

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

*Session virtuelle, 30 septembre 2020*

---

*Point 3.4 de l'ordre du jour provisoire*

CE167/4  
7 août 2020  
Original : anglais

### RAPPORT ANNUEL DU BUREAU D'ÉTHIQUE POUR 2019

#### **Introduction**

1. Tout le personnel du Bureau sanitaire panaméricain (BSP) doit travailler de concert pour mener à bien la mission de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS) qui consiste à promouvoir l'équité en santé, à combattre les maladies et à améliorer la vie des populations des Amériques. Les valeurs fondamentales d'équité, d'excellence, de solidarité, de respect et d'intégrité guident les activités du BSP, ainsi que la conduite de son personnel. Depuis sa création en 2006, le Bureau d'éthique joue un rôle clé dans le renforcement de ces valeurs par la promotion de comportements éthiques, de la transparence, de la responsabilité et de l'équité.
  2. Pour s'acquitter de son mandat qui consiste à garantir un comportement éthique et le respect des règles et politiques destinées à promouvoir les normes les plus élevées de comportement éthique, le Bureau d'éthique est guidé par les principes d'intégrité, d'indépendance et d'impartialité. Le Bureau d'éthique exerce ses fonctions sans aucune influence extérieure de la part du personnel, de la direction ou de tierces parties extérieures à l'Organisation.
  3. Le Bureau d'éthique est une entité indépendante au sein de la structure organisationnelle du BSP et il rapporte directement aux Organes directeurs de l'OPS par l'intermédiaire du Comité exécutif. Au sein du BSP, le Bureau d'éthique rend compte au Directeur adjoint pour l'évaluation de la performance et les questions administratives courantes, y compris les plans de travail biennaux, le budget, les besoins en personnel et l'approbation des voyages en mission et des congés.
  4. Lorsqu'il a été créé en 2006, le Bureau d'éthique avait un double mandat : a) fournir des orientations et des conseils au personnel du BSP sur les questions d'éthique et b) mener des enquêtes administratives d'établissement des faits sur les allégations d'inconduite. Le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la fonction d'enquête a été transférée à un Bureau des enquêtes nouvellement créé. Toutefois, le nouvel inspecteur en chef n'a été nommé que le 11 mars 2019 et, par conséquent, le responsable du Programme d'éthique a continué à superviser la fonction d'enquête au sein du BSP jusqu'à cette date. Néanmoins, le présent
-

rapport se limite aux activités du Bureau d'éthique en 2019, dans la mesure où le Bureau des enquêtes fournira son propre rapport annuel résumant ses activités pour l'ensemble de l'année.

5. Le respect des autres, l'intégrité, la confiance, la communication ouverte et la tolérance à l'égard des différentes cultures et perspectives sont essentiels à un environnement de travail interne dans lequel tous les membres du personnel se sentent valorisés et peuvent obtenir la meilleure performance possible. Le Bureau d'éthique s'attache à cultiver ces comportements et fournit des conseils appropriés au personnel lorsque cela est nécessaire.

6. On attend de toute personne qui travaille pour le BSP qu'elle respecte et applique les principes du Code de principes et de conduite éthiques de l'OPS (« le Code ») dans ses activités quotidiennes, tant sur le lieu de travail qu'en dehors. Le Bureau d'éthique est chargé de promouvoir les normes éthiques élevées adoptées dans le cadre du Code et de répondre à tout doute, question ou incertitude concernant ces principes.

7. L'accès au Bureau d'éthique est ouvert à tout le personnel du BSP, quel que soit son statut contractuel. Le personnel est encouragé à demander des conseils sur la manière de se conformer aux principes de comportement éthique énoncés dans 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 le développement d'une culture d'éthique et d'intégrité au sein du BSP, en fournissant des conseils et des formations pour aider le personnel à faire les bons choix éthiques et en intégrant les principes énoncés dans le Code dans la pratique professionnelle quotidienne de l'ensemble du personnel. Le rôle du Bureau d'éthique est essentiel pour aider l'OPS à promouvoir la transparence, la confiance et l'intégrité, tant au sein de l'Organisation que dans ses relations avec les États Membres, les parties prenantes et les partenaires extérieurs, dans l'accomplissement de sa mission de promotion de la santé dans l'ensemble des Amériques.

8. En utilisant un vaste éventail de méthodes et de ressources telles que des supports imprimés, des sessions de formation en présentiel, des technologies interactives et des outils multimédia, le Bureau d'éthique promeut des normes éthiques élevées et la sensibilisation tant au siège que dans les bureaux de représentants de l'OPS/OMS (PWR) et les Centres de l'OPS. Le Bureau d'éthique se tient informé des nouvelles tendances et des priorités évolutives 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.

9. Le Bureau d'éthique est le coordinateur du Système de gestion de l'intégrité et des conflits (SGIC) de l'OPS,<sup>1</sup> qui rassemble toutes les ressources de l'Organisation chargées

---

<sup>1</sup> Les membres du SGIC comprennent le Bureau d'éthique, le Bureau de l'ombudsman, le Bureau du conseiller juridique, le département de la Gestion des ressources humaines, le responsable de la sécurité de l'information, les Services de contrôle interne et services d'évaluation, le Bureau des enquêtes, le Comité d'appel et l'Association du personnel de l'OPS/OMS.

