

170^e SESSION DU COMITÉ EXÉCUTIF

Washington, D.C., ÉUA (session hybride), du 20 au 24 juin 2022

Point 3.5 de l'ordre du jour provisoire

CE170/8

2 mai 2022

Original : anglais

RAPPORT DU BUREAU D'ÉTHIQUE POUR 2021

Introduction

1. Créé en 2006, le Bureau d'éthique (ETH) 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. ETH est une entité indépendante au sein de la structure organisationnelle du Bureau sanitaire panaméricain (BSP), qui rapporte directement aux Organes directeurs de l'OPS par l'entremise du Comité exécutif. Au sein du BSP, ETH 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. ETH s'acquitte de ses fonctions sans aucune influence extérieure de la part du personnel, de la direction ou de tierces parties extérieures à l'Organisation.

2. ETH est guidé par les principes d'intégrité, d'indépendance et d'impartialité dans l'exercice de son mandat, qui consiste à garantir les plus hautes normes de conduite éthique dans toutes les facettes du travail de l'Organisation. ETH joue un rôle central dans la promotion et la mise en place d'une culture d'éthique et d'intégrité au sein de l'OPS, en fournissant des orientations, des formations et un soutien pour aider le personnel à faire les bons choix éthiques, et en intégrant les dispositions énoncées dans le Code des principes et de conduite éthiques de l'OPS (le « Code ») dans la pratique professionnelle quotidienne de l'ensemble du personnel.

3. Tout le personnel du BSP a accès à ETH, quel que soit son statut contractuel. Le personnel est encouragé à demander conseil en temps opportun à ETH 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.

4. ETH 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

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.

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.

5. Avec la poursuite du télétravail d'urgence en 2021 en raison de la pandémie de COVID-19, ETH a continué à mener ses activités de manière virtuelle, avec une perturbation minimale de ses activités normales. Le principal domaine sur lequel l'environnement de travail virtuel a eu une incidence a été la formation, dans la mesure où l'apprentissage en présentiel est généralement plus efficace que l'apprentissage en ligne. Outre la réalisation de ses activités régulières, en 2021, ETH a priorisé les éléments suivants : *a)* la préparation et la publication de plusieurs politiques importantes, *b)* la mise en œuvre d'un processus d'identification et de résolution des conflits d'intérêts pour les nouveaux membres du personnel et les consultants avant leur embauche et *c)* la fonction de point focal de l'OPS pour diverses initiatives de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), notamment sur la prévention et la réponse à l'exploitation sexuelle, aux abus sexuels et au harcèlement sexuel, et sur la diversité, l'équité et l'inclusion.

6. Dans ce rapport, ETH met en lumière ses activités, ses réalisations et ses défis en 2021, ainsi que les futures actions planifiées pour renforcer encore la culture éthique au sein du BSP.

