



ORGANISATION PANAMÉRICAIN DE LA SANTÉ  
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



# 146<sup>e</sup> SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., É-U, du 21 au 25 juin 2010

---

*Point 3.4 de l'ordre du jour provisoire*

CE146/7 (Fr.)

3 mai 2010

ORIGINAL : ANGLAIS

## **RAPPORT ANNUEL DU BUREAU D'ÉTHIQUE 2009-2010**

### **Synthèse**

1. Le Bureau d'éthique a été établi en mai 2006 pour promouvoir l'adoption d'une culture d'éthique et de responsabilité au sein de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS). Le présent rapport met en exergue a) les activités et réalisations du Bureau d'éthique au cours de sa quatrième année d'existence, b) les rapports reçus et les investigations menées, c) les nouvelles politiques élaborées pour faciliter l'établissement de rapports, protéger contre les représailles et normaliser la conduite d'investigations et d) les mesures futures qui seront adoptées pour actualiser le Code de conduite et principes éthiques de l'OPS et pour offrir de nouvelles possibilités de formation et de nouvelles orientations au personnel en mettant en place de nouvelles initiatives et politiques.

### **Période couverte par le rapport**

2. Le présent rapport couvre les activités menées par le Bureau d'éthique lors de la période allant du 1<sup>er</sup> mai 2009 au 30 avril 2010.

### **Statut et rôle**

3. Le Bureau d'éthique est un bureau indépendant sur le plan fonctionnel relevant directement du Comité exécutif de l'OPS. Pour des raisons administratives, le Bureau d'éthique dépend du bureau du Directeur adjoint.

4. Le principal rôle du Bureau d'éthique consiste à fournir des recommandations et des conseils au personnel de l'OPS en vue de promouvoir un comportement éthique au

sein de l'Organisation et d'assurer le respect du Code de conduite de l'OPS. Dans ce contexte, le Bureau d'éthique offre des séances de formation et d'information au personnel sur le Code de conduite et les principes éthiques et sur les politiques de l'OPS mises en place dans les domaines de l'éthique et de la conformité.

5. Le Bureau d'éthique a également comme fonction essentielle la conduite d'investigations relatives aux allégations d'actes préjudiciables et d'infractions présumées au Code de conduite et principes éthiques.

6. Le Bureau d'éthique joue également un rôle de premier plan concernant la recommandation de nouvelles politiques destinées à promouvoir un comportement approprié et proposer au personnel des directives et plus claires sur les questions d'éthique.

7. Les principales activités entreprises par le Bureau d'éthique et les résultats obtenus dans chacun de ses domaines au cours de l'exercice 2009-2010 sont présenté ci-dessous.