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 politiques de l'OPS, pour discuter de questions d'intérêt mutuel et pour suggérer des changements et des améliorations au système de résolution des conflits de l'Organisation.

10. Dans ce rapport, le Bureau d'éthique présente ses activités, ses réalisations et les défis pour 2019. Les domaines couverts comprennent : *a)* les conseils et orientations fournis au personnel du BSP en réponse aux consultations, *b)* les activités d'information et de formation visant à favoriser une meilleure culture éthique, *c)* les nouvelles initiatives mises en œuvre en 2019 pour améliorer la sensibilisation et réduire le risque de conflits d'intérêts potentiels et *d)* les actions futures prévues pour renforcer plus encore la culture éthique au sein du BSP.

11. Les principales activités entreprises et les résultats obtenus par le Bureau d'éthique en 2019 dans chacun des domaines clés décrits plus haut sont énoncés ci-dessous.

### **Conseils et orientations**

12. 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. Tous les membres du personnel sont encouragés à demander conseil au Bureau d'éthique lorsqu'ils ont des questions ou ne sont pas sûrs des implications potentielles de leurs 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 personnes elles-mêmes.

13. Lorsque les membres du personnel du BSP sont confrontés à un dilemme, une question ou une préoccupation d'ordre éthique, ils peuvent choisir parmi plusieurs possibilités pour obtenir des conseils du Bureau d'éthique. Ils peuvent : *a)* consulter les diverses politiques écrites de l'Organisation, notamment le Code de principes et de conduite éthiques et les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux de la Commission de la fonction publique internationale, *b)* poser une question au moyen de la ligne d'assistance de l'OPS (en restant anonymes s'ils le souhaitent) ou *c)* s'adresser directement au Bureau d'éthique (en personne ou par courriel) pour obtenir des conseils et des avis sur la manière de traiter une situation donnée.

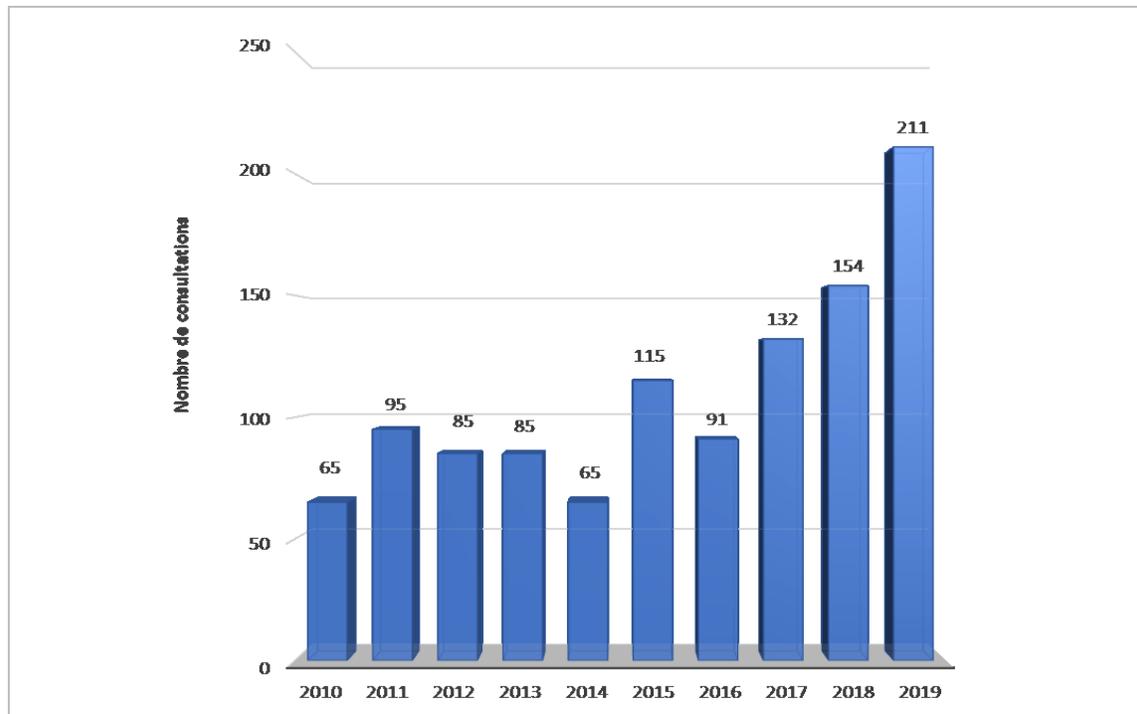
14. Comme le montrent les figures 1 et 2 ci-dessous, le Bureau d'éthique a reçu 211 consultations en 2019 de la part du personnel sur un large éventail de questions.<sup>2</sup> Cela représente une augmentation de 37 % du nombre de consultations par rapport à 2018 et constitue le plus grand nombre de consultations reçues en une seule année, dépassant le

---

<sup>2</sup> Le Bureau d'éthique a reçu 12 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.

précédent record de 154 consultations en 2018. Cette tendance à la hausse témoigne d'une volonté soutenue et accrue de la part du personnel du BSP de demander des conseils lorsqu'il est confronté à des considérations éthiques, ainsi que de la confiance dans la qualité des conseils fournis. Le record de 211 consultations en 2019 correspond à environ 10,5 % des effectifs du BSP d'un peu plus de 2000 personnes employées, tous types de contrats confondus.