Conseils et orientations

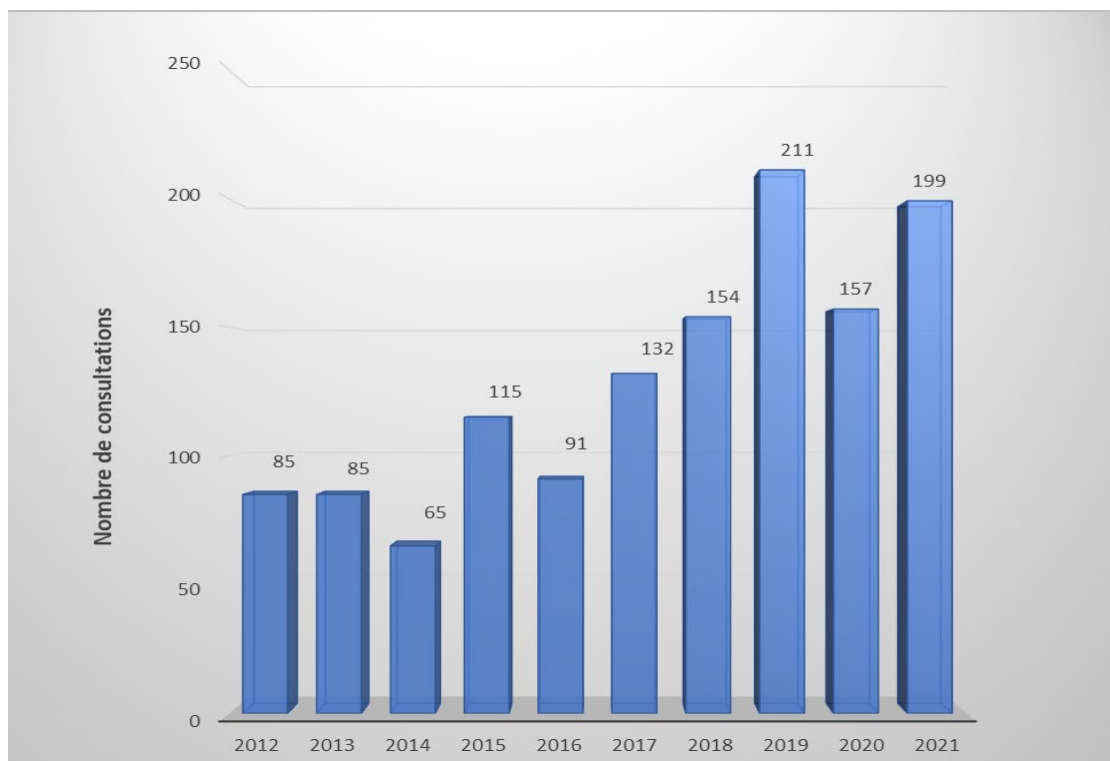
7. Le rôle principal d'ETH est d'aider les membres du personnel du BSP à assumer leurs responsabilités et obligations en vertu du Code, tout en améliorant leurs connaissances pratiques des normes de conduite attendues d'eux en tant que fonctionnaires internationaux, afin de les aider à prendre les bonnes décisions éthiques dans leur travail quotidien. Chaque membre du personnel est encouragé à demander conseil à ETH 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, ETH aide le personnel à éviter les faux pas potentiels, préservant ainsi à la fois l'Organisation et les membres du personnel eux-mêmes.

8. Comme le montre la figure 1 ci-dessous, ETH a reçu 199 consultations de la part du personnel en 2021 sur un large éventail de questions.² Ce nombre représente une augmentation significative par rapport aux 157 demandes reçues en 2020. Il convient de noter que 40 de ces consultations étaient liées à l'admissibilité pour recevoir le vaccin anti-COVID. Les 199 consultations reçues en 2021 représentent le deuxième plus grand

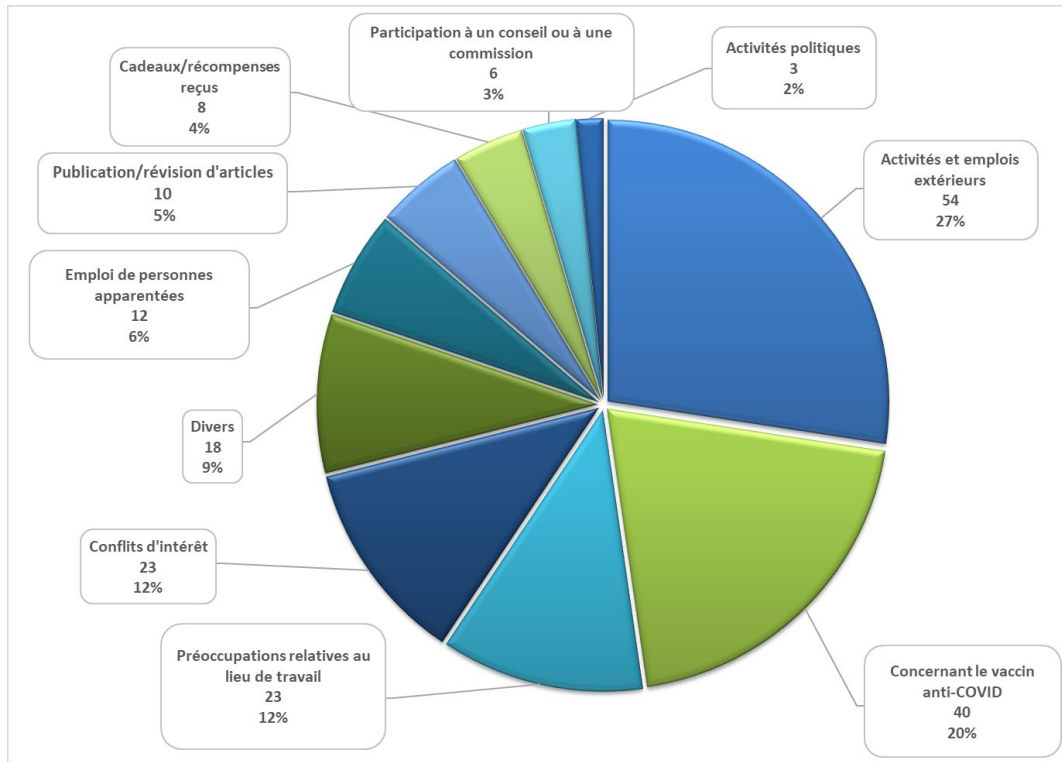
² Le Bureau d'éthique a reçu six demandes de renseignements sur la ligne d'assistance de l'OPS qui n'étaient pas liées au travail du Bureau d'éthique. Bien que des réponses aient été fournies, ces demandes de renseignements ne sont pas incluses dans le nombre total de consultations traitées par le Bureau d'éthique en 2021.