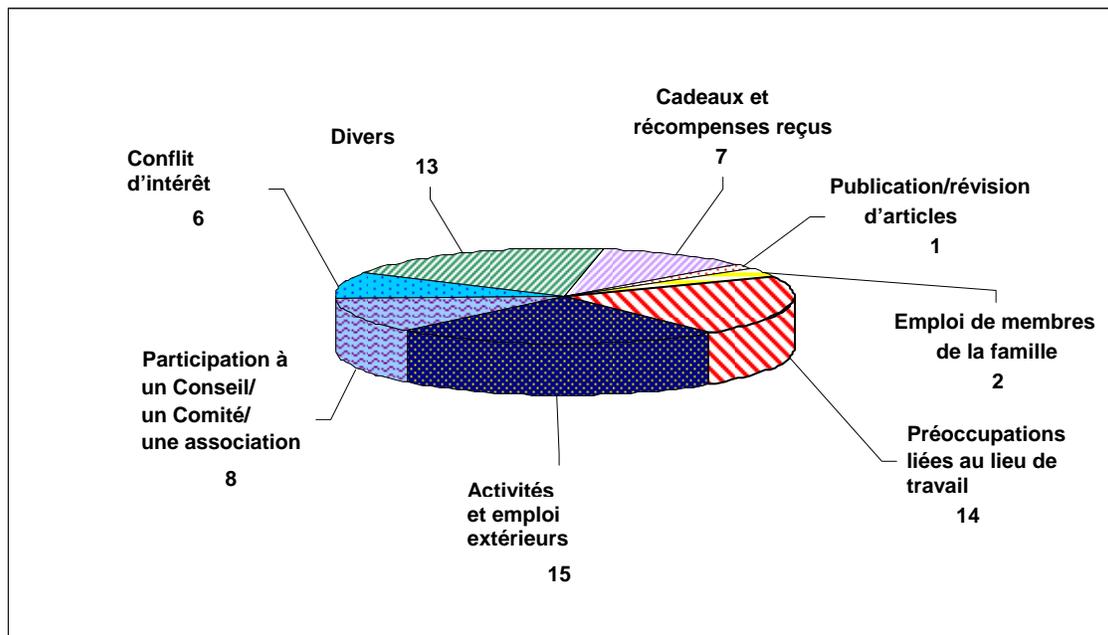
### **Conseils et orientation**

8. L'une des fonctions clés du Bureau d'éthique consiste à conseiller et orienter le personnel; le fait de poser des questions et de recevoir des conseils et des orientations appropriés permet aux employés d'éviter des situations qui pourraient autrement donner lieu à un conflit d'intérêt ou constituer un problème pour l'Organisation ou pour eux mêmes. Qui plus est, lorsque les membres du personnel obtiennent une réponse à leurs questions et agissent en conséquence, ils peuvent être assurés qu'ils seront protégés même si un problème survenait par la suite.

9. Le Code de conduite et principes éthiques de l'OPS définit un certain nombre de domaines dans lesquels le personnel doit obtenir l'autorisation du Bureau d'éthique avant d'entreprendre des initiatives spécifiques et un grand nombre des consultations du personnel relèvent d'une telle exigence. En outre, le Bureau d'éthique répond à des demandes particulières portant sur l'interprétation ou la mise en œuvre du Code de conduite et principes éthiques et sur des requêtes d'ordre général en matière d'éthique.

10. Au cours de la période 2009/2010 visée par le rapport, le Bureau d'éthique a répondu à 66 consultations émanant du personnel, dont trois soumises par le biais de la ligne d'assistance en matière de questions d'éthique, comme l'illustre le diagramme ci-dessous :

### Ventilation par type de requêtes reçues



11. Ceci représente une légère augmentation du nombre de demandes de renseignements reçues, qui était de 64 au cours de la période de rapport 2008-2009. Parce que la dernière campagne de sensibilisation a eu lieu en 2007, le Bureau d'éthique prévoit de lancer une nouvelle campagne visant à rappeler au personnel l'importance de poser des questions et de respecter l'obligation de notification en matière de Code de conduite et principes éthiques.

### Education et opportunités de formation

12. Le Bureau d'éthique a continué d'offrir des séances d'information sur le Code de conduite et principes éthiques ainsi que sur le système de gestion de l'intégrité et des conflits de l'OPS (ICMS) à divers groupes du personnel au cours de l'exercice 2009-2010. Les séances d'information ont été spécifiquement fournies aux :

- Personnel du bureau de pays à Lima, au Pérou, en juillet 2009;
- Personnel du bureau de pays à Caracas, au Venezuela en juillet 2009;
- Points de liaison Gestion des ressources humaines en septembre 2009;
- Nouveaux Représentants OPS/OMS dans les pays en octobre 2009;
- Nouveaux administrateurs en novembre 2009;
- Personnel du bureau de pays à Bogotá, en Colombie, en janvier 2010.

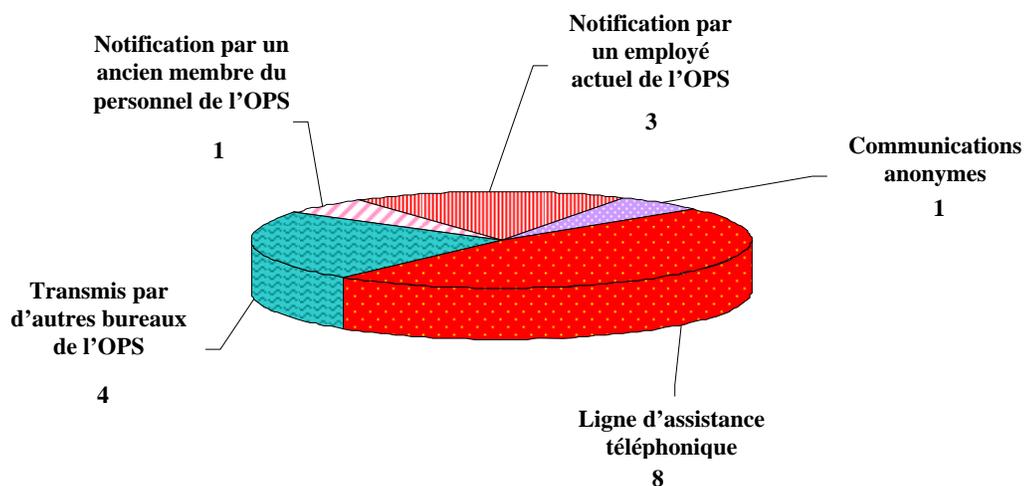
13. Des séances d'information individuelles ont été également fournies aux nouveaux employés au siège de l'OPS, tout au long de l'année.