**Figure 1. Consultations par année, 2010-2019**

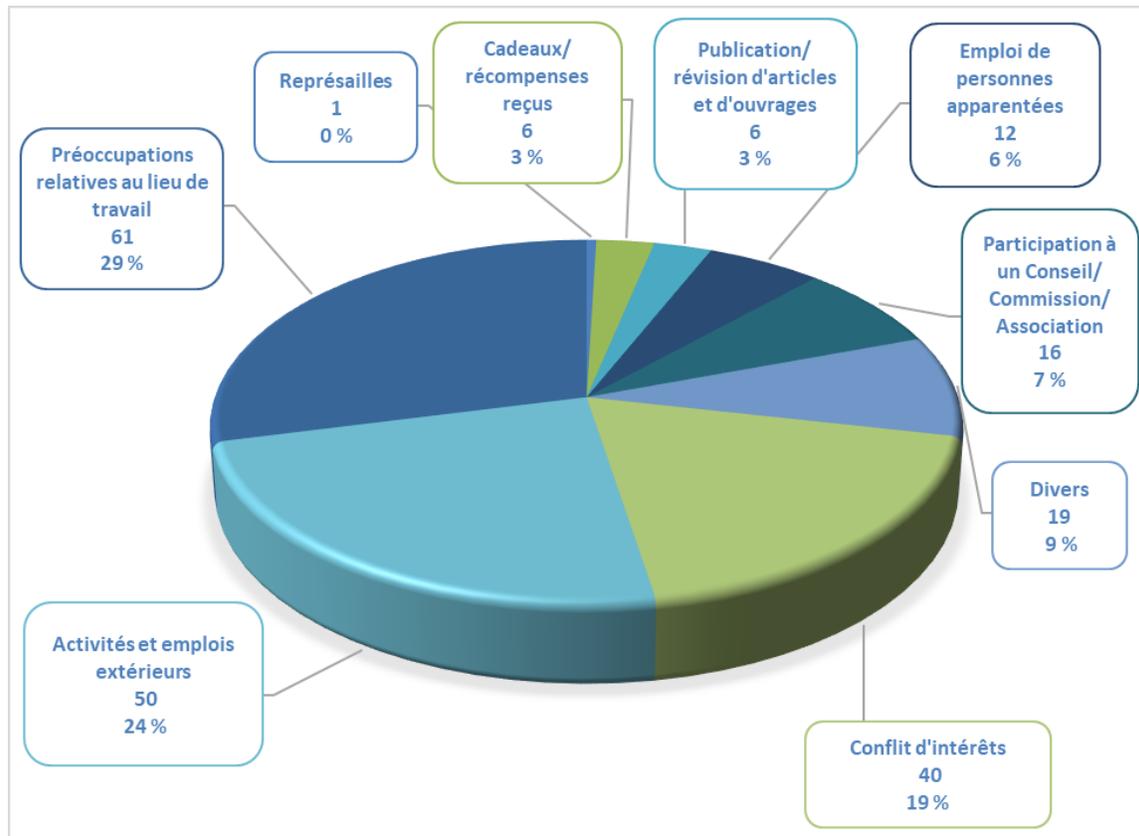


15. En 2019, le Bureau d'éthique a reçu 61 consultations liées à des préoccupations générales relatives au lieu de travail, notamment sur la manière de traiter les comportements irrespectueux sur le lieu de travail sans avoir à prendre des mesures plus formelles. L'une des questions visait à savoir s'il était approprié pour un collègue de faire un enregistrement audio d'une réunion sans en informer les autres participants. Cette question sensible est actuellement à l'étude et une position officielle sera bientôt définie.

16. Le Bureau d'éthique a reçu 50 consultations concernant les activités extérieures et l'emploi externe du personnel du BSP, ce qui représente une augmentation de 32 % par rapport à l'année précédente. Il s'agissait par exemple de savoir s'il était acceptable de vendre des produits sur un marché fermier local le week-end ou de donner des cours dans une université. Lorsqu'il examine ce type de questions, le Bureau d'éthique détermine si l'activité ou l'emploi en question risque de créer un conflit d'intérêts avec le travail de l'Organisation, de nuire à sa réputation ou d'entraver la capacité de la personne à effectuer

son travail au sein de l'OPS. En outre, le Bureau d'éthique doit s'assurer que tout emploi à l'extérieur est conforme au statut d'immigration de la personne sur son lieu d'affectation.

**Figure 2. Consultations par type, 2019**



17. En 2019, 40 consultations ont porté sur des conflits d'intérêts potentiels, soit une augmentation de 38 % par rapport à l'année précédente. Une consultation portait sur la possibilité pour un membre du personnel d'approuver ses propres transactions dans le cadre d'une délégation de pouvoir, et une autre personne a demandé si un membre du personnel pouvait engager un consultant de l'OPS travaillant dans son unité pour un projet personnel. Dans les deux cas, le Bureau d'éthique a déterminé que ces actions constitueraient un conflit d'intérêts et, par conséquent, n'a pas approuvé les demandes.