nombre de consultations reçues en une seule année et ne sont que légèrement inférieures au record de 211 consultations reçues en 2019.

Figure 1. Consultations par année, 2012-2021



9. Les types de consultations reçues en 2021 sont présentés dans la figure 2 ci-dessous. Pour la première fois, plus de 25 % des demandes reçues par ETH concernaient des activités et des emplois extérieurs. Une combinaison de facteurs peut avoir contribué à cette augmentation, notamment un personnel préoccupé par son bien-être financier en raison de la situation économique précaire de l'Organisation en 2021 ou simplement désireux d'accroître sa participation à des activités professionnelles et communautaires.

Figure 2. Consultations par type, 2021

10. Dès l'approbation des premiers vaccins anti-COVID en janvier 2021, les États Membres de l'OPS ont défini des calendriers vaccinaux et des listes prioritaires pour recevoir des vaccins. ETH a publié un bulletin d'information de l'OPS en février 2021, rappelant au personnel de respecter les calendriers vaccinaux dans leur pays de résidence et de ne pas demander ou recevoir un accès spécial au vaccin en raison de leur statut de membre du personnel de l'OPS. Après la publication de ce bulletin, ETH a reçu 40 demandes de renseignements concernant l'accès aux vaccins anti-COVID.

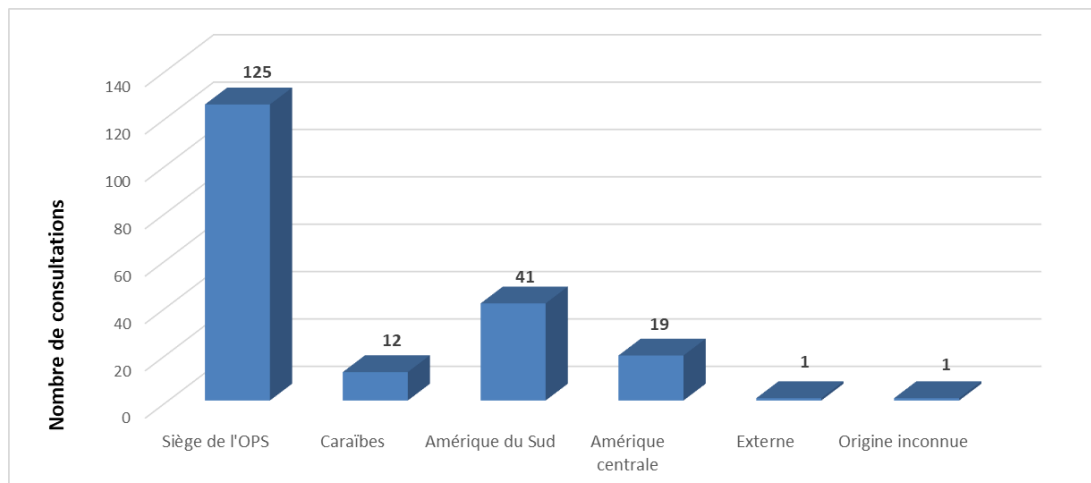
11. En outre, en 2021 ETH a reçu 23 demandes concernant des préoccupations générales relatives au lieu de travail. Ces 23 consultations représentent une tendance continue à la baisse par rapport à 2020, où 37 consultations de ce type avaient été reçues, et par rapport à 2019, où 61 demandes de cette nature avaient été reçues. Cette baisse est probablement due au mandat de télétravail à l'échelle de l'Organisation au cours des deux dernières années, qui a réduit les interactions quotidiennes entre les membres du personnel et le potentiel de conflits interpersonnels en résultant. ETH surveillera cette tendance à mesure que l'Organisation procédera à son retour dans ses locaux en 2022.

