personne ou celui de l'Organisation.

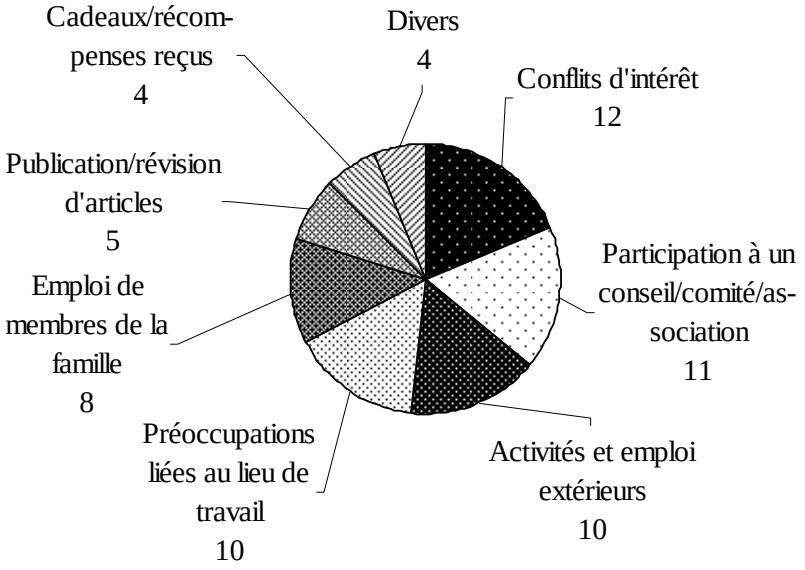
13. Étant donné que les limites de ce qui constitue un comportement éthique ne sont pas toujours claires, une autre composante essentielle des activités du Bureau chargé des questions d'éthique consiste à donner des conseils au personnel sur toute question qui pourrait donner lieu à des préoccupations éthiques. Les membres du personnel sont encouragés à poser des questions et peuvent même utiliser la ligne téléphonique d'assistance en gardant l'anonymat s'ils le souhaitent. En posant des questions—et en recevant des orientations et conseils appropriés—le personnel peut éviter des situations qui pourraient autrement déboucher sur un conflit d'intérêt ou compromettre l'image ou la crédibilité de l'Organisation ou de la personne concernée. Qui plus est, quand les membres du personnel obtiennent l'opinion du Bureau chargé des questions d'éthique et agissent en conséquence, ils peuvent être assurés qu'ils seront protégés même si un problème survient par la suite.

14. En résumé, dans le cadre de ses responsabilités de conseil, le Bureau chargé des questions d'éthique répond aux demandes d'approbation concernant le choix d'entreprendre d'autres activités, aux demandes de renseignement relatives à l'interprétation ou à l'application du Code de principes et de conduite éthiques, ainsi

qu'aux demandes générales de renseignement sur des questions en matière d'éthique. Au cours de la période couverte dans le présent rapport, le Bureau chargé des questions d'éthique a répondu par écrit à 64 demandes de renseignement ou consultations émanant du personnel dans ces domaines. Un grand nombre d'autres consultations informelles ont eu lieu, y compris avec d'autres bureaux de l'OPS, et les consultations de ce type sont désormais enregistrées et figureront dans les rapports futurs.

15. Une ventilation générale par type de demandes de renseignements reçues est présentée ci-dessous :

Ventilation par type de demandes de renseignements reçues



Offrir une formation et des opportunités d'éducation

16. La pierre angulaire du programme de formation du Bureau chargé des questions d'éthique est un cours en ligne sur le Code de principes et de conduite éthiques de l'OPS qui a été élaboré en interne et a été mis en place en mars 2007. Ce cours interactif, qui comprend 24 études de cas, est obligatoire pour tous les membres du personnel travaillant à l'OPS, quel que soit leur type de contrat, et est proposé dans les quatre langues officielles de l'Organisation.