18. Le Bureau d'éthique a reçu 12 consultations concernant l'emploi de membres de la famille ou de personnes apparentées de membres du personnel du BSP en activité, ce qui représente une légère diminution par rapport aux 15 consultations de ce type reçues au cours de chacune des deux années précédentes. Afin d'éviter ne serait-ce que l'apparence de népotisme, l'Organisation n'autorise normalement pas l'emploi de membres de la famille ou de personnes apparentées au sein du BSP, sauf si la personne fait l'objet d'un processus de sélection compétitif, si le poste exige des compétences spécialisées et si aucun autre candidat aussi qualifié n'est disponible.

19. Quinze consultations ont été reçues en 2019 concernant la possibilité de siéger en tant que membre du conseil d'administration d'une organisation ou d'une association extérieure. Il s'agit d'une augmentation notable par rapport à 2018, où seules sept demandes de ce type avaient été reçues. Dans le cadre du processus d'examen, le Bureau d'éthique s'assure que la participation de la personne ne créera pas de conflit d'intérêts avec le mandat ou le travail de l'Organisation, qu'elle n'interfère pas avec les devoirs et responsabilités de la personne au sein de l'OPS, et qu'aucune ressource de l'OPS n'est utilisée pour entreprendre cette activité.

20. Six consultations ont été reçues concernant des cadeaux de fournisseurs de biens ou de services. Le Code stipule qu'un cadeau provenant d'une source extérieure ne peut être accepté que s'il est « peu fréquent et de valeur minimale ». En conséquence, le personnel du BSP est tenu de refuser les cadeaux importants afin d'éviter toute perception de traitement préférentiel et toute attente de réciprocité de la part du fournisseur à l'avenir.

21. Six consultations concernaient la publication d'ouvrages, et 19 autres portaient sur des questions diverses.

22. C'est la première année qu'un lien vers la ligne d'assistance a été posté sur le site Web public de l'OPS, le rendant ainsi accessible aux personnes à l'intérieur comme à l'extérieur de l'Organisation. Alors que l'intention était de permettre aux parties externes de contacter le Bureau d'éthique pour toute question ou préoccupation concernant le comportement éthique du personnel, des partenaires ou des fournisseurs de l'OPS,<sup>3</sup> cette mesure a eu pour conséquence involontaire d'inciter des parties externes à poser des questions sur leur santé personnelle, sur des questions générales de santé publique et sur d'autres sujets sans rapport avec l'éthique. En 2019, le Bureau d'éthique a reçu 18 demandes de renseignements de parties extérieures par l'intermédiaire de la ligne d'assistance, dont 12 ne soulevaient pas de questions éthiques. Néanmoins, toutes ces personnes ont reçu une réponse expliquant le but de la ligne d'assistance et, le cas échéant, les orientant vers d'autres ressources susceptibles de leur être utiles.

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

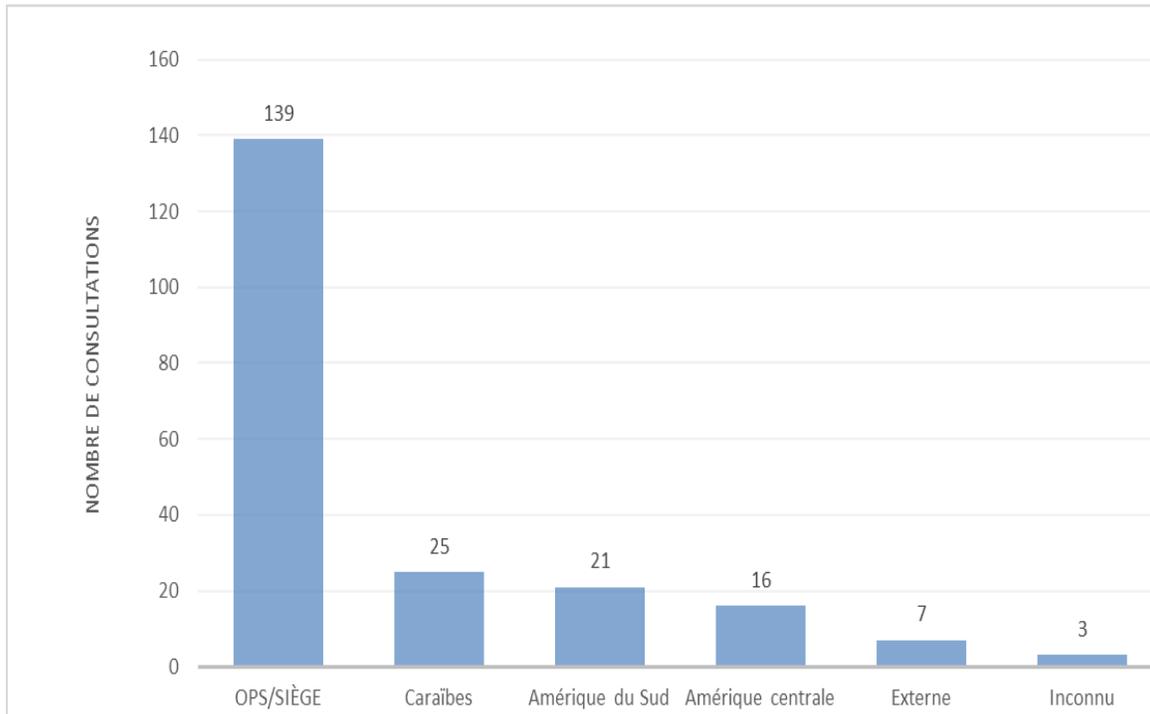
24. La figure 3 montre que 66 % (139) de toutes les consultations provenaient du personnel du siège de l'OPS, tandis que 30 % (62) provenaient du personnel des PWR et des Centres de l'OPS, ventilées comme suit : 10 % (21) provenaient d'Amérique du Sud, 8 % (16) d'Amérique centrale et 12 % (25) des Caraïbes. Sept consultations provenaient de personnes ayant précédemment travaillé au BSP, et trois consultations ne comportaient aucune information permettant d'en identifier la source.

