

169^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Session virtuelle, 24 septembre 2021

Point 3.4 de l'ordre du jour provisoire

CE169/4
9 août 2021
Original : anglais

RAPPORT ANNUEL DU BUREAU D'ÉTHIQUE POUR 2020

Introduction

1. Créé en 2006, le Bureau d'éthique de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS) s'emploie à promouvoir les valeurs et l'engagement de l'Organisation en matière de comportement éthique, de transparence, de responsabilité et d'équité.
 2. Le Bureau d'éthique est une entité indépendante au sein de la structure organisationnelle du Bureau sanitaire panaméricain (BSP) et rapporte directement aux Organes directeurs de l'OPS par l'entremise du Comité exécutif. Au sein du BSP, le Bureau d'éthique rend compte au Directeur adjoint en ce qui concerne l'évaluation de la performance et les questions administratives de routine, y compris les plans de travail biennaux, le budget, les besoins en personnel et l'approbation des voyages en mission et des congés.
 3. Le Bureau d'éthique est guidé par les principes d'intégrité, d'indépendance et d'impartialité dans l'exercice de son mandat, qui consiste à garantir une conduite éthique dans toutes les facettes du travail de l'Organisation et le respect des règles et politiques visant à promouvoir les normes les plus élevées en matière de comportement éthique. Le Bureau d'éthique s'acquitte de ses fonctions sans aucune influence extérieure de la part du personnel, de la direction ou de tiers extérieurs à l'Organisation.
 4. Tout le personnel du BSP a accès au Bureau d'éthique, quel que soit son statut contractuel. Le personnel est encouragé à demander conseil sur la manière de se conformer aux principes de comportement éthique énoncés dans le Code de principes et de conduite éthiques de l'OPS (le Code) et dans les autres politiques qui régissent la conduite des fonctionnaires internationaux. Le Bureau d'éthique joue un rôle central dans la promotion et la mise en place d'une culture d'éthique et d'intégrité au sein du BSP, en fournissant des orientations et des formations pour aider le personnel à faire les bons choix éthiques, et en intégrant dans la pratique professionnelle quotidienne de l'ensemble du personnel les principes énoncés dans le Code.
-

5. En utilisant une multitude de méthodes et de ressources, telles que des documents imprimés, des sessions de formation en présentiel, des technologies interactives et des outils multimédias, le Bureau d'éthique promeut des normes éthiques élevées et une sensibilisation à la fois au siège et dans les bureaux des Représentants et les centres de l'OPS/OMS. Le Bureau d'éthique se tient au courant des tendances émergentes et de l'évolution des priorités dans les domaines de l'éthique et de la conformité, ce qui lui permet d'élaborer de nouvelles politiques et initiatives qui sont ensuite intégrées dans les activités d'apprentissage.

6. Le Bureau d'éthique est le coordinateur du Système de gestion de l'intégrité et des conflits (SGIC) de l'OPS,¹ qui rassemble toutes les ressources de l'Organisation chargées de traiter les questions d'intégrité organisationnelle et de résolution des conflits. Les membres du SGIC se réunissent régulièrement pour assurer l'application et l'interprétation cohérentes des règles et des politiques de l'OPS, pour discuter de questions d'intérêt mutuel et pour suggérer des changements et des améliorations dans les politiques en matière d'éthique de l'Organisation, ainsi que dans le système de résolution des conflits.

7. Il est important de souligner que l'année 2020 a entraîné des changements sans précédent dans la façon dont les personnes vivent et travaillent. En raison de la pandémie de COVID-19, le lieu de travail est passé du jour au lendemain d'un endroit permettant le travail en collaboration auprès de collègues à un environnement virtuel. Néanmoins, le personnel du BSP est resté chargé de faire progresser la mission de l'OPS et de défendre les valeurs fondamentales d'équité, d'excellence, de solidarité, de respect et d'intégrité. Depuis sa création, le Bureau d'éthique joue un rôle clé dans le renforcement de ces valeurs en promouvant un comportement éthique, la transparence, la responsabilité et l'équité.