17. Tous les membres du personnel de l'OPS ont eu jusqu'au 31 août 2007 pour achever ce cours et ont été tenus d'imprimer un certificat montrant qu'ils avaient bien rempli les impératifs du cours. Tous les nouveaux membres du personnel arrivant à l'Organisation doivent également suivre ce cours et présenter le certificat d'achèvement du

cours. Afin de permettre aux personnes résidant dans des pays ayant une faible bande passante de suivre ce cours, une version sur CD a été mise au point et distribuée dans les pays en question. Cela a permis au personnel dans ces pays de suivre le programme de formation sans subir de délais, parfois longtemps, dus aux téléchargement des études de cas.

18. Le programme de formation de l'OPS a été bien accueilli à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'Organisation et l'Organisation mondiale de la Santé ainsi que la Banque mondiale ayant manifesté leur intérêt pour ce cours des copies du CD leur ont été remises.

19. Bien que ce cours en ligne demeure la pièce maîtresse du programme de formation de l'OPS, le Bureau chargé des questions d'éthique reconnaît la nécessité de mettre en œuvre d'autres activités de formation et des stratégies de communication afin de s'assurer que l'importance d'un comportement éthique demeure au premier plan des activités de chacun. En conséquence, le Bureau chargé des questions d'éthique est actuellement en pourparlers avec diverses sociétés concernant l'acquisition de programmes de formation sur étagère portant sur un large éventail de sujets tels que la prévention du harcèlement sur le lieu de travail, les pratiques institutionnelles justes et éthiques et la manière d'aborder les problèmes de corruption et de pots-de-vin au niveau international. Ces cours seraient proposés de manière continue à tout le personnel de l'OPS ou à des publics ciblés, en fonction du sujet.

20. En outre, des sessions d'information sur le Code de principes et de conduite éthiques et le système d'intégrité et de gestion des conflits (SIGC) de l'OPS ont été organisées pour l'ensemble du personnel en République dominicaine et en Uruguay. Les nouveaux membres du personnel arrivant au siège ont également bénéficié de sessions d'information individuelles.

21. En 2009, le Bureau chargé des questions d'éthique prévoit d'organiser des sessions d'information/formation pour de petits groupes d'employés au siège de l'OPS afin de renforcer l'importance d'un comportement éthique et d'accroître le niveau de prise de conscience du rôle du Bureau chargé des questions d'éthique. Dans la mesure du possible, le Bureau a aussi l'intention de proposer des sessions similaires destinées au personnel des centres et des bureaux dans les pays.

Procéder à des enquêtes

22. Il est parfois difficile de déterminer si certains actes ou activités pourraient donner lieu à des préoccupations en matière d'éthique et le rôle principal du Bureau chargé des questions d'éthique consiste à aiguiller les personnes employées par l'OPS de manière à ce qu'elles évitent des conflits d'intérêt ou des conduites qui pourraient être considérées comme inacceptables pour un fonctionnaire international. En adoptant une démarche proactive et en faisant passer le comportement éthique au premier plan du travail

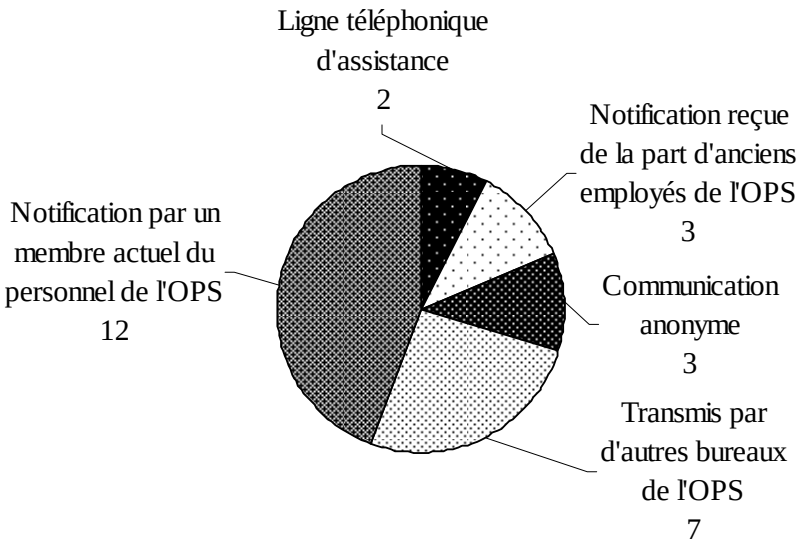
quotidien, le Bureau chargé des questions d'éthique aspire à réduire au minimum le nombre de sujet qui pourraient devenir des problèmes pour certains individus ou pour l'Organisation.