12. ETH a également reçu 23 demandes concernant des conflits d'intérêts potentiels en 2021. ETH a pris des mesures proactives pour réduire la possibilité de conflits d'intérêts en élargissant son programme de déclaration d'intérêts aux nouvelles embauches et aux consultants.

13. En outre, ETH a reçu 12 demandes relatives à l'emploi de membres de la famille ou de personnes apparentées de membres du personnel du BSP en activité, 10 demandes relatives à la publication de livres, huit demandes concernant des cadeaux de la part de fournisseurs ou de prestataires, six demandes concernant la participation à un conseil d'administration d'une organisation ou d'une association extérieure, trois demandes relatives à des activités politiques, deux demandes relatives à l'activité sur les réseaux sociaux et 18 autres demandes relatives à des sujets divers.

14. La figure 3 ci-dessous montre que 63 % de toutes les consultations provenaient du personnel du Siège de l'OPS, tandis que 36 % provenaient du personnel des bureaux de représentants et des centres de l'OPS/OMS, ventilées comme suit : 20 % d'Amérique du Sud, 10 % d'Amérique centrale et 6 % des Caraïbes. Une consultation provenait d'une source externe et une autre était d'origine inconnue.

Figure 3. Consultations par emplacement, 2021



Sessions d'information et opportunités d'apprentissage

15. Un personnel informé et conscient des attentes en matière de bonne conduite est plus susceptible de prendre les bonnes décisions éthiques, de poser des questions et de servir de modèle positif pour ses pairs et ses collègues. À cette fin, l'une des principales fonctions d'ETH est de mener des activités d'apprentissage et de sensibilisation. ETH utilise un éventail de méthodes et de ressources pour atteindre cet objectif, notamment des documents imprimés, des sessions de formation en présentiel, des technologies interactives et des outils multimédias pour promouvoir des normes éthiques élevées et une sensibilisation tant au Siège que dans les bureaux de représentant et les centres de l'OPS/OMS.

16. En 2021, ETH a fourni une formation en ligne à tous les représentants dans les pays de l'OPS/OMS sur les différentes ressources institutionnelles disponibles pour leur apporter une aide dans le domaine de l'intégrité et de la résolution des conflits, pour gérer

des environnements politiques difficiles et sur les nouveaux formulaires de divulgation des conflits d'intérêts pour les nouveaux employés et les consultants.

17. En outre, une formation en ligne sur un large éventail de questions liées à l'éthique a été réalisée pour les entités et les bureaux de représentants suivants :

- a) Systèmes et services de santé/Services et accès à la santé
- b) Coordination nationale et sous-régionale
- c) Relations extérieures, partenariats et mobilisation des ressources
- d) Barbade
- e) Haïti
- f) Honduras
- g) Jamaïque
- h) Nicaragua