8. La pandémie de COVID-19, tout en posant des défis dans certains aspects du travail du Bureau d'éthique, a offert des opportunités dans d'autres domaines et a contraint le Bureau à ajuster ses pratiques pour répondre à la « nouvelle normalité ». Dans ce rapport, le Bureau d'éthique présente ses activités, ses réalisations et ses défis en 2020. Les domaines couverts comprennent : *a*) les conseils et les orientations fournis au personnel du BSP en réponse aux consultations, *b*) les activités d'information et de formation pour favoriser une meilleure culture éthique, *c*) les nouvelles initiatives qui ont été mises en œuvre en 2020 pour améliorer la sensibilisation et réduire le risque de conflits d'intérêts potentiels et *d*) les actions futures prévues pour améliorer plus encore la culture éthique au sein du BSP.

9. Les principales activités entreprises et les résultats obtenus par le Bureau d'éthique en 2020 dans chacun des domaines clés décrits ci-dessus sont énoncés à la suite.

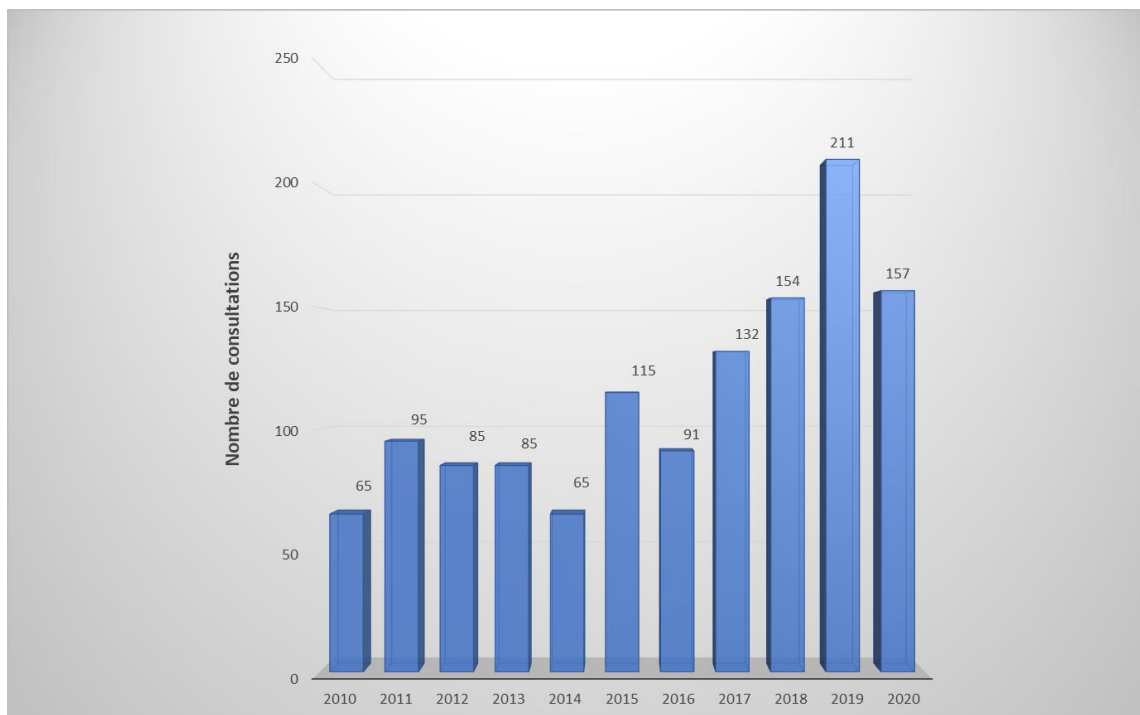
¹ Le SGIC comprend des membres du Bureau d'éthique, du Bureau de l'Ombudsman, du Bureau du Conseiller juridique, du Département de la gestion des ressources humaines, du Bureau de la sécurité de l'information, du Bureau de l'audit interne, du Bureau des enquêtes, du Comité d'appel et de l'Association du personnel de l'OPS/OMS.

