



Bureau international du Travail

RAPPORT DU RESPONSABLE DES QUESTIONS D'ÉTHIQUE

1er mai 2007 - 30 avril 2007

Table de matières

INTRODUCTION.....	1
(I) PROMOTION.....	3
Site internet.....	3
Directives destinées à remplir le formulaire relatif à la déclaration des intérêts et la notion de conflit d'intérêt.....	3
Formation à l'éthique.....	3
CD interactif.....	7
(II) CONSULTATION.....	8
En général.....	8
Demandes d'avis.....	9
(III) PROTECTION DES PERSONNES QUI SIGNALENT DES ABUS.....	12
En général.....	12
Protection des droits des fonctionnaires accusés.....	12
Cas.....	13

INTRODUCTION

- 1) En avril 2006 le Directeur général a décidé d'introduire des mesures visant à favoriser au sein du Bureau une culture de l'intégrité et des normes éthiques élevées. Il a notamment décidé:
 - a) qu'une copie des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux sera remise à chaque fonctionnaire en lui demandant de signer une déclaration en vertu de laquelle il confirme les avoir lues et s'engage à les observer;
 - b) qu'une fonction de responsable des questions d'éthique sera créée, en vue de fournir un appui au respect des normes éthiques et de faire en sorte que les fonctionnaires soient mieux en mesure de signaler les cas de manquements aux normes sans craindre des représailles;
 - c) que chaque fonctionnaire sera soumis à l'obligation de signer de manière périodique une déclaration de ses intérêts. Ces décisions ont été introduites dans la circulaire, série 6, n° 662, sur *L'éthique au Bureau*, publiée le 26 avril 2006, qui est entrée en vigueur le 1^{er} mai suivant.
- 2) La fonction de responsable des questions d'éthique a été confiée à M. Guido Raimondi, alors conseiller juridique adjoint, aujourd'hui conseiller juridique, avec pour tâches de:
 - a) Fournir à HRD des conseils pour veiller à ce que les politiques, procédures et pratiques du BIT contribuent à renforcer et promouvoir les normes éthiques prévues dans le Statut du personnel et les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, et que les normes éthiques relatives aux fonctionnaires du BIT soient clairement comprises.
 - b) Fournir, sur demande, aux directeurs et aux membres du personnel des conseils sur les questions d'éthique et les règles qui régissent les activités extérieures.
 - c) Contribuer, en collaboration avec HRD, à la conception et à la promotion de programmes d'information et d'éducation du personnel en vue de le sensibiliser aux questions d'éthique.
 - d) Recevoir les plaintes au sujet de représailles ou de menaces de représailles émanant de fonctionnaires qui estiment que des mesures ont été prises à leur encontre pour avoir signalé des manquements aux normes ou coopéré dans le cadre d'un audit ou d'une enquête.
 - e) Tenir un registre confidentiel de toutes les plaintes reçues.
 - f) Mener un examen préliminaire de la plainte pour déterminer:

- i) si le plaignant est engagé dans une activité protégée; et
 - ii) s'il apparaît de prime abord que l'activité protégée est l'un des facteurs qui sont à l'origine des représailles ou des menaces de représailles présumées.
- (g) Soumettre, le cas échéant, l'affaire à HRD, aux fins d'examiner une éventuelle action disciplinaire.
- 3) Il a été décidé que le responsable des questions d'éthique fera rapport directement au Directeur général auquel il présentera un rapport périodique. Il a été par la suite convenu que ce rapport sera présenté tous les ans. Le présent rapport est le second rapport annuel soumis par le responsable des questions d'éthique.
 - 4) les fonctions du responsable des questions d'éthique couvrent trois domaines principaux, à savoir : *la promotion, la consultation et la protection des personnes qui signalent des abus.*
 - 5) En ce qui concerne la promotion, le responsable des questions d'éthique fournit des conseils pour veiller à ce que les politiques, procédures et pratiques du BIT contribuent à renforcer et promouvoir les normes éthiques pertinentes et que les normes éthiques soient clairement comprises. Il participe à la conception et à la mise en oeuvre de programmes de formation appropriés.
 - 6) En ce qui concerne la consultation, c'est-à-dire la fonction de conseil, le responsable des questions d'éthique fournit, sur demande, aux directeurs et aux membres du personnel des conseils sur les questions d'éthique et les règles qui régissent les activités extérieures.
 - 7) Enfin, en ce qui concerne la protection des personnes qui signalent des abus, le responsable des questions d'éthique est chargé de faire un examen préliminaire des plaintes émanant de fonctionnaires qui prétendent avoir subi des représailles pour avoir signalé des manquements aux normes ou coopéré dans le cadre d'un audit ou d'une enquête, en vue d'une éventuelle action disciplinaire à l'encontre de l'auteur des représailles.
 - 8) Les trois domaines sont examinés de manière séparée.

(I) PROMOTION

Site internet

- 9) Un site internet destiné au bureau du responsable des questions d'éthique (en anglais, français et espagnol) a été créé, à l'adresse suivante: <http://www.ilo.org/public/french/ethics/index.htm>

Directives destinées à remplir le formulaire relatif à la déclaration des intérêts et la notion de conflit d'intérêt