Autres actions et initiatives

18. L'une des principales réalisations de 2021 a été la publication de trois politiques sous la responsabilité d'ETH.

19. Premièrement, une nouvelle politique sur la prévention et la réponse à l'exploitation sexuelle et aux abus sexuels a été publiée en avril 2021. La prévention et la réponse à l'exploitation sexuelle et aux abus sexuels sont devenues une priorité urgente à la fin de 2021 en raison de la publication du rapport de la Commission indépendante d'examen des allégations d'exploitation et d'abus sexuels commis au cours de la riposte à la dixième flambée épidémique de maladie à virus Ébola en République démocratique du Congo. Le responsable d'ETH à l'OPS est membre de l'équipe spéciale mondiale de l'OMS et a aidé l'OMS à rédiger sa lettre de réponse de la Direction aux conclusions de la Commission indépendante. Sur la base des enseignements tirés, des mesures sont prises pour mettre à jour la politique de l'OPS en matière d'exploitation sexuelle et d'abus sexuels, pour créer de nouveaux supports de formation et pour développer une campagne de sensibilisation afin de communiquer un message fort selon lequel l'OPS a une tolérance zéro concernant l'exploitation sexuelle et les abus sexuels et une tolérance zéro concernant l'inaction.

20. Deuxièmement, une nouvelle politique contre la fraude et la corruption a été publiée en juin 2021. Cette politique vise à promouvoir une culture d'intégrité et souligne l'engagement de l'Organisation à prévenir, détecter et répondre aux cas de fraude, de corruption et autres pratiques et activités malhonnêtes. Cette politique :

- a) identifie ce qui constitue un acte de fraude, de corruption et autres actes malhonnêtes (collectivement appelés « activités interdites ») ;
- b) traite du cadre de gestion et de la responsabilité en termes de prévention des activités interdites ; et

c) décrit les mécanismes disponibles pour signaler les activités interdites suspectées et y répondre.

21. Troisièmement, une politique révisée de protection contre les représailles a été publiée en septembre 2021. La politique a été mise à jour pour :

- a) faciliter les plaintes pour représailles ;
- b) étendre la portée de la protection aux personnes qui demandent des conseils ou une assistance pour résoudre un problème sur le lieu de travail ou qui font appel d'une décision administrative ou disciplinaire ;
- c) préciser le droit de recours des personnes qui souhaitent contester une décision concernant le bien-fondé de leur plainte pour représailles ; et
- d) décrire le rôle clé que joue ETH dans la protection des personnes contre les représailles.

22. Une enquête sur l'éthique et l'environnement de travail a été lancée en septembre 2021 afin de mieux comprendre le climat éthique et l'environnement de travail de l'Organisation. C'était la première fois qu'une enquête de cette nature était réalisée au sein de l'OPS. L'enquête, composée de 16 à 20 questions, a été réalisée par une société externe auprès de plus de 2400 membres du personnel à tous les niveaux de l'Organisation, et 1163 réponses ont été reçues. ETH a reçu les résultats de l'enquête et les communiquera à la Direction et au personnel en 2022.

23. En 2020, ETH a élaboré un formulaire de divulgation des conflits d'intérêts spécialement conçu pour le personnel nouvellement sélectionné. Ce formulaire doit être rempli par tous les candidats sélectionnés pour des postes à durée déterminée au sein de l'Organisation. En 2021, ETH a examiné 125 formulaires de divulgation destinés aux nouvelles embauches et a veillé à ce que des mesures soient prises pour résoudre tout conflit d'intérêts réel ou potentiel avant que chaque personne ne rejoigne l'Organisation.

24. En 2021, un formulaire similaire de divulgation des conflits d'intérêts a également été mis en place pour tous les consultants internationaux et nationaux. Au cours de l'année, ETH a examiné 155 de ces formulaires de divulgation et a traité des situations qui présentaient des conflits potentiels.

25. En 2021, l'OPS a rejoint l'initiative Diversité, équité et inclusion (DEI) de l'OMS, qui vise à créer un meilleur environnement de travail, où les différences sont acceptées, où chacun est inclus et où tout le personnel participe pleinement et est traité avec respect. ETH a collaboré à cette initiative en publiant une enquête auprès de l'ensemble du personnel de l'OPS et en organisant un forum pour le personnel avec l'équipe DEI de l'OMS et ses spécialistes externes afin d'expliquer les résultats de l'enquête et de présenter les prochaines étapes de l'initiative DEI.