14. Les nouveaux employés qui rejoignent l'Organisation sont tenus de suivre le cours de formation en ligne fondé sur des cas portant sur le Code de conduite et principes éthiques de l'OPS. Pour compléter cette activité de formation de base et fournir au personnel un forum d'apprentissage continu, le Bureau d'éthique proposera des programmes de formation normalisés portant sur un large éventail de sujets relatifs à l'éthique et développera un nouveau programme de formation sur mesure.

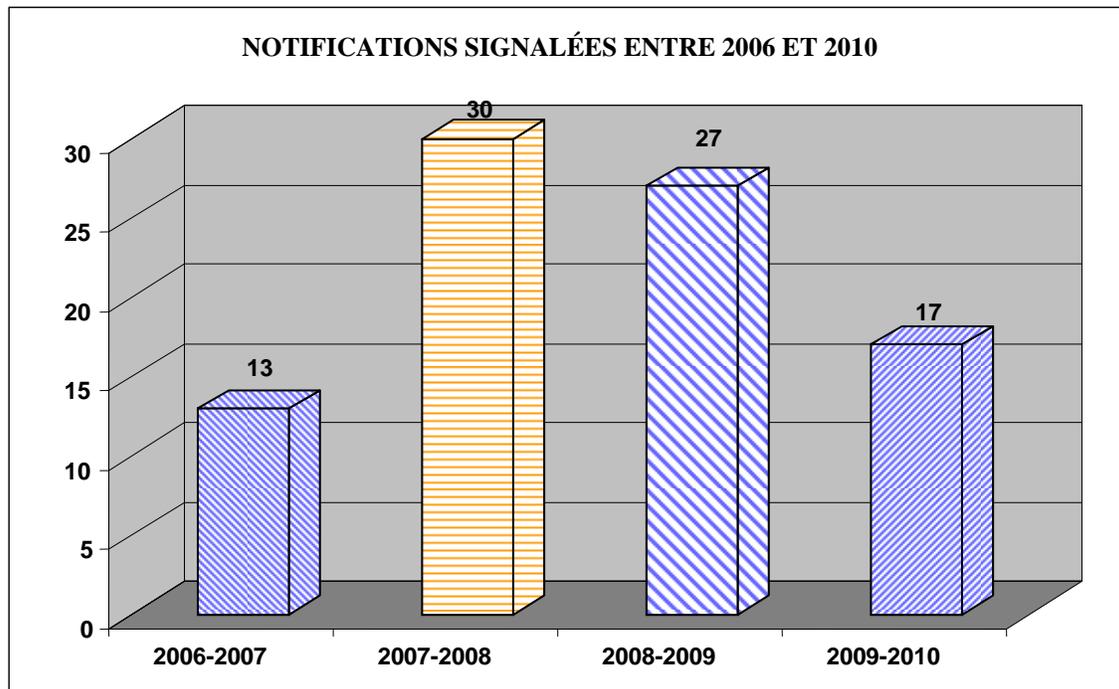
### Investigations

15. L'un des autres rôles essentiels du Bureau d'éthique est d'investiguer les allégations d'actes préjudiciables qui lui sont directement communiquées, soit par la ligne d'assistance en matière de questions d'éthique soit par l'un des membres du système de gestion de l'intégrité et des conflits de l'OPS. Ce rôle se limite à la recherche des faits, étant donné que l'objectif d'une enquête préliminaire est de déterminer la validité d'une allégation et de confirmer s'il y a eu infraction aux normes de conduite de l'Organisation. Pour garantir une séparation adéquate des rôles, le Bureau d'éthique n'effectue aucune recommandation ou ne prend aucune décision afférente aux actions administratives ou disciplinaires suite aux résultats d'une investigation. De telles décisions relèvent par contre de la Gestion des Ressources Humaines.