---

<sup>3</sup> La ligne d'assistance de l'OPS permet également aux parties externes de contacter le Bureau des enquêtes de l'OPS pour toute allégation d'inconduite de la part du personnel, de partenaires ou de fournisseurs de l'OPS.

25. Ces chiffres reflètent les efforts accrus déployés par le Bureau d'éthique pour former le personnel au Siège et dans les Caraïbes ; toutefois, il convient de noter que ces efforts doivent être maintenus dans l'ensemble de l'Organisation.

**Figure 3. Consultations par sous-région, 2019**



26. La figure 4 montre que le personnel féminin représente environ 60 % du nombre total de consultations reçues. Cela correspond à leur représentation dans les effectifs de l'OPS, qui sont composés de 60,1 % de femmes.<sup>4</sup> Sur les 126 consultations reçues émanant de femmes, 94 % (118) provenaient de titulaires de contrats des Nations Unies (ONU), tandis que seulement 4 % (5) provenaient de femmes membres du personnel n'ayant pas un contrat des Nations Unies.<sup>5</sup> La figure 4 montre également que les hommes représentaient 34 % de l'ensemble des consultations en 2019, alors qu'ils représentent 39,7 % des effectifs de l'OPS. Sur les 72 consultations reçues émanant d'hommes, 97 % (70)<sup>6</sup> provenaient de titulaires de contrats des Nations Unies, tandis qu'aucune consultation n'a été reçue d'hommes non titulaires de contrats des Nations Unies. Treize consultations n'indiquaient pas le sexe de la personne à l'origine de la consultation.

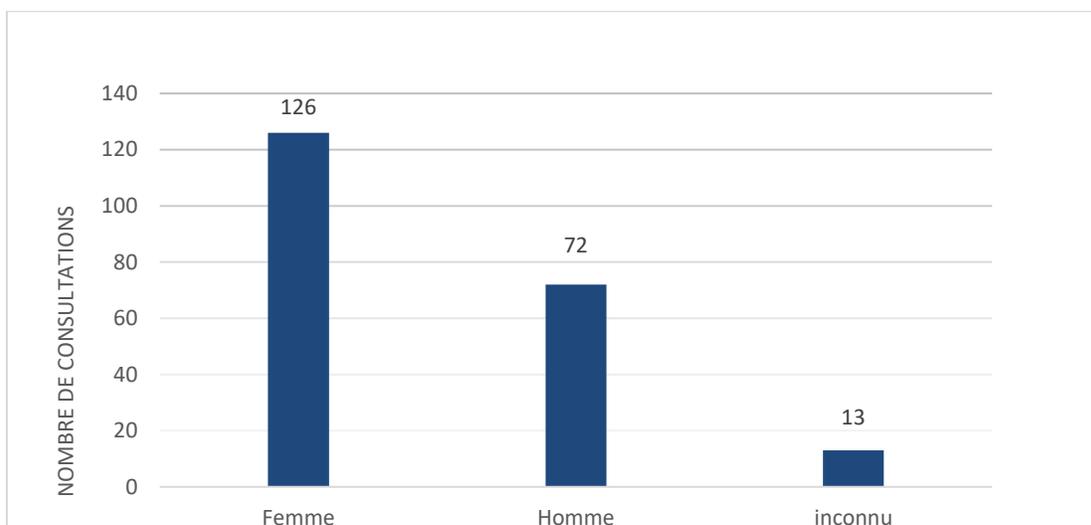
<sup>4</sup> Sur la base d'effectifs de 2200 personnes au total au 31 décembre 2019, tel que communiqué par le Département de la Gestion des ressources humaines (HRM).

<sup>5</sup> Trois des consultations émanant de femmes provenaient de l'extérieur du BSP.