Conseils et orientations

10. Le rôle principal du Bureau d'éthique est d'aider le personnel du BSP à assumer ses responsabilités et ses obligations en vertu du Code. Tout le personnel est encouragé à demander conseil au Bureau d'éthique lorsqu'il a des questions ou n'est pas sûr des implications potentielles de ses actions. En fournissant des orientations et des conseils faisant autorité, le Bureau d'éthique aide le personnel à éviter les conflits d'intérêts potentiels, préservant ainsi la réputation de l'Organisation et des individus eux-mêmes.

11. Le Bureau d'éthique a reçu 157 consultations en 2020 (figure 1) de la part du personnel sur un large éventail de questions.² Bien que ce nombre représente une diminution par rapport au nombre record de 211 demandes reçues en 2019, il s'agit néanmoins du deuxième plus grand nombre de consultations reçues au cours d'une seule année, dépassant les 154 consultations reçues en 2018. Ces résultats reflètent la croissance continue des consultations traitées par le Bureau d'éthique au cours des six dernières années et une atmosphère qui encourage le personnel à demander des orientations et des conseils.

Figure 1. Consultations par année, 2010-2020

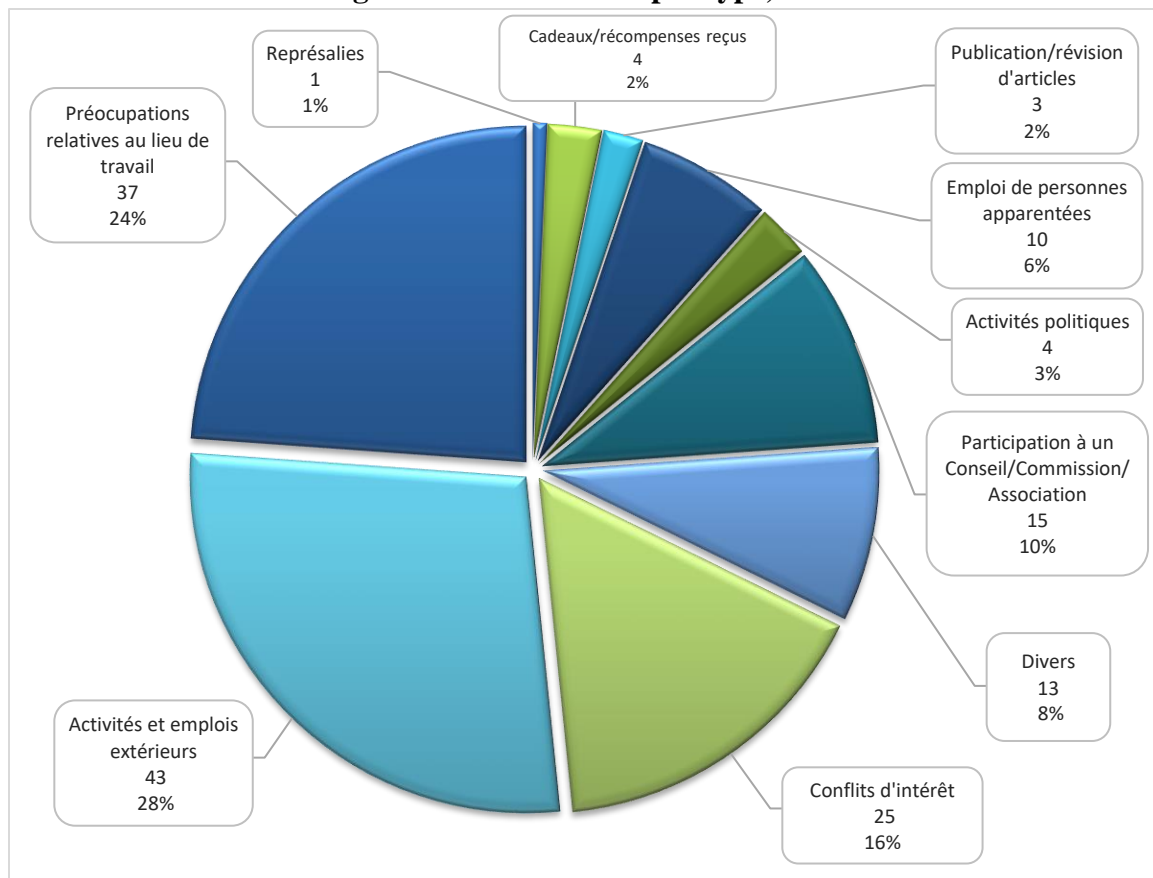


² Le Bureau d'éthique a reçu 33 demandes supplémentaires sur la ligne d'assistance de l'OPS qui ont été classées comme « non conformes externes » dans la mesure où elles n'étaient pas liées à l'éthique mais qu'il s'agissait plutôt de questions sur des problèmes de santé personnels, de questions générales sur l'OPS, ou d'autres questions ne relevant pas de la compétence du Bureau d'éthique. Dix-neuf de ces demandes étaient liées à la COVID. Toutes les demandes externes non conformes ont reçu une réponse et ont été dirigées vers d'autres voies pertinentes pour les requêtes en question.

12. Les types de consultations reçues en 2020 sont présentés dans la figure 2. La majorité des demandes (43) reçues par le Bureau d'éthique en 2020 concernaient des activités extérieures et des emplois externes. Ce nombre représente une légère baisse de 14 % par rapport à l'année précédente, qui peut être attribuée à la pandémie et aux confinements obligatoires, qui ont entraîné une réduction des opportunités pour le personnel.

13. Le Bureau d'éthique a reçu 37 demandes concernant des préoccupations générales liées au lieu de travail. Il s'agit d'une baisse notable, mais pas inattendue, par rapport aux 61 demandes reçues en 2019. Cette baisse peut également être attribuée au mandat de télétravail à l'échelle de l'Organisation, qui a réduit les interactions quotidiennes entre les membres du personnel et le potentiel de conflits interpersonnels qui en découle.

Figure 2. Consultations par type, 2020



14. Vingt-cinq demandes concernaient des conflits d'intérêts potentiels, ce qui représente une baisse de 38 % par rapport à l'année précédente. Là encore, cette baisse est probablement due à la réduction des opportunités causée par la pandémie.

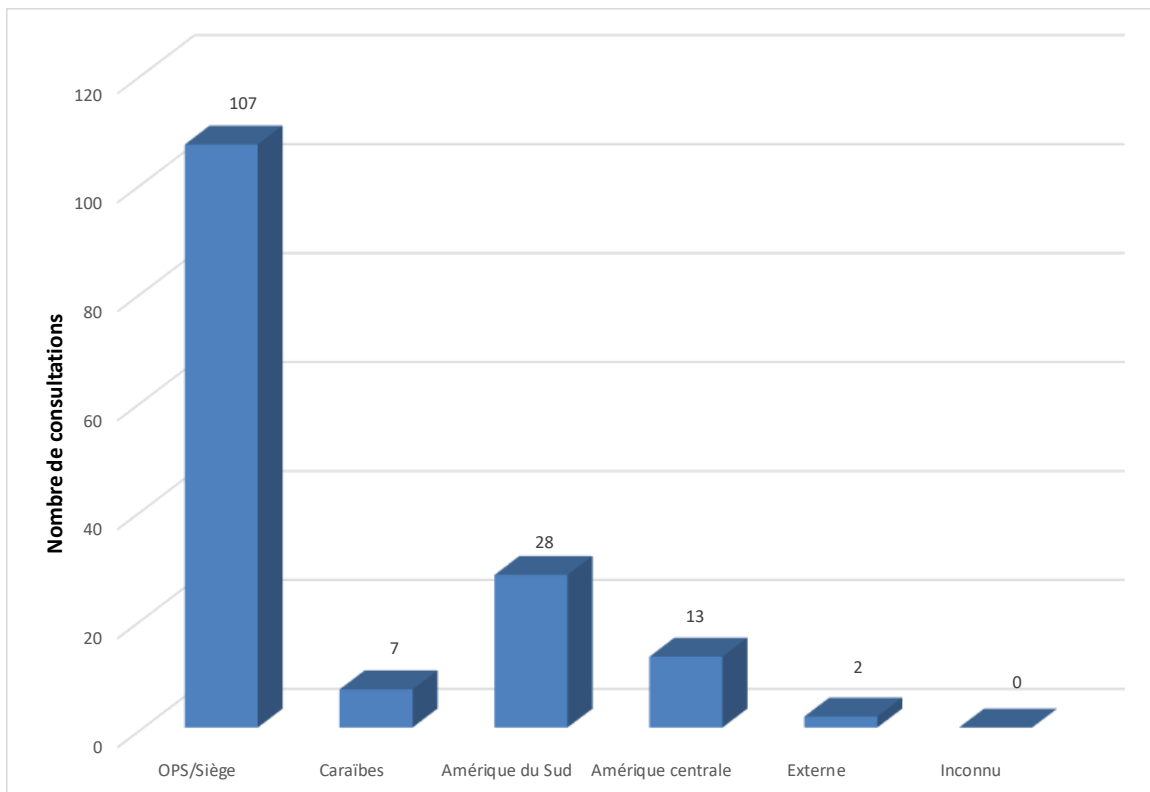
15. En outre, le Bureau d'éthique a reçu : a) 15 demandes concernant la participation à un conseil d'administration d'une organisation ou d'une association extérieure,

b) 10 demandes relatives à l'emploi de membres de la famille ou de parents de membres du personnel du BSP en activité, c) quatre demandes concernant des cadeaux de la part de fournisseurs ou de prestataires, d) trois demandes relatives à la publication de livres et e) 13 autres demandes portant sur des questions diverses.

16. Le Bureau d'éthique a également reçu une allégation de représailles. Cette allégation a été examinée conformément à la politique de l'OPS relative à la protection contre les représailles pour avoir signalé des actes répréhensibles ou coopéré à une enquête ou un audit et a été transmise au Bureau des enquêtes pour examen.

17. Par le passé, la catégorie « activités et emploi extérieurs » comprenait les questions sur la participation à des activités politiques. Cependant, étant donné la nature sensible du sujet, le Bureau d'éthique a décidé de présenter cette question comme une catégorie distincte en 2020. Les quatre demandes reçues au cours de l'année concernaient principalement la participation de membres du personnel à des initiatives d'inscription d'électeurs non partisans ou des dons financiers à des candidats ou des partis politiques. Cette dernière question a fait l'objet de consultations internes, qui ont abouti à la publication d'un bulletin d'information public autorisant de telles contributions (voir également le paragraphe 44 ci-dessous).

18. La figure 3 ci-après montre que 68 % (107) de toutes les consultations provenaient du personnel du Siège de l'OPS, tandis que 31 % (48) provenaient du personnel des bureaux de représentants et des centres de l'OPS, ventilées comme suit : 18 % (28) d'Amérique du Sud, 8 % (13) d'Amérique centrale et 5 % (7) des Caraïbes. Deux consultations (1 %) provenaient de sources externes, dont une d'une personne retraitée.

Figure 3. Consultations par emplacement, 2020

19. Une autre responsabilité importante du Bureau d'éthique consiste à gérer le programme de déclaration d'intérêts (DOI) de l'Organisation, qui exige de tous les dirigeants et de certains membres du personnel appartenant à des catégories d'emploi désignées (notamment la Haute direction, les représentants dans les pays, les directeurs de département, les chefs d'unité, les responsables administratifs et tout le personnel chargé des achats et des finances), de divulguer toute activité personnelle ou extérieure susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts. En 2020, le Bureau d'éthique a envoyé le questionnaire de déclaration d'intérêts à 249 membres du personnel et a reçu 207 réponses. Le Bureau d'éthique a effectué un suivi auprès de 26 membres du personnel pour leur demander des informations supplémentaires et a veillé à ce que toutes les questions soient résolues en faveur de l'Organisation. Le Bureau d'éthique continue également à assurer un suivi auprès des membres du personnel qui n'ont pas encore renvoyé leurs questionnaires remplis. Le programme de déclaration d'intérêts est mené sur une base annuelle.

Sessions d'information et opportunités d'apprentissage

20. À l'exception de son cours d'initiation en ligne, toutes les formations dispensées par le Bureau d'éthique dans le passé l'ont été en personne. L'apprentissage en présentiel s'est avéré être la modalité la plus efficace pour que les participants se concentrent sur les informations et les retiennent pour s'en souvenir plus tard. La formation en personne a permis au Bureau d'éthique d'utiliser une large gamme d'outils d'apprentissage interactifs,

d'exercices pratiques et de jeux de rôle pour s'assurer que sa formation est à la fois source d'informations et intéressante. Ce format permet également d'établir une meilleure relation et les participants sont plus à l'aise pour poser des questions pendant et après l'activité de formation.

21. Le début de la pandémie et les fermetures des bureaux qui en ont résulté en mars 2020 ont contraint le Bureau d'éthique à annuler plusieurs activités de formation prévues au Siège et dans les bureaux de pays au cours de la première partie de l'année. Il était initialement prévu que ces sessions de formation reprennent plus tard dans l'année ; cependant, le délai avant la reprise des activités normales a été beaucoup plus long que prévu initialement. Par conséquent, seul un nombre limité de formations ont eu lieu en 2020.

22. Compte tenu de cette situation sans précédent, le Bureau d'éthique a modifié son approche en matière de formation et a élaboré un nouveau programme virtuel, qui est interactif et utilise diverses techniques de formation innovantes. Ce programme virtuel constitue la base du renouvellement des activités de formation en 2021. Par la suite, lorsque toutes les activités reprendront, la formation en ligne continuera d'être utilisée conjointement avec l'apprentissage en personne afin d'élargir la portée de la formation du Bureau d'éthique.

23. Enfin, le programme du Bureau d'éthique sur la plateforme iLearn continue d'être utilisé et compte plus de 1300 inscrits. Ce programme d'une durée de 2,5 heures comporte trois composantes : *a*) un cours des Nations Unies sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité sur le lieu de travail, *b* une vidéo des Nations Unies intitulée « Servir avec fierté : tolérance zéro en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles » et *c*) une enquête auprès des utilisateurs. Ce programme est obligatoire pour tous les membres du personnel du BSP, quels que soient leurs postes ou leurs types de contrat.

Autres actions et initiatives

24. Une opportunité qui s'est présentée en raison de la pandémie a été le fait que les réunions du SGIC, qui ont eu lieu virtuellement, se sont tenues plus fréquemment que les années précédentes. L'OPS suit une approche collaborative pour l'élaboration des politiques et le SGIC s'est réuni à 15 reprises en 2020 pour examiner les politiques nouvelles ou révisées préparées par le Bureau d'éthique. Cette approche collective garantit que différentes perspectives sont prises en compte et que la meilleure politique possible est mise en œuvre au final.

25. L'une des principales politiques élaborées en 2020 concerne la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles des populations vulnérables/bénéficiaires. Cette politique interdit au personnel du BSP de se livrer à tout type de comportement sexuel avec des personnes qui dépendent des services ou de l'assistance fournis par l'Organisation. Elle considère de tels actes comme un manquement, qui constitue un motif de mesures disciplinaires et d'éventuelles poursuites pénales. La mise en œuvre de cette politique sera suivie d'une campagne de sensibilisation et de mesures concrètes sur le terrain pour

montrer que l'OPS est une organisation éthique qui ne tolère aucune forme d'exploitation ou d'atteintes sexuelles.