- 10) Il est utile de rappeler, comme indiqué dans le rapport de 2006-2007, qu'en vue d'aider les fonctionnaires du BIT à remplir le formulaire de déclaration des intérêts, dû pour la première fois le 28 février 2007, et à nouveau exigé en 2008, le responsable des questions d'éthique a élaboré des directives à ce sujet, en collaboration avec le bureau de Directeur exécutif du secteur de la gestion et de l'administration (ED/MAS), le directeur du département du développement des ressources humaines (HRD), le trésorier, le contrôleur financier et l'auditeur interne suppléant. Ces directives ont été publiées le 1er février 2007.
- 11) A cette occasion, la définition suivante a été donnée du "*conflit d'intérêt*": "*Un conflit d'intérêt est une situation dans laquelle une personne occupant un poste de confiance, telle qu'un fonctionnaire international, a des intérêts professionnels ou personnels concurrents. Cette situation peut lui rendre difficile l'accomplissement de ses obligations de manière impartiale. Même s'il n'y a aucune preuve de l'existence d'irrégularités quelconques, un conflit d'intérêt peut créer un climat de doute qui risque de compromettre la confiance dans la capacité de cette personne à agir de manière correcte dans le cadre de son poste*".
- 12) L'attention des fonctionnaires a été attirée sur le fait qu'un conflit d'intérêt peut surgir quand les relations personnelles d'un fonctionnaire, la position qu'il occupe dans des entités externes ou sa participation à des activités extérieures peuvent compromettre ou être perçues comme compromettant son objectivité et son impartialité dans l'exercice de ses fonctions officielles au BIT.

Formation à l'éthique

- 13) Comme indiqué précédemment, le responsable des questions d'éthique est chargé de participer à la conception et à la mise en œuvre de programmes de formation appropriés.

- 14) C'est ainsi qu'un matériel de formation a été élaboré et que plusieurs ateliers ont été organisés pour former des "formateurs volontaires".
- 15) Comme indiqué dans le rapport précédent, l'idée était d'identifier un groupe de dirigeants ou de formateurs supérieurs qui suivraient une formation dans les ateliers. Celle-ci a permis de développer leurs qualifications en vue de les préparer à devenir des mentors au Bureau et des dirigeants dans l'équipe de formation. Il s'agit là d'un modèle utilisé avec succès pour préparer des dirigeants à l'intérieur des organisations.
- 16) Dans le but d'élaborer un projet pertinent et approprié de programme de formation à l'éthique, qui réponde aux besoins du BIT, une série d'entrevues ont été prévues en mai 2007 avec des fonctionnaires supérieurs, choisis sur la base d'échantillons représentatifs au Bureau. Il s'agit de M. Greg Johnson, Trésorier et Contrôleur financier; de M. Morten Hovda, ancien Chef de Procurement; de Mme Asha Singh Williams, Médiatrice; de Mme Grace Strachan, Directrice, HR; de Mme Keiko Kamioka, Cheffe Auditrice interne et de M. Anthony Watson, Auditeur interne suppléant, Finance; de M. Jean-François Retournard, Directeur, ACTEMP; de M. Dan Cunniah, Directeur suppléant, ACTRAV. Ces entrevues ont constitué la base du matériel d'étude de cas et ont permis de donner une idée de la manière dont sera conçu le programme définitif de l'atelier.
- 17) En ce qui concerne le matériel, mis à part les instruments spécifiques utilisés dans le programme sur "la formation des formateurs", deux publications principales ont été établies, à savoir: d'une part un livret sur les *Principes de Conduite pour le personnel du Bureau International du Travail* et d'autre part, *des Etudes de Cas*, en deux versions: l'une destinée aux animateurs (formateurs) et l'autre aux bénéficiaires de la formation. Les deux sont disponibles sur le site internet précité, en anglais, français et espagnol.
- 18) Les *Principes* ne sont évidemment pas des règles obligatoires, du fait qu'ils ont été élaborés et publiés sous la seule responsabilité du responsable des questions d'éthique. Comme ils le spécifient de manière claire, ils ne sont pas supposés remplacer les règles obligatoires pertinentes en matière d'éthique.¹ Leur fonction est de présenter de manière attrayante et

¹ Ces textes formels sont la Constitution de l'OIT, et en particulier l'article 9, le Statut du personnel du BIT (Chapitre 1), les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, 2001 et différentes Circulaires et règles, notamment les règles de gestion financière et la circulaire série 6, n - 605 du 24 février 2000, Harcèlement sur le lieu de travail; La série 6, n - 630 du 10 juillet 2002, Utilisation impropre des contrats de travail au Bureau; série 6, n - 543 (rev.1) du 29 septembre 2004, politiques

accessible les règles principales. Ils représentent un instrument destiné à aider les membres du personnel à reconnaître les questions d'éthique dans un certain nombre de situations et à y répondre correctement, de manière à maintenir un niveau de conduite conforme à ce que l'on attend d'un fonctionnaire international.

- 19) La brochure comporte 10 Principes. Chaque Principe est accompagné de plusieurs explications. Les Principes ont pour objectif de traiter les problèmes éthiques majeurs auxquels chacun d'entre nous, en sa qualité de fonctionnaire du BIT, peut être confronté.
- 20) En particulier, les Principes sont regroupés sous huit titres : Principes directeurs et valeurs, Relations de travail, Sûreté et sécurité, Utilisation et protection des informations et des ressources, Protection des personnes, de l'image et des intérêts du BIT, Principes en matière de harcèlement, principes concernant les cadeaux, honneurs, rémunérations provenant de sources extérieures.
- 21) Les études de cas s'inspirent de situations réelles, qui se sont produites principalement dans d'autres organisations, et qui ont été adaptées au cadre du BIT.
- 22) Au cours d'ateliers de quatre jours sur la formation des formateurs, des groupes de participants volontaires ont été formés pour se charger des ateliers sur l'éthique. Cette approche en matière de formation des formateurs est unique en son genre du fait que le jour 1, les animateurs, en recevant la formation qui leur est nécessaire pour dispenser le programme, ont expérimenté, en tant que participants, l'atelier sur l'éthique, qu'ils devront par la suite animer. Le jour 2, les participants ont exