



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



50^e CONSEIL DIRECTEUR 62^e SESSION DU COMITÉ RÉGIONAL

Washington, D.C., É-U, du 27 septembre au 1^{er} octobre 2010

Point 8.4 de l'ordre du jour provisoire

CD50/INF/4 (Fr.)

24 août 2010

ORIGINAL : ANGLAIS

SYSTÈME D'INTÉGRITÉ ET DE GESTION DES CONFLITS À L'OPS

Généralités

1. En assumant ses fonctions en 2003, la Directrice du Bureau sanitaire panaméricain (BSP) a entamé un processus de renouvellement et de renforcement organisationnels en réponse aux besoins des États Membres de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS). Sur la base des mandats confiés à l'OPS et à l'Organisation mondiale de la santé (OMS), ainsi que des recommandations formulées par les Commissaires aux comptes de l'OPS et par le Groupe de travail sur l'OPS au 21^e siècle,¹ ce processus a débouché sur l'identification de cinq objectifs stratégiques pour l'Organisation, au nombre desquels figure le renforcement des pratiques de gestion.² À ces fins, en 2005, une initiative à l'échelle de l'Organisation a été lancée pour renforcer la responsabilisation individuelle et de la société. Cette initiative est intitulée : « Normes de responsabilisation et de transparence. »³

2. Dans le cadre de cette initiative de responsabilisation et de transparence, le BSP a mis en œuvre un Code de principes éthiques et de comportement. Cet important document regroupe les valeurs essentielles et les principes éthiques de l'Organisation, ainsi qu'un ensemble de normes définissant sans équivoque ce qui constitue un comportement acceptable à l'OPS. Le Code prévoit aussi la mise en place d'un « Système d'intégrité et de gestion des conflits » (SIGC) au sein de l'Organisation, lequel décrit et incorpore toutes les ressources disponibles à l'Organisation à ce jour pour donner suite aux requêtes du personnel, aux préoccupations soulevées, aux plaintes

¹ « Processus de renforcement institutionnel du Bureau sanitaire panaméricain, » CD46.R2 (2005).

² Voir, « Mise à jour du processus de renforcement institutionnel du Bureau sanitaire panaméricain » CD46/15, Rév. 1 (2005) ; « Rapport d'activité sur la mise en œuvre des recommandations énoncées dans le Rapport spécial des Commissaires aux comptes, Septembre 2004, » CD46/28 (2005).

³ Feuille de route de l'Initiative sur les « Normes de responsabilisation et de transparence », voir « Actualisation du Processus de renforcement institutionnel du Bureau sanitaire panaméricain, » CE138/26 (2006).

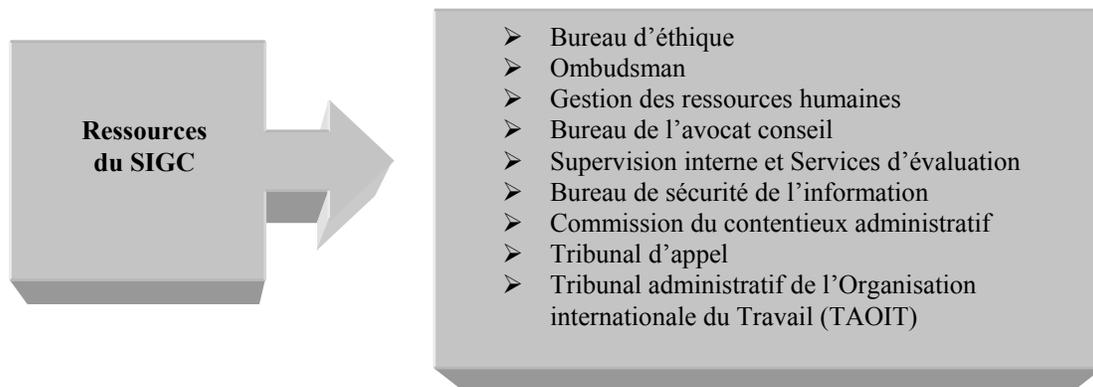
présumées, aux rapports reçus et aux enquêtes relatives à un mauvais comportement ou violations présumés des normes et procédures de l'OPS.

3. L'initiative de renforcement institutionnel en 2005 a également débouché sur la désignation d'un Ombudsman et d'un fonctionnaire en charge de la sécurité de l'information, la mise en place d'un Bureau indépendant d'éthique⁴ et d'une ligne spécialisée d'aide à l'intégrité, ainsi que la mise en œuvre d'une Déclaration de programme d'intérêt à l'intention du personnel.

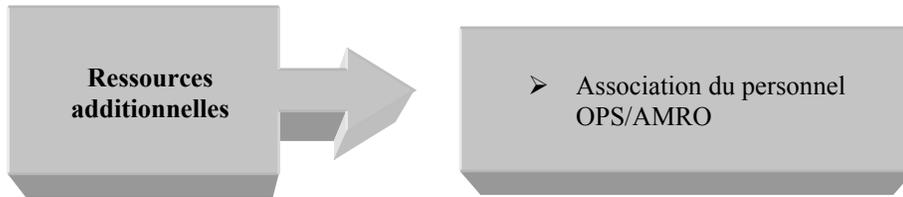
4. Comme le décrit le Code des principes d'éthique et de comportement mis au point par l'OPS, le SIGC cherche à intégrer et à coordonner les bureaux nouvellement établis, ainsi que les politiques et mécanismes décrits ci-dessus avec les entités existantes au sein de l'OPS qui ont déjà réalisé des travaux en matière d'intégrité et de gestion des conflits (Gestion des Ressources humaines, le Bureau de l'Avocat-conseil, le Bureau de la supervision interne et des services d'évaluation, le Tribunal d'appel de l'OPS, la Commission du contentieux administratif et l'Association du personnel OPS/AMRO). Ces efforts ont abouti à un cadre plus cohérent et un système global pour la prise en charge des questions d'intégrité et de gestion des conflits.

5. Le SIGC est devenu pleinement opérationnel en 2007. Le SIGC a facilité une meilleure coordination des diverses ressources disponibles pour traiter des questions d'éthique et gérer les conflits au lieu de travail. De surcroît, l'Organisation a créé un site Internet spécialisé (lien vers la version en anglais <http://www.paho.org/icms>) qui fournit au personnel une orientation utile au sujet des ressources appropriées à contacter pour introduire des demandes d'information, exprimer des préoccupations, transmettre des notifications d'accusations présumées ou réaliser des enquêtes au sujet d'une mauvaise conduite présumée ou des violations des règles et procédures de l'OPS.

6. Aujourd'hui, le SIGC est composé comme suit :



⁴ Le fonctionnaire de l'OPS chargé des questions d'éthique a été désigné en 2006.



7. Les ressources du SIGC offrent au personnel des moyens informels et formels de rechercher des conseils au sujet de questions d'éthique, de contester des décisions ou des mesures qui ont des incidences sur leurs fonctions ou leur carrière et de résoudre les différends interpersonnels qui se produisent sur le lieu de travail. Ces moyens peuvent être des ressources informelles comme l'Ombudsman, qui fournit des informations et des renseignements de manière confidentielle ou introduit un processus volontaire de médiation, mais ils peuvent aussi prendre la forme d'une approche plus formelle, comme l'habilitation du personnel à présenter des décisions administratives devant le Tribunal d'appel de l'OPS. Les notifications d'allégations de mauvaise conduite ou de violations d'éthique font l'objet d'enquêtes par le Bureau d'éthique (qui peut transmettre le cas autre part le cas échéant). À travers le système intranet de l'OPS, tout le personnel de l'OPS bénéficie d'un accès aux renseignements et reçoit une orientation concernant les options disponibles pour la gestion de ces préoccupations ; des programmes obligatoires de formation à l'éthique sont également mis en place. Une fois que les membres du personnel ont épuisé les filières officielles établies pour régler un différend interne, ils peuvent soumettre leurs cas au Tribunal administratif de l'OIT pour qu'il puisse trancher définitivement.

8. Le SIGC dispose d'un Comité de Coordination composé de l'Administrateur du Bureau d'éthique, de l'Avocat conseil et de l'Administrateur des Ressources humaines. Ce Comité a une double responsabilité, à savoir : a) coordonner les diverses ressources en vue d'assurer le fonctionnement effectif du SIGC et b) proposer des modifications de la politique pour améliorer la performance du système.

Renforcement et rationalisation du SIGC

9. À la différence de plusieurs organisations et entités du secteur privé qui ont mis sur pied des systèmes spécialisés de règlement de conflits, le système de l'OPS regroupe les questions d'intégrité et de règlement de conflits en un système cohésif. Une telle approche se fonde sur la prémisse que la promotion d'un comportement éthique à chaque étape des travaux de l'Organisation peut aboutir à l'établissement de meilleures conditions de travail et à une réduction généralisée des conflits.

10. Depuis sa création en 2007, le SIGC a eu un impact considérable sur la promotion d'un comportement éthique et la réduction des conflits à travers l'Organisation. Néanmoins, en 2009, la Directrice du BSP a demandé un examen exhaustif du système en vue d'harmoniser certains aspects du SIGC, notamment le système officiel d'administration de la justice, avec les pratiques optimales internationales et les réformes introduites à travers le système des Nations Unies. Cet examen qui a été complété à l'Organisation en juillet 2010, s'est focalisé sur la rationalisation des méthodes, de sorte que la procédure interne d'appel des cas puisse se dérouler de manière opportune, renforçant ainsi la capacité d'examen de cas complexes, et assurant l'objectivité, l'équité et les garanties d'une procédure régulière.

11. Dans la ligne des meilleures pratiques internationales, plusieurs changements introduits au système d'administration de la justice à l'OPS ont été approuvés suite à l'examen, à savoir notamment : a) la mise en place d'une procédure de demande en révision habilitant le personnel à solliciter au Bureau de gestion des ressources humaines de procéder à une révision d'une décision ou d'une mesure affectant leurs conditions de service et b) l'attribution de la fonction d'investigation en raison d'assertions de harcèlement au Bureau d'éthique de l'OPS. Par ailleurs, d'autres changements en vue sont : a) le recrutement d'un expert externe doté d'une expérience professionnelle en matière de règlement de conflits, lequel remplirait le rôle de président du Tribunal d'appel de l'OPS et b) le remplacement de la Commission du contentieux administratif à l'OPS par une Commission permanente d'examen des cas de harcèlement.

12. Ces changements qui seront mis en œuvre après toutes les révisions requises du Règlement du Personnel, des politiques et des procédures pertinentes, visent à établir des procédures plus robustes, indépendantes, transparentes et professionnelles, lesquelles s'avèrent essentielles au renforcement de la capacité de l'Organisation à se situer à l'avant-garde des normes les plus élevées en matière d'intégrité, de comportement éthique, de responsabilisation et de règlement de conflits.

Intervention du Conseil directeur

13. Le Conseil directeur est invité à prendre note du présent rapport.