26. En outre, un examen complet a été entrepris en 2020 sur la politique de l'OPS relative à la protection contre les représailles pour avoir signalé des actes répréhensibles ou coopéré à une enquête ou un audit, en tenant compte des meilleures pratiques ainsi que des recommandations du Corps commun d'inspection dans son examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies (JIU/REP/2018/4). Les principales recommandations du Corps commun d'inspection qui ont été acceptées et intégrées dans la politique révisée ou instituée au sein de l'OPS comprennent les éléments suivants :

- a) élargir le droit de recours au personnel dans les cas où il est déterminé qu'il n'y a pas eu de représailles, y compris au stade de l'enquête préliminaire.
- b) publier des bulletins annuels pour rappeler au personnel les mécanismes disponibles pour signaler une suspicion de manquement et les protections contre les représailles.
- c) rendre public un rapport annuel sur les cas disciplinaires, en précisant les allégations, les déterminations et les résultats, afin de promouvoir la responsabilité et la transparence.
- d) réaliser des enquêtes périodiques pour évaluer le climat éthique au sein de l'Organisation.

27. Cette politique, qui a été rebaptisée « Politique de protection contre les représailles », en est aux dernières étapes du processus de révision interne et sera publiée en 2021.

28. La politique de l'OPS sur la prévention et la résolution du harcèlement au travail a également été mise à jour en 2020. Les changements notables comprennent la clarification de la question de l'intention et la spécification qu'une plainte pour harcèlement peut être soumise par toute personne ou entité concernée, y compris l'Association du personnel de l'OPS, et non pas uniquement par la personne à l'origine d'allégation de harcèlement.

29. En outre, la politique de responsabilisation pour les biens de l'OPS a été mise à jour en 2020. Cette politique tient le personnel pour responsable lorsque des biens appartenant à l'Organisation sont perdus ou volés en raison d'une négligence. Elle a été révisée pour réduire la responsabilité financière du personnel afin de refléter l'utilisation croissante des biens appartenant à l'OPS en dehors du lieu de travail pour accomplir des tâches officielles et le risque plus élevé de perte ou de vol qui en résulte.

30. Le Bureau d'éthique a poursuivi ses efforts pour atténuer les conflits d'intérêts et a élaboré un formulaire de divulgation spécialement conçu pour le personnel nouvellement sélectionné. L'objectif de ce formulaire est d'identifier tout conflit d'intérêts possible avant l'embauche des membres du personnel. Le Bureau d'éthique examine chaque formulaire

pour vérifier si une activité divulguée peut donner lieu à un conflit d'intérêts. Si tel est le cas, il travaille avec le candidat sélectionné pour résoudre tout conflit réel ou perçu. En 2020, le Bureau d'éthique a examiné 50 formulaires de divulgation et a travaillé avec 10 candidats pour résoudre les conflits avant qu'ils ne rejoignent l'Organisation.

31. En 2020, le Bureau d'éthique a aussi publié trois bulletins à l'échelle de l'Organisation traitant de la participation à des activités politiques, comme suit :

- a) Février 2020 : pour mettre en lumière les droits et les restrictions pour le personnel du BSP concernant la participation à des activités politiques, telles que le vote, la candidature à un mandat politique ou l'exercice d'un mandat politique, ou la participation à des campagnes électorales (*Political Activities and Conduct of PAHO Personnel, PIB-HQ-CO-Centers-20-3153*).
- b) Juin 2020 : afin de traiter de la question de savoir si le personnel du BSP peut participer à des rassemblements et des manifestations pacifiques (*Participation in Protests, PIB-HQ-CO-Centers-20-3234*).
- c) Août 2020 : en vue de préciser que le personnel du BSP est autorisé, à titre personnel, à faire des contributions financières à des candidats ou à des partis politiques (*Financial Contributions to Political Parties and/or Candidates, PIB-HQ-CO-Centers-20-3269*).

32. Enfin, dans le cadre de ses efforts pour se tenir informé des développements dans le domaine de l'éthique, l'OPS participe au Réseau d'éthique des organisations multilatérales (ENMO, selon le sigle anglais). L'ENMO sert de forum au sein duquel les membres d'environ 40 organisations internationales échangent des informations et des expériences et collaborent sur des questions d'intérêt commun. Philip MacMillan, responsable du programme d'éthique de l'OPS, a été Vice-président de la 12^e conférence de l'ENMO, accueillie virtuellement par la Banque mondiale en juillet 2020, et assuré la présidence de la 13^e conférence, qui a été accueillie par la Banque centrale européenne à Francfort (Allemagne) en juillet 2021.