23. Nonobstant ce rôle clé de prévention, il y a aura toujours des cas où des personnes travaillant pour l'Organisation pourraient avoir un comportement non éthique car elles ne sont pas conscientes que leur conduite est inappropriée ou parce qu'elles choisissent sciemment d'entreprendre une activité inappropriée ou frauduleuse. Quand des cas pareils sont notifiés, que ce soit directement auprès du Bureau chargé des questions d'éthique, sur la ligne téléphonique d'assistance, ou à l'un des membres du système d'intégrité et de gestion des conflits (voir ci-dessous), une enquête préliminaire est engagée pour déterminer s'il existe des preuves étayant l'allégation. Si cela est justifié, une enquête approfondie est alors menée afin d'établir les faits et déterminer s'il y a eu infraction aux normes de conduite de l'Organisation.

24. Les enquêtes sur des allégations d'inconduite commise par un employé de l'Organisation sont généralement réalisées par le Bureau chargé des questions d'éthique. Ces enquêtes sur le lieu de travail sont des exercices administratifs visant à établir les faits et destinés à examiner les allégations d'inconduite et à déterminer si ces allégations sont fondées ou non. Dans les cas où le Bureau chargé des questions d'éthique effectue une enquête et conclut qu'il existe une forte probabilité d'inconduite, le dossier est transmis aux responsables compétents de l'Organisation qui décideront si une action disciplinaire ou autre devra être entamée à l'encontre de la personne concernée. Cette séparation des fonctions assure que la même unité n'est pas à la fois à l'origine de la détermination des faits et de la décision d'entamer ou non une action.

25. Au cours de la période 2008-2009, le Bureau chargé des questions d'éthique a reçu 27 notifications de comportements soulevant des préoccupations d'ordre éthique. La ventilation des moyens utilisés pour informer le Bureau chargé des questions d'éthique d'un problème ou d'une allégation est présentée ci-dessous :

Ventilation des notification reçues par le Bureau chargé des questions éthiques



26. À titre de comparaison, il convient de souligner que 20 rapports ont été reçus l'année précédente. Toutefois, le nombre de questions notifiées au moyen de la ligne téléphonique d'assistance a diminué, passant de cinq à seulement deux au cours de la période couverte par le présent rapport. Bien que le pourcentage de notifications reçues au moyen de la ligne téléphonique d'assistance soit généralement faible dans la plupart des organisations, le Bureau chargé des questions d'éthique lancera une nouvelle campagne de sensibilisation afin de rappeler que la ligne téléphonique d'assistance de l'OPS est à la disposition de ceux qui souhaitent notifier une préoccupation éthique et qu'ils peuvent garder l'anonymat.

27. Les enquêtes réalisées par le Bureau chargé des questions d'éthique ont porté sur un large éventail de questions et ont donné lieu à diverses actions prises par l'Organisation, en fonction des constatations et de la gravité de l'infraction. Une brève présentation générale des diverses questions soumises au Bureau chargé des questions d'éthique, des enquêtes ayant été menées à bien et des mesures prises, de même que des cas pour lesquels l'enquête est toujours en cours, figure ci-dessous.

Enquêtes menées à bien

28. Au cours de l'année couverte par le présent rapport, le Bureau chargé des questions d'éthique a mené à bien des enquêtes et soumis des rapports sur les allégations suivantes :

a) Un supérieur hiérarchique qui aurait demandé à un membre du personnel d'effectuer des services personnels pendant les heures de travail. L'enquête a

montré qu'il avait été demandé à plusieurs membres du personnel d'élaborer un site Internet, de préparer du matériel promotionnel et de travailler sur des présentations qui n'étaient pas liées aux activités de l'OPS ;

b) Une série d'accords de service contractuels qui semblaient conçus de façon à court-circuiter la délégation d'autorité applicable. Une enquête a montré que les règles de passation des contrats de l'Organisation n'étaient pas respectées et qu'il existait des tentatives délibérées de structurer chaque contrat de sorte qu'il demeure en dessous de la délégation d'autorité ;