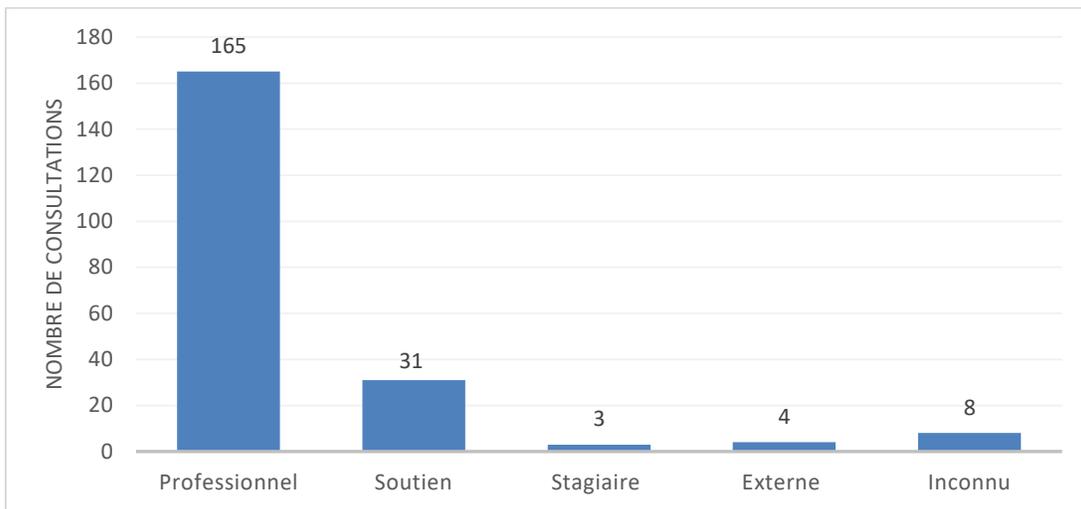
<sup>6</sup> Deux des consultations émanant d'hommes provenaient de l'extérieur du BSP.

27. Pour l'essentiel, la répartition des consultations par sexe est proche de la situation démographique de l'Organisation. Toutefois, le nombre relativement faible de consultations émanant de personnes n'appartenant pas au personnel des Nations Unies indique que des efforts supplémentaires doivent être déployés pour sensibiliser ces membres du personnel aux ressources organisationnelles qui sont disponibles pour les aider et pour s'assurer qu'elles sont à l'aise pour poser des questions. L'expérience du Bureau d'éthique montre que la nature précaire des contrats des non-fonctionnaires est perçue comme un obstacle par les personnes qui pourraient souhaiter s'adresser au Bureau d'éthique, mais qui craignent de mettre en péril leur statut contractuel si elles sont considérées comme des personnes qui se plaignent ou du personnel à problèmes.

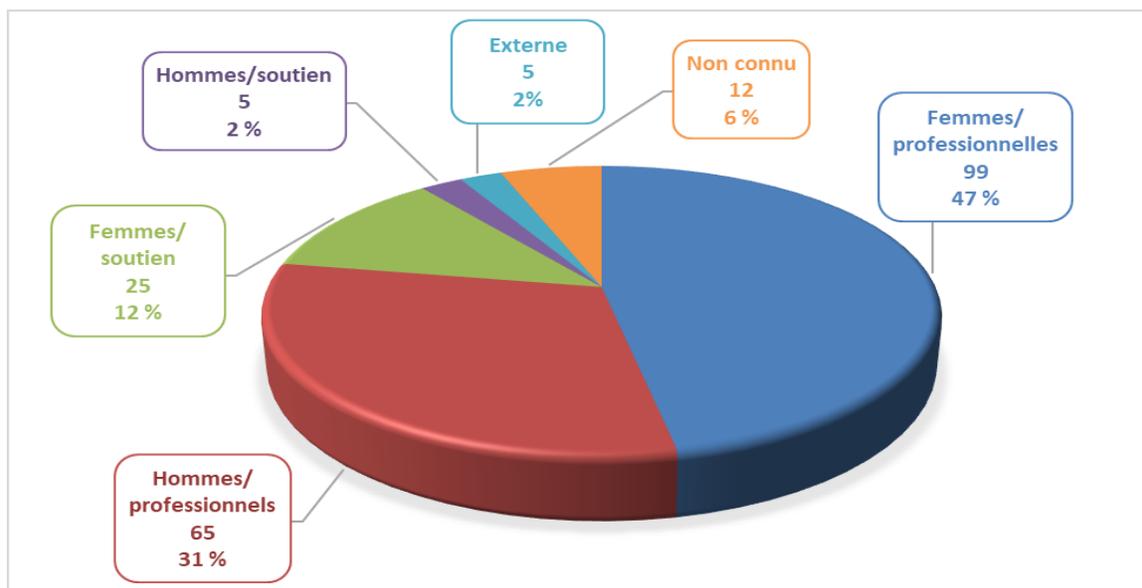
**Figure 4. Consultations par sexe, 2019**



28. La figure 5 montre le nombre de consultations par catégorie d'emploi. Alors que les membres du personnel de la catégorie professionnelle représentent 55 % du total des effectifs de l'OPS, ils ont été à l'origine de 78 % (165) des consultations en 2019. En revanche, le personnel de soutien représente 45 % des effectifs de l'OPS, mais n'a été à l'origine que de 15 % (31) des consultations. Bien qu'il soit raisonnable de s'attendre à un nombre plus élevé de questions de la part des membres du personnel de la catégorie professionnelle en raison de leur participation à des comités, conseils et associations professionnels, cet écart continue de représenter un défi pour le Bureau d'éthique qui s'efforce de parvenir à une représentation plus équilibrée entre ces deux catégories de personnel.

**Figure 5. Consultations par catégorie d'emploi, 2019**

29. La figure 6 montre la ventilation des données par sexe et par catégorie d'emploi. En 2019, le nombre le plus élevé de consultations émanait de membres du personnel qui étaient des femmes de la catégorie professionnelle, soit 47 % de l'ensemble des consultations, alors qu'elles ne représentent que 31 % du total des effectifs. Viennent ensuite les hommes de la catégorie professionnelle, qui représentaient 31 % de l'ensemble des consultations et 24 % du personnel total. En revanche, le personnel de soutien masculin a enregistré le taux le plus faible en 2019, avec seulement 2 % du nombre total des consultations, alors qu'il représente 16 % du total des effectifs.