Actions futures

33. Le Bureau d'éthique a plusieurs priorités pour l'avenir. Des progrès ont été réalisés en vue de la publication de la nouvelle politique de lutte contre la fraude et la corruption. La mise en œuvre de cette politique sera accompagnée d'une campagne de sensibilisation et d'activités de formation spécifiques.

34. En 2020, le Bureau d'éthique a achevé le processus de sélection d'un prestataire chargé d'aider à l'élaboration d'un nouveau code d'éthique destiné à remplacer l'actuel Code de principes et de conduite éthiques. Le nouveau code sera à l'avant-garde des meilleures pratiques dans les organisations internationales, sera plus convivial et donnera le ton de la conduite éthique dans l'Organisation pour les années à venir.

35. La nouvelle politique en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles, qui sera publiée en 2021, sera accompagnée de mesures pratiques sur le terrain afin que les populations bénéficiaires soient informées que l'exploitation et les atteintes sexuelles ne sont pas tolérées au sein de l'OPS et qu'elles sachent comment signaler toute préoccupation.

36. La politique révisée de protection contre les représailles sera également finalisée et publiée en 2021, et sera aussi accompagnée d'une campagne de sensibilisation et d'activités de formation spécifiques.

37. Enfin, une enquête pour évaluer le climat éthique au sein de l'Organisation sera menée en 2021. Elle sera administrée par un prestataire extérieur afin d'offrir plus d'indépendance et de transparence et de permettre des comparaisons avec d'autres entreprises et organisations. Les résultats de cette enquête seront utilisés pour élaborer des plans d'action et des stratégies appropriés, et serviront également de référence pour les futures enquêtes visant à évaluer les progrès réalisés dans le domaine de l'éthique et de la conformité.

Mesure à prendre par le Comité exécutif

38. Le Comité exécutif est invité à prendre note de ce rapport, à solliciter des informations supplémentaires ou des éclaircissements sur le travail et les activités du Bureau d'éthique en 2020, ainsi qu'à fournir à l'Organisation des orientations supplémentaires comme il le juge approprié.

Annexe



Formulaire analytique visant à lier un point de l'ordre du jour aux missions de l'Organisation

1. Point de l'ordre du jour : 3.4 Rapport annuel du Bureau d'éthique pour 2020
2. Unité responsable : Bureau d'éthique (ETH)
3. Fonctionnaire chargé de la préparation : M. Philip MacMillan
4. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le Programme d'action sanitaire durable pour les Amériques 2018-2030 : Sans objet.
5. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le Plan stratégique de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2020-2025 : <i>Résultat intermédiaire 27</i> : Renforcement du leadership, de la gouvernance et du plaidoyer pour la santé du BSP
6. Lien entre ce point de l'ordre du jour et le budget programme de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2020-2021 : <i>Résultat intermédiaire 27</i> : Renforcement du leadership, de la gouvernance et du plaidoyer pour la santé du BSP <i>Résultat immédiat 27.2</i> : le Bureau sanitaire panaméricain fonctionne dans un souci de gérer les risques, de manière responsable et transparente et dans le respect des règles, avec un apprentissage organisationnel et une culture de l'évaluation <i>Indicateur RIM 27.2.d</i> : proportion du personnel qui pense que l'OPS possède une solide culture éthique
7. Liste de centres collaborateurs et d'institutions nationales liés à ce point de l'ordre du jour : Sans objet.
8. Meilleures pratiques appliquées dans ce secteur et exemples tirés des pays de la Région des Amériques : Sans objet.
9. Incidences financières du point de l'ordre du jour en question : Ce point de l'ordre du jour n'a pas d'incidences financières spécifiques, mais le Bureau d'éthique continue à s'appuyer sur le niveau de financement requis pour lui permettre de remplir son mandat.