c) Un employé qui aurait demandé de l'argent à plusieurs personnes en échange de contrats de courte durée. Une enquête a montré que des pots-de-vin avaient été exigés et reçus par l'employé en question ;

d) La falsification de demandes de remboursement de frais de déplacement et de reçus d'hôtel. Une enquête a montré que la personne n'avait pas fréquenté les hôtels en question mais avait obtenu et soumis de fausses factures afin d'essayer de percevoir des indemnités journalières plus élevées ;

e) Les activités politiques d'un employé fondées sur un certain nombre d'articles publiés dans la presse. Une enquête a déterminé que l'employé en question ne s'était pas porté candidat à une fonction publique mais avait entrepris des activités politiques ;

f) L'utilisation des téléphones de l'OPS à usage privé. Une enquête a révélé que l'employé avait effectué un grand nombre d'appels longue distance pour des raisons personnelles et n'avait pas remboursé l'Organisation ;

g) La falsification de reçus pour des achats effectués sur le fonds de caisse réservé aux menues dépenses. Une enquête a révélé que la personne en question avait falsifié le reçu pour faire apparaître un montant plus élevé que celui qui avait effectivement été payé ; et

h) Le détournement de fonds de contributions volontaires. Une enquête a déterminé qu'il n'y avait pas de preuve étayant l'allégation que des fonds avaient été détournés et utilisés à d'autres fins.

29. Tous les cas sur lesquels le Bureau chargé des questions d'éthique a réalisé une enquête ne constituent pas des infractions éthiques, même si l'allégation a un certain fondement. Dans un cas, par exemple, des informations ont été reçues indiquant qu'un supérieur hiérarchique avait eu un comportement non éthique en contactant le médecin d'un employé, ce qui avait amené le médecin à réémettre un certificat médical. Cette question a été examinée et il a été déterminé que bien que le supérieur hiérarchique n'aurait pas dû contacter le médecin il avait agi de bonne foi et n'avait pas enfreint de normes éthiques.

30. Qui plus est, tous les cas de non respect des normes éthiques ne comportent pas des avantages personnels pour l'individu en question. Dans un cas, un employé voulait utiliser le solde restant de l'allocation de son unité avant que les fonds n'arrivent à échéance à la fin de l'année. Pour ce faire, l'employé a demandé à un contractant de modifier une facture dans le but de prouver que les services avaient été fournis au cours de l'année précédant celle au cours de laquelle les services allaient effectivement être fournis. Ce cas montre bien que des infractions éthiques peuvent exister même lorsqu'un employé estime que ses actions sont commises dans le meilleur intérêt de l'unité ou de l'Organisation elle-même.

31. Le Bureau chargé des questions d'éthique transmet ses rapports d'enquête aux responsables pertinents de l'Organisation lorsqu'il détermine qu'il est plus que probable qu'un cas d'inconduite se soit produit. En suivant les différentes étapes de procédure, une décision est alors prise par les responsables concernés pour déterminer s'il convient d'entreprendre une action disciplinaire ou autre à l'encontre de la personne en question. Sur la base des enquêtes réalisées par le Bureau chargé des questions d'éthique (y compris celles qui ont été menées au cours de la période précédente mais pour lesquelles des décisions ont été prises au cours de la période actuelle), les actions suivantes ont été prises par l'Organisation :

a) Trois employés ont reçus des conseils concernant ce qui constitue un comportement approprié sur le lieu de travail ou ont reçu pour instruction de se conformer aux règles et procédures établies ;

b) Deux employés ont été autorisés à démissionner de l'Organisation ;

c) Quatre employés ont reçu des lettres de réprimande ;

d) Un employé a été rétrogradé ;

e) Deux employés ont été licenciés pour faute ; et

f) Un employé a été renvoyé sans préavis pour faute grave.

32. En outre, aucune infraction éthique n'a été déterminée dans deux cas qui avaient été notifiés et ces cas ont donc été clos.

Enquêtes en cours

33. Le Bureau chargé des questions d'éthique compte actuellement 13 cas actifs au 1er mai 2009. Sur ces 13 cas, quatre enquêtes sont terminées mais les rapports ne sont pas encore prêts. Pour les neuf autres cas, les enquêtes ont démarré mais ne sont pas terminées.