16. Au cours de la période de rapport 2009-2010, le Bureau d'éthique a reçu 17 rapports quant à des comportement ayant suscité des questions d'ordre éthique. La ventilation des moyens utilisés pour informer le Bureau d'éthique d'un problème ou d'une allégation est présentée ci-dessous :



17. A titre comparatif, il convient de souligner le nombre de rapports reçus au cours des quatre années précédentes par le Bureau d'éthique :



18. En 2009-2010, le Bureau d'éthique a reçu huit notifications afférentes aux préoccupations d'ordre éthique par le biais de la ligne d'assistance en matière de questions d'éthique, ce qui représente une amélioration significative par rapport à l'année précédente durant laquelle seules deux notifications avaient été reçues par le même biais. De ces huit notifications, six ont été soumises de façon anonyme.

19. Les enquêtes réalisées par le Bureau d'éthique ont porté sur un large éventail de questions et ont donné lieu à la prise par l'Organisation de diverses initiatives, fondées sur les constatations faites et la gravité de l'infraction. Un bref tour d'horizon des divers problèmes soumis au Bureau d'éthique, des investigations menées à bien, ainsi que des affaires dont l'enquête est toujours en cours figure ci-dessous.

#### ***Enquêtes menées à bien***

20. Au cours de l'année couverte par le présent rapport, le Bureau d'éthique a mené à bien des enquêtes sur les allégations suivantes :

- l'utilisation présumée par un employé des privilèges de l'Organisation en matière de franchise de droits de douane pour importer des effets mobiliers dans son pays de mission pour le compte d'un membre de sa famille;
- la réception d'une allocation pour frais d'études octroyée par l'OPS simultanément à l'obtention d'un avantage similaire provenant d'une autre source;
- le manquement présumé à l'obligation de révéler dans un formulaire d'embauche le fait qu'un parent travaillait déjà à l'OPS;
- les irrégularités apparentes concernant des reçus soumis par un employé de l'OPS dans le cadre du déboursement d'allocation pour frais d'études;
- le traitement discriminatoire présumé au sein de l'unité de travail, l'embauche de personnes non qualifiées et le favoritisme en matière de sélection des membres du personnel autorisés à effectuer un déplacement professionnel;
- l'usage abusif apparent par un employé d'une photocopieuse d'un bureau pour imprimer une large quantité de documents alors qu'un contrat avait été conclu entre le bureau en question et le père de l'employé pour réaliser le travail l'impression;<sup>1</sup>
- la dénonciation de l'usage d'une voiture et d'un chauffeur de fonction pour des raisons personnelles;
- les remarques menaçantes proférées par un employé envers son propriétaire immobilier;
- le manquement présumé par un employé à l'obligation de payer son loyer;
- la dénonciation de l'usage du titre de Docteur par plusieurs employés qui ne sont ni docteurs en médecine, ni détenteurs de doctorat.

21. Le Bureau d'éthique soumet ses rapports d'investigation aux responsables concernés de l'Organisation qui déterminent alors le type d'action à entreprendre, si nécessaire. Sur la base des résultats des enquêtes réalisées, des actions disciplinaires ont été prises par l'administration dans deux des cas ci-dessus, les employés ont reçu des conseils dans trois cas, aucune infraction d'ordre éthique n'a été identifiée dans trois cas et les décisions sont en cours dans deux autres cas.

### *Investigations en cours*

22. Le Bureau d'éthique mène également des enquêtes, actuellement à différents stades d'investigation, concernant les cas suivants :

---

<sup>1</sup> Ce cas a fait l'objet d'une enquête menée par le bureau lui-même.