**Figure 6. Consultations par sexe et par catégorie d'emploi, 2019**

## Possibilités d'information et d'apprentissage

30. Les objectifs du Bureau d'éthique en matière de possibilités d'information et d'apprentissage offertes au personnel du BPS sont les suivants : *a)* transmettre une bonne connaissance du Code et des attentes de l'Organisation en termes de comportement approprié, *b)* fournir des outils et des ressources qui permettent au personnel du BSP de répondre aux préoccupations d'ordre éthique et de savoir quand et comment demander conseil et assistance et *c)* jeter les bases de l'établissement d'une culture éthique forte et d'un lieu de travail respectueux.

31. En 2019, le Bureau d'éthique a organisé des sessions de formation sur le comportement éthique approprié, les conflits d'intérêts, la prévention et la détection des fraudes, l'utilisation des réseaux sociaux, le harcèlement personnel et sexuel et la protection des lanceurs d'alerte dans cinq départements du siège et un PWR/bureau sous-régional (voir le tableau ci-dessous). Compte tenu de la situation financière du BSP durant la dernière partie de 2019, le Bureau d'éthique a été contraint de réduire son programme de déplacements réguliers vers les PWR ; il espère toutefois reprendre ses missions en 2020, dans la mesure où ces visites offrent au personnel de terrain une occasion précieuse de s'entretenir avec le Bureau d'éthique, tant durant les sessions de formation que lors de réunions privées individuelles. Le Bureau d'éthique espère également offrir davantage de sessions de formation au personnel du siège en 2020.

**Tableau 1. Entités bénéficiaires de formations en 2019**

| PWR/Bureaux sous-régionaux | Départements du Siège                              |
|----------------------------|--|
| Barbade / CPC              | Gestion des ressources financières (FRM)           |
|                            | Opérations des services généraux (GSO)             |
|                            | Systèmes et services de santé (HSS)                |
|                            | Gestion des ressources humaines (HRM)              |
|                            | Gestion des achats et des approvisionnements (PRO) |

32. En collaboration avec le Bureau de l'Ombudsman, le Bureau d'éthique a également dispensé une formation sur le harcèlement sexuel à un bureau et à trois départements au siège : Services de contrôle interne et services d'évaluation, Services de technologie de l'information, Planification et budget, ainsi que Gestion des achats et des approvisionnements. Ce programme de formation vise à mieux faire comprendre ce qui constitue un harcèlement sexuel, comment éviter les comportements susceptibles de donner lieu à une allégation de harcèlement sexuel et les ressources disponibles au sein du BSP pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

33. En 2019, le Bureau d'éthique a également organisé des séances d'information à l'intention d'un nouveau groupe d'administrateurs de l'OPS et d'un groupe de stagiaires au siège de l'OPS.

34. Le Bureau d'éthique fait régulièrement des présentations dans le cadre du programme d'orientation PLUS@PAHO pour les nouveaux membres du personnel, qui a organisé des sessions au printemps et à l'automne 2019. En participant à ce programme, le Bureau d'éthique a l'occasion de mettre en avant l'importance du comportement éthique et de souligner que l'OPS est une organisation éthique avec des valeurs et des normes élevées.

35. Enfin, plus de 1000 personnes se sont inscrites sur le programme du Bureau d'éthique sur la plateforme iLearn. Ce programme de 2,5 heures comprend trois activités : *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 pour l'exploitation et les abus sexuels » et *c)* une enquête auprès des utilisateurs. Ce programme est obligatoire pour tout les membres du personnel de l'OPS, quels que soient leurs postes ou leurs types de contrat.

#### **Autres actions et initiatives**

36. Le Bureau d'éthique a pris des mesures sur plusieurs fronts en 2019 pour assurer une transition en douceur et une séparation adéquate des fonctions d'éthique et d'enquête. Ces actions comprenaient la mise à jour des sites Intranet et Internet du Bureau d'éthique et la révision de toutes les politiques pertinentes pour tenir compte de la séparation des bureaux et de leurs fonctions distinctes. En outre, la ligne d'assistance de l'OPS<sup>7</sup> a été scindée en deux afin que les utilisateurs qui souhaitent poser une question sur un problème d'éthique soient dirigés vers le Bureau d'éthique, tandis que les utilisateurs qui souhaitent signaler une inconduite présumée sont dirigés vers le Bureau des enquêtes. Ces changements ont été annoncés au personnel dans le cadre d'un bulletin d'information de l'OPS (PIB-HQ-CO-Centers-19-3073).

37. Le Bureau d'éthique a également placé un lien rapide vers la ligne d'assistance sur les pages d'accueil Intranet et Internet de l'OPS afin d'assurer la visibilité et un accès facile pour tout le personnel du BSP et les personnes extérieures à l'Organisation.

38. En 2019, le Bureau d'éthique, assisté par les membres du Système d'intégrité et de gestion des conflits de l'OPS, a finalisé la rédaction d'une nouvelle politique globale de lutte contre la fraude et la corruption afin de traiter des différents types de fraude et facteurs de risque et de mettre en évidence les mesures proactives qui peuvent être prises pour réduire l'incidence des activités frauduleuses. Cette politique en est aux dernières étapes du processus de révision interne et sera publiée en 2020.