34. Les enquêtes qui ont été conclues relèvent des allégations suivantes :

a) inégalité de traitement au sein de l'unité de travail, personnes embauchées sans les qualifications voulues et favoritisme au moment de décider quels membres du personnel étaient autorisés à partir en mission ;

b) présentation de reçus de taxi pour remboursement alors qu'aucune dépense correspondant à une course de taxi n'avait été encourue ;

c) établissement d'une société pour faire des affaires avec l'OPS et traitement d'un contrat sans divulguer un conflit d'intérêt potentiel ; et

d) irrégularités apparentes dans les reçus soumis par un employé de l'OPS à l'Organisation pour le paiement d'une allocation spéciale d'éducation.

35. Les cas en instance ont trait aux allégations suivantes :

a) émission d'un contrat sans passer par le processus d'appel d'offres compétitif approprié et un pot-de-vin versé à un employé de l'OPS pour l'attribution du contrat à la société sélectionnée ;

b) irrégularités suspectées dans un bureau, y compris l'embauche de membres de la famille et d'amis, pratiques de passation de marchés inappropriées et soumission de demandes de remboursement de frais de déplacements frauduleuses ;

c) abus des privilèges de l'Organisation ;

d) conflit d'intérêt possible concernant l'achat de matériel ;

e) utilisation du titre de « Docteur » par plusieurs employés de l'OPS alors qu'ils ne sont pas médecins et n'ont pas de diplôme de doctorat ;

f) violation des droits des employés dans un bureau ;

g) un employé pourrait avoir indûment bénéficié du paiement d'une allocation d'éducation ;

h) une personne travaillant pour l'OPS a proféré des menaces envers son ancien propriétaire ; et

i) falsification apparente de la signature d'un supérieur hiérarchique sur un formulaire de demande de congés.

Système d'intégrité et de gestion des conflits de l'OPS

36. En tant qu'employeur responsable, l'OPS s'efforce de fournir à son personnel l'accès à un système efficace et crédible pour promouvoir l'intégrité et résoudre les conflits. De ce fait, l'Organisation s'est attachée ces dernières années à fournir à son personnel les mécanismes nécessaires pour traiter des préoccupations et des conflits liés

au lieu de travail. La création du Bureau de l'Ombudsman en mai 2005, du Bureau chargé des questions d'éthique en mai 2006 et du système d'intégrité et de gestion des conflits (SIGC) en octobre 2007 est particulièrement significatif à cet égard.

37. Le SIGC avait pour objectif fondamental d'intégrer toutes les ressources existantes ayant trait à l'intégrité et à la résolution des conflits dans un même système afin qu'elles soient plus accessibles, efficaces et facilement comprises par le personnel. Ces ressources comprennent le Bureau de l'Ombudsman, le Bureau chargé des questions d'éthique, le Bureau du Conseil juridique, le Bureau de la sécurité de l'information, la Direction des ressources humaines, le Bureau des services de supervision interne, l'Association du personnel de l'OPS/AMRO, le Jury d'enquête sur les plaintes des fonctionnaires (pour les cas de harcèlement) et le Conseil d'appels.

38. Le SIGC permet au personnel d'identifier plus facilement la ressource la plus appropriée à contacter pour discuter d'une préoccupation ou d'un problème particulier. Un site Internet dédié a été créé pour fournir des informations détaillées sur le fonctionnement du SIGC et un lien figure de façon très visible sur la page d'accueil de l'intranet de l'OPS afin d'accroître la visibilité et l'accessibilité pour le personnel.

39. Les membres du SIGC se réunissent de façon périodique afin de discuter du fonctionnement du système, d'éventuelles améliorations, de l'administration de la procédure juridique, des nouvelles politiques élaborées dans le domaine de l'intégrité et de la résolution de conflit, des politiques qui ont été élaborées par d'autres organisations des Nations Unies et internationales et de leur utilité potentielle pour l'OPS, ainsi que d'autres questions pertinentes.