- l'établissement d'une société pour faire des affaires avec l'OPS et le traitement d'un contrat qui n'a pas apparemment fait l'objet de la divulgation d'un conflit d'intérêt potentiel;
- les irrégularités apparentes au sein d'un bureau, dont l'embauche de parents et amis, les pratiques d'achat malavisées et la soumission de demandes frauduleuses de remboursement de voyage.
- la fausse déclaration présumée sur un formulaire de demande d'emploi concernant les qualifications du candidat;
- la falsification d'un chèque dont le vol au sein d'un bureau de l'OPS avait été signalé;
- la publication d'annonces au sein de journaux sollicitant des candidatures pour des postes fictifs à l'OPS et la collecte de frais de postulation;
- la requête présumée provenant d'un supérieur hiérarchique exigeant d'un subordonné d'effectuer un travail à titre personnel au domicile de ce superviseur;
- les actions apparemment prises par un superviseur pour faire endosser à un subordonné la responsabilité d'un manquement au respect des procédures, résultant en la perte d'emploi du subordonné;
- la notification selon laquelle un bureau de l'OPS a exercé une pression indue sur une entité externe pour réduire le montant du contrat préalablement conclu par les deux parties;
- l'allégation selon laquelle le processus utilisé pour évaluer la performance d'un employé était contraire à l'éthique;
- l'embauche apparemment inappropriée de personnes provenant d'un même pays pour travailler au sein du même département;
- les commentaires diffamatoires effectués de manière présumée contre un employé de l'OPS;
- le conflit d'intérêt potentiel concernant l'achat de matériel.

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

23. Le Bureau d'éthique sert de coordinateur dans le cadre du Système d'intégrité et de gestion des conflits de l'OPS, créé en 2007 pour intégrer l'ensemble des ressources existantes traitant des questions relatives à l'intégrité et la résolution de conflit au sein d'une entité unique, ce afin qu'elles soient plus accessibles, efficaces et facilement comprises du personnel.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Les membres du SIGC comprennent le Bureau d'éthique, le Bureau de l'ombudsman, le Bureau du Conseil juridique, le Bureau de Gestion des Ressources Humaines, le service de Sécurité de l'information, les de vérifications internes et de surveillance, la commission siégeant en appel, le Jury d'enquête et l'Association du personnel.

24. Les membres du SIGC se sont rencontrés à 12 reprises l'an dernier pour discuter en profondeur d'une série de sujets, y compris de la politique visant à se protéger contre les représailles, du protocole d'investigation et du système disciplinaire au sein de l'OPS.

25. De plus amples informations sur la création et le fonctionnement du SIGC sont fournies au sein du document d'information CE146/INF/3.

### ***Comité permanent pour la protection des biens et de la prévention des pertes***

26. Le Bureau d'éthique sert également comme membre et secrétaire du Comité permanent de la protection des biens et de la prévention des pertes créé en mai 2009.<sup>3</sup> La principale fonction de ce comité consiste à contribuer à la prévention des pertes, des vols ou des détournements des ressources de l'OPS en s'assurant que les risques de nature financière sont identifiés et gérés de manière efficace et que tous les cas connus sont dûment reportés, investigués et résolus.

27. Le Comité s'est réuni à six reprises l'an dernier pour discuter de cas spécifiques et de questions stratégiques, ainsi que pour procéder à un audit des résultats et recommandations. Une des décisions prises par le Comité a été d'endosser la recommandation d'un audit externe selon laquelle toute notification de présomption de vol, perte ou mauvaise conduite doit être faite auprès d'un point unique de liaison de l'Organisation, en l'occurrence le Bureau d'éthique.

28. Dans le cadre de cette nouvelle fonction, le Bureau d'éthique a consolidé les informations relatives à l'ensemble des vols, pertes et cas de fraude financière ou tentative de fraude ayant eu lieu au cours de la période biennale 2008-2009. Ces informations ont été ensuite incluses au sein du rapport financier du Directeur.