---

<sup>7</sup> La ligne d'assistance de l'OPS est disponible sur : [www.pahohelpline.org](http://www.pahohelpline.org).

39. En raison des difficultés rencontrées avec la plate-forme existante pour le programme de déclaration d'intérêts (DOI) automatisé, le Bureau d'éthique a travaillé avec le Département des services informatiques pour développer une plateforme automatisée au sein du Système d'information pour la gestion du BSP (PMIS). Ce projet est en cours, et le programme de déclaration d'intérêts sera relancé en septembre 2020

40. À la suite de l'enquête sur l'engagement du personnel de 2019, les entités de l'OPS ont été invitées à examiner leurs résultats et à élaborer des plans d'action pour parvenir à une participation accrue du personnel. Le Bureau d'éthique a été invité par différents responsables à les aider à mettre en œuvre leurs plans et activités de suivi.

41. Dans le cadre de ses efforts pour rester informée 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 pour échanger des informations et des expériences et collaborer sur des questions d'intérêt commun. Lors de la réunion annuelle de l'ENMO à Munich en 2019, l'OPS a dirigé des groupes de discussion sur deux sujets différents : *a)* diligence raisonnable lors du recrutement de nouveaux employés : évaluation des conflits d'intérêts et *b)* protection des lanceurs d'alerte et représailles.

### **Actions futures**

42. Le Bureau d'éthique a deux grandes priorités en 2020. La première consistera à mettre en œuvre la nouvelle politique de lutte contre la fraude et la corruption de l'Organisation dans le cadre d'une campagne de sensibilisation et d'activités de formation spécifiques.

43. La deuxième priorité consistera à élaborer un nouveau code de principes et de conduite éthiques. En 2019, le Bureau d'éthique a reçu des propositions de diverses sociétés pour participer à l'élaboration d'un code modernisé qui sera également plus attrayant sur le plan visuel. Une société a été sélectionnée pour cette activité et les préparatifs sont en cours pour démarrer le processus d'élaboration du nouveau code.

44. En outre, le Bureau d'éthique poursuivra en 2020 son examen complet de la politique de l'OPS en matière de protection contre les représailles pour avoir signalé des actes répréhensibles ou avoir coopéré à une enquête ou à un audit, qui a été publié en 2009. Cet examen tient compte des dernières meilleures pratiques en date ainsi que des recommandations du Corps commun d'inspection à la suite de son examen des politiques et pratiques sur les lanceurs d'alerte au sein des organisations du système des Nations Unies.

45. Enfin, le Bureau d'éthique finalisera le formulaire de divulgation du candidat, qui sera utilisé pour identifier les conflits d'intérêts existants et potentiels des candidats qui ont été sélectionnés pour des postes au sein de l'OPS. Le formulaire de divulgation du candidat sera inclus dans le dossier de nomination fourni aux candidats par le Département de la Gestion des ressources humaines. Le Bureau d'éthique examinera tous les formulaires, en

identifiant tout conflit d'intérêts réel ou perçu et travaillera avec les candidats pour les résoudre avant leur nomination.

**Mesure à prendre par le Comité exécutif**

46. Le Comité exécutif est invité à prendre note du présent rapport, à solliciter des informations ou des précisions supplémentaires sur le travail et les activités du Bureau d'éthique en 2019 et à fournir à l'Organisation les orientations supplémentaires qu'il jugera utiles.

Annexe



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

|   |
|---|
| <b>1. Point de l'ordre du jour :</b> 3.4 - Rapport annuel du Bureau d'éthique pour 2019   |
| <b>2. Unité responsable :</b> Bureau de l'éthique (ETH)   |
| <b>3. Fonctionnaire chargé de la préparation :</b> M. Philip MacMillan  |
| <b>4. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le <a href="#">Programme d'action sanitaire durable pour les Amériques 2018-2030</a> :</b><br>Sans objet.  |
| <b>5. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le <a href="#">Plan stratégique de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2020-2025</a> :</b><br>Résultat intermédiaire 27. Leadership et gouvernance : renforcement du leadership, de la gouvernance et du plaidoyer pour la santé du BSP   |
| <b>6. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le <a href="#">Budget programme de l'Organisation panaméricaine de la Santé 2020-2021</a>:</b><br><i>Résultat intermédiaire 27. Leadership et gouvernance : renforcement du leadership, de la gouvernance et du plaidoyer pour la santé du BSP</i><br><i>Résultat immédiat 27.2. 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><br><i>Indicateur de résultat immédiat 27.2.d. Proportion du personnel qui pense que l'OPS possède une solide culture éthique</i> |
| <b>7. Liste de centres collaborateurs et d'institutions nationales liés à ce point de l'ordre du jour :</b><br>Sans objet.  |
| <b>8. Meilleures pratiques appliquées dans ce secteur et exemples tirés des pays de la Région des Amériques :</b><br>Sans objet.  |
| <b>9. Incidences financières de ce point de l'ordre du jour :</b><br>Ce point de l'ordre du jour n'a aucune incidence financière spécifique. Néanmoins, le Bureau de l'éthique continue à compter sur le niveau de financement requis pour lui permettre de remplir son mandat.   |