26. En outre, ETH a publié huit bulletins à l'échelle de l'Organisation en 2021, qui abordaient diverses questions présentant un intérêt pour le personnel de l'OPS, comme suit :

- a) *8 février 2021* : pour rappeler au personnel qu'il doit respecter les calendriers vaccinaux et les listes prioritaires définis par les autorités sanitaires locales et qu'il ne doit pas utiliser son statut dans l'Organisation pour bénéficier d'un traitement préférentiel.
- b) *24 mai 2021* : pour rappeler au personnel comment utiliser la ligne d'assistance de l'OPS pour poser des questions sur des problèmes d'éthique ou pour signaler des soupçons d'actes répréhensibles.
- c) *15 juin 2021* : pour informer le personnel de la nouvelle politique de l'OPS en matière d'exploitation sexuelle et d'abus sexuels, et des allégations d'exploitation sexuelle et d'abus sexuels impliquant des membres du personnel de l'OMS.
- d) *15 juillet 2021* : pour informer le personnel de la participation de l'OPS à l'équipe spéciale de l'OMS sur la prévention et la réponse à l'exploitation sexuelle, aux abus sexuels et au harcèlement sexuel.
- e) *21 septembre 2021* : lancement de l'enquête sur l'éthique et l'environnement de travail.
- f) *1^{er} octobre 2021* : pour informer le personnel de la publication du rapport de la Commission indépendante d'examen des allégations d'exploitation et d'abus sexuels³ commis au cours de la riposte à la dixième flambée épidémique de maladie à virus Ébola en République démocratique du Congo.
- g) *28 octobre 2021* : pour solliciter des manifestations d'intérêt de la part du personnel pour exercer la fonction de Secrétaire du Comité d'appel de l'OPS.
- h) *13 décembre 2021* : pour partager les résultats de l'enquête de l'OMS sur la diversité, l'équité et l'inclusion et inviter le personnel à participer à une séance d'information sur les résultats et les prochaines étapes de l'initiative.

27. 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 est un forum au sein duquel les membres d'environ 45 organisations internationales et institutions financières échangent des informations et des expériences et collaborent sur des questions d'intérêt commun. Philip MacMillan, le responsable du Bureau d'éthique de l'OPS, a présidé la 13^e conférence de l'ENMO, qui a été accueillie virtuellement par la Banque centrale européenne et s'est déroulée en juillet et novembre 2021.

³ Le rapport est disponible sur : <https://www.who.int/fr/publications/m/item/final-report-of-the-independent-commission-on-the-review-of-sexual-abuse-and-exploitation-ebola-drc>

Actions futures

28. L'une des priorités restantes pour ETH est de publier un nouveau code d'éthique. Avec l'aide d'un partenaire externe, les travaux ont commencé en 2021 sur cette initiative, et le nouveau code devrait être finalisé au milieu de 2022. Ce code modernisé est conçu pour être plus facile à appréhender et plus informatif, et il devrait donner le ton de la conduite éthique au sein de l'Organisation pour les années à venir.

29. La prévention et la réponse à l'exploitation sexuelle et aux abus sexuels resteront au premier plan des activités entreprises par ETH. Un nouveau poste de fonctionnaire de niveau supérieur consacré à la prévention et à la réponse à l'exploitation sexuelle et aux abus sexuels sera créé en 2022 et relèvera d'ETH. L'ensemble du personnel sera tenu de suivre une formation en ligne élaborée par les Nations Unies et l'OMS. ETH mettra également en œuvre des campagnes de sensibilisation destinées au personnel et aux communautés desservies par l'OPS.

30. À la suite de la publication de trois politiques institutionnelles importantes en 2021, ETH réalisera un examen complet et une mise à jour de la politique de l'OPS sur la prévention et la résolution des cas de harcèlement sur le lieu de travail.

31. Enfin, alors que le champ d'action d'ETH continue d'évoluer, le BSP examinera la question de savoir si des ressources humaines et financières supplémentaires sont nécessaires pour améliorer son efficacité globale et mieux répondre aux demandes croissantes du personnel, de la Direction et des États Membres de l'OPS.

Mesure à prendre par le Comité exécutif

32. Le Comité exécutif est invité à prendre note de ce rapport et à formuler les commentaires ou recommandations qu'il juge pertinents.

- - -