### **Nouvelles politiques et pratiques**

#### ***Politique de protection contre les représailles suite à la notification d'actes préjudiciables ou à la coopération dans le cadre d'une investigation ou d'un audit***

29. Le Code de conduite et principes éthiques de l'OPS requière que le personnel notifie tout acte préjudiciable présumé et coopère aux investigations. La politique de protection du personnel contre les représailles de l'OPS a été développée par le Bureau d'éthique sur une période d'un an, en étroite collaboration avec tous les membres du SIGC. L'Organisation a publié la politique formelle en décembre 2009. Dans le cadre de cette politique, les représailles sont formellement interdites et des actions disciplinaires, y

---

<sup>3</sup> Le président du Comité permanent de la protection des biens et de la prévention des pertes est le Directeur de l'administration et ses membres sont le Conseil juridique, le Commissaire aux comptes, le Gérant de la communication financière et de la gestion, le Responsable de la sécurité de l'information de l'OPS et le Gérant du programme d'éthique qui occupe aussi la fonction de Secrétaire.

compris la cessation des fonctions, peuvent être prises contre toute personne prenant des mesures de rétorsion contre toute personne faisant état d'un acte préjudiciable présumé ou coopérant à une investigation ou à audit.

### ***Protocole de conduite des investigations sur le lieu de travail***

30. Depuis qu'il a été mis en place, le Bureau d'éthique a mené ses investigations en conformité avec les directives publiées par la Conférence des investigateurs internationaux et aux principes et pratiques généralement reconnus.<sup>4</sup>

31. En avril 2010, après un processus de collaboration extensif avec l'ensemble des membres du SIGC, l'Organisation a publié un protocole d'investigation spécifique à l'OPS visant à garantir que toutes les investigations soient menées de manière équitable, transparente et uniforme. Ce protocole décrit en termes généraux la façon dont les investigations sur le lieu du travail seront menées au sein de l'OPS lorsque des actes potentiellement préjudiciables ont été identifiés ou reportés.

32. Si tant est que le Protocole énonce les paramètres de conduite de l'ensemble des requêtes préliminaires et investigations au sein de l'OPS, il spécifie également et clairement que chaque cas est unique et qu'une certaine souplesse pourrait être nécessaire pour garantir que chaque investigation est correctement menée et chaque cas évalué à sa juste valeur.

### ***Notifications de vols, pertes et mauvaises conduites présumés***

33. Par le passé, les notifications de vols, pertes ou mauvaises conduites présumés étaient faites auprès de différents bureaux au sein de l'Organisation. Sur la base d'une recommandation des Commissaires aux comptes de l'OPS, il a été décidé que toute notification de vols, pertes ou mauvaises conduites présumés doit être faite auprès d'un bureau unique afin de simplifier la procédure de notification et s'assurer que tous les cas sont consignés dans une base de données centrale. Dans le cadre de son mandat au sein de l'Organisation, ainsi que de son rôle de supervision de la ligne d'assistance en matière de questions d'éthique, le Bureau d'éthique a été désigné pour ce rôle.

34. Par conséquent, un Bulletin général d'information a été publié en mars 2010 et le personnel est à présent tenu de directement notifier le Bureau d'éthique lorsqu'un article appartenant à l'Organisation est perdu ou volé ou lorsqu'il y a présomption de fraude ou de mauvaise conduite. En retour, le Bureau d'éthique prendra les mesures nécessaires,

---

<sup>4</sup> La Conférence des investigateurs internationaux est une réunion annuelle regroupant l'ensemble des principaux investigateurs des agences de l'ONU, les institutions financières internationales et autres organismes internationaux. La Conférence a publié des directives sur la conduite des investigations en 2003 et 2009.

maintiendra les archives et relaiera les informations relatives aux cas spécifiques aux autres bureaux, en toute confidentialité selon la nécessité.

### ***Revue des procédures disciplinaires***

35. Le Bureau d'éthique a coordonné la revue du système des procédures disciplinaires de l'OPS. Cette revue est terminée et un rapport détaillé sera présenté au Directeur de l'OPS pour revue et décision. L'objectif de la revue est de s'assurer que le personnel a accès à un système de procédures disciplinaires indépendant, transparent et professionnel conforme aux meilleures pratiques internationales et aux réformes actuellement mises en œuvre au sein du système des Nations Unies.

36. Des informations plus spécifiques relatives aux objectifs de cette revue sont fournies dans le document d'information CE146/INF/3 portant sur le système d'intégrité et de gestion des conflits de l'OPS.

### ***Appels de fonds pour les organisations caritatives***

37. Le Bureau d'éthique a apporté son assistance aux activités des services généraux (GSO) dans le développement d'une politique portant sur la collecte de fonds sur le lieu du travail au bénéfice d'organisations caritatives. Dans le cadre de cette nouvelle politique, il est formellement interdit au personnel de solliciter des dons privés auprès de collègues sur le lieu de travail à moins que l'OPS ne participe à cette activité caritative ou que l'autorisation d'une telle activité ne soit donnée par GSO.

### ***Consommation de boissons alcoolisées lors d'évènements officiels organisés par l'OPS***

38. Le Bureau d'éthique a apporté son assistance à GSO dans le développement de politiques relatives à la consommation de boissons alcoolisées lors d'évènements officiels ou de réunions mondaines de l'OPS. Dans le cadre de cette politique, il est autorisé de servir des boissons alcoolisées tant que le service d'alcool est généralement de pratique courante sur le site abritant l'évènement en question.

### **Actions Futures**

39. Le rapport de l'an dernier observait que le Code de conduite et principes éthiques de l'OPS nécessitait une mise à jour pour refléter les enseignements tirés et les dernières pratiques en date, ainsi que pour étendre son champ d'application aux fournisseurs, prestataires de services et contractants. Le rapport a également suggéré que le Code doit être rendu plus convivial par l'utilisation de graphiques en couleur et en lui accordant une plus grande visibilité tout en le rendant davantage accessible au personnel. En outre, le rapport a noté que le Bureau d'éthique prévoyait le lancement d'une enquête dont l'objectif sera d'évaluer la santé éthique de l'Organisation ainsi que le niveau de

sensibilisation aux politiques de l'OPS dans les domaines concernant l'éthique et la conformité.

40. Par conséquent, le Bureau d'éthique a contacté plusieurs sociétés réputées dans le domaine de l'éthique et a récemment soumis un appel d'offres à quatre sociétés, les invitant à présenter des propositions de prix avant la date du 31 mai, 2010, pour a) aider à mettre à jour le Code de l'OPS, b) mettre en place un instrument pour sonder le climat au sein des employés, c) préparer un programme de formation sur mesure fondé sur le Code révisé et d) offrir des programmes de formation normalisés couvrant une variété de sujets. Il serait idéal que la même société soit sélectionnée pour fournir l'intégralité de ces services.

41. L'année prochaine, le Bureau d'éthique entend faire des recommandations sur les politiques susceptibles de comprendre des questions telles que l'emploi externe, l'emploi post-OPS, l'acceptation de cadeaux, 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.

#### **Mesures à prendre par le Comité exécutif**

42. Le Comité Exécutif est invité à prendre acte du présent rapport, à solliciter des informations ou clarifications complémentaires sur le travail ou les activités du Bureau d'éthique au cours de l'an dernier et à fournir, le cas échéant, des recommandations supplémentaires à l'Organisation.

Annexe



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ  
*Bureau sanitaire panaméricaine, Bureau régional de*  
L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

CE146/7 (Fr.)  
Annexe A

**FORMULAIRE ANALYTIQUE VISANT À LIER UN POINT DE L'ORDRE DU JOUR  
AUX DOMAINES DE L'ORGANISATION**

**1. Point de l'ordre du jour :** 3.4. Rapport annuel du Bureau d'éthique 2009-2010

**2. Unité responsable :** Bureau d'Éthique

**3. Fonctionnaire chargé de la préparation :** Philip MacMillan

**4. Liste de centres collaborateurs et d'institutions nationales liés à ce point de l'ordre du jour**

N/A.

**5. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le Programme d'action sanitaire pour les Amériques 2008-2017 :**

N/A.

**6. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le Plan stratégique 2008-2012 :**

L'Objectif stratégique 16 et le RER 16.3 relatifs aux politiques et pratiques qui promeuvent, notamment, le comportement éthique du personnel de l'Organisation. L'indicateur 16.3.6 fait directement référence au travail du Bureau d'éthique visant à évaluer le nombre de requêtes reçues du personnel ainsi que le niveau de sensibilisation en matière de comportement éthique.

**7. Meilleures pratiques appliquées dans ce secteur et exemples tirés des pays de la Région des Amériques :**

N/A.

**8. Incidences budgétaires du point l'ordre du jour en question :**

Le Bureau d'éthique soumettra une demande de financement en vue de mettre en œuvre les activités énoncées dans l'appel d'offres, comme l'indique le rapport.