40. Afin de mieux faire connaître ce nouveau système, les différents membres du SIGC feront office d'ambassadeurs lorsqu'ils se rendront dans les centres ou les bureaux dans les pays en mission officielle et commenceront prochainement à faire des présentations normalisées au personnel. Cette stratégie contribuera à disséminer aussi largement que possible les informations sur le SIGC, les rôles des différentes ressources et la façon dont le personnel peut notifier des préoccupations d'ordre éthique et d'autres préoccupations sur le lieu de travail.

Nouvelles évolutions

Protéger les personnes qui communiquent des informations

41. Tout les membres du personnel de l'OPS sont tenus de se montrer vigilants pour s'assurer que les ressources et les biens de l'Organisation sont utilisés uniquement à des fins officielles et, dans la mesure où ceci leur paraît raisonnable, ils doivent notifier les informations ayant trait à une utilisation inappropriée des ressources, au vol ou à la perte d'un bien, ou à toute autre activité qui nuit à la mission ou au devoir de l'Organisation

envers ses États membres. Dans l'exercice de cette responsabilité, les employés doivent sentir qu'ils peuvent divulguer librement ces informations sans réserve aucune, que les informations qu'ils communiquent demeureront confidentielles dans toute la mesure du possible et qu'ils seront protégés par l'Organisation.

42. Le Code de principes et de conduite éthiques contient déjà une interdiction spécifique de mesures de représailles et détermine que des représailles à l'encontre de toute personne notifiant une conduite non éthique éventuelle à des responsables de l'Organisation constituent une violation du Code. Toutefois, afin de souligner le fait que les personnes qui fournissent des informations ou qui coopèrent dans le cadre d'une enquête ou d'un audit seront protégées, l'Organisation a récemment élaboré une politique globale sur cette question. Cette politique vise à s'assurer que les personnes qui travaillent au sein de l'OPS, ainsi que les personnes qui ont des relations d'affaires avec l'Organisation, peuvent notifier des activités inappropriées ou non éthiques sans craindre des représailles.

43. Cette politique énonce les mesures de sauvegarde que l'OPS a mises en place en vue d'encourager les personnes à faire part de leurs préoccupations légitimes et décrit les mesures qui seront prises pour protéger ces personnes et pour traiter des cas de représailles. Elle comprend une interdiction spécifique des représailles, explique quelles sont les étapes qui seront suivies lorsqu'une personne estime qu'elle a fait l'objet de mesures de représailles et énonce les recours et les sanctions qui peuvent être appliqués s'il a été déterminé que des mesures de représailles ont été prises.

Protocole pour la conduite d'enquêtes sur le lieu de travail

44. Depuis qu'il a été mis en place, le Bureau chargé des questions d'éthique a suivi les principes et les pratiques généralement reconnus comme fondamentaux pour mener des enquêtes sur le lieu de travail. Ces principes et ces pratiques sont désormais codifiés et un Protocole pour la conduite d'enquêtes sur le lieu de travail au sein de l'OPS sera publié prochainement. Ce protocole a pour objet de s'assurer que toutes les enquêtes sur le lieu de travail sont menées de façon uniforme, objective et transparente et suivent les principes établis ainsi que les normes acceptables pour les enquêtes administratives aux fins de détermination des faits dans une organisation internationale.

45. Ce protocole énonce les principes directeurs ainsi que les étapes du processus d'enquête, l'autorité et le rôle de l'enquêteur, le devoir de coopérer à une enquête, les droits des personnes participant à une enquête, la conduite des entretiens, la publication des rapports d'enquête et les mesures de sauvegarde instituées pour protéger le caractère confidentiel des informations, la réputation des personnes faisant l'objet de l'enquête et l'identité des personnes qui donnent des informations ou qui coopèrent dans le cadre d'une enquête. Il s'applique à toutes les enquêtes réalisées au sein de l'OPS, quel que soit le bureau chargé de l'enquête.

Protection des biens et prévention des pertes

46. Afin de contribuer à atténuer le risque de perte, de fraude et de vol des ressources et des biens de l'OPS, l'Organisation a aussi récemment mis en place le Comité de protection des biens et de prévention des pertes, chargé de s'assurer que les risques d'ordre financier sont effectivement identifiés et gérés et que tous les cas connus sont dûment notifiés, examinés et résolus. Ce comité jouera un rôle clé dans la prévention de ces cas et pour faire œuvre de dissuasion. Il constituera le mécanisme chargé de centraliser et résoudre tous les cas notifiés de fraude, de vol et de perte se produisant au sein de l'Organisation.

47. La principale fonction de ce comité consiste à veiller à ce que l'Organisation ait bien instauré les contrôles et vérifications appropriés sur le plan interne pour contribuer à éviter les vols et les fraudes, faire œuvre de dissuasion et opérer un suivi des cas lorsqu'un vol ou une fraude a été découvert et notifié. L'autorité de ce comité est limitée aux cas ayant une incidence financière directe pour l'Organisation et il n'a pas juridiction sur les cas d'inconduite présumée lorsqu'aucune incidence financière claire pour l'Organisation ne se présente, puisqu'il existe d'autres mécanismes pour les cas de ce type.

Actions futures

48. À l'instar des années précédentes, le Bureau chargé des questions d'éthique n'a pas observé de tendances notables, et les notifications et consultations reçues continuent de porter sur un large éventail de questions. Néanmoins, dans la mesure où plusieurs cas ont déjà fait l'objet d'enquêtes au cours de l'année écoulée, la falsification des demandes de remboursement des frais de déplacement et d'hôtel, de reçus de taxi et de reçus sur les fonds de caisse réservés aux menues dépenses représentent des catégories à risque élevé et doivent faire l'objet d'un suivi étroit.

49. Le Code de principes et de conduite éthiques de l'OPS a été adopté il y a trois ans et doit être actualisé pour refléter les enseignements tirés et les dernières pratiques en date, ainsi que pour étendre son champ d'application aux fournisseurs et aux contractants qui ont des relations d'affaires avec l'OPS. De plus, il serait utile de donner davantage d'exemples concrets de ce qui constitue un comportement acceptable ou inacceptable afin que les directives et les orientations soient plus clairement définies. Il faut aussi envisager d'utiliser davantage de listes de questions-réponses, de scénarios tirés de la vie réelle et d'exemples issus du lieu de travail pour faire la démonstration des implications d'un ou plusieurs modes d'action. Il faut faire du code qu'il soit plus convivial, en utilisant des graphiques en couleur, en lui donnant une plus grande visibilité et en le rendant plus accessible au personnel.

50. Le Bureau chargé des questions d'éthique explore actuellement la possibilité de mettre en place, par l'entremise d'un fournisseur tiers, un questionnaire ou une activité d'évaluation qui ciblerait l'ensemble du personnel de l'OPS. Cette activité aurait pour objectif de mieux comprendre la santé éthique de l'Organisation et d'évaluer le niveau de prise de conscience et de compréhension des membres du personnel de l'OPS quant à l'importance de l'éthique, du respect des normes et de la conduite dans l'accomplissement de leurs devoirs et responsabilités quotidiens au travail.

51. Le Bureau chargé des questions d'éthique entend continuer à proposer des politiques et des lignes directrices nouvelles et mises à jour afin de définir de nouvelles orientations et lignes directrices au personnel et d'assurer la cohérence du processus. Les politiques qui seront soumises à examen comprennent la collecte de fonds pour des organisations caritatives sur le lieu de travail, les cadeaux reçus, la participation à des conseils et comités consultatifs, l'embauche de membres de la famille en tant que bénévoles non rémunérés et la rédaction d'articles, entre autres.

52. Les questions qui sont toujours en suspens et doivent aboutir comprennent une politique spécifique concernant l'emploi externe et la révision du formulaire de déclaration d'intérêts qui est remis à certains membres du personnel de l'Organisation. Par ailleurs, un examen complet du système d'administration de la justice au sein de l'OPS est actuellement mené par le Bureau du Conseil juridique et devrait être achevé d'ici à novembre 2009.

Mesures à prendre par le Comité exécutif

53. Le Comité exécutif est invité à prendre note du présent rapport et à demander des informations complémentaires ou des éclaircissements sur le travail ou les activités correspondant à l'année écoulée du Bureau chargé des questions d'éthique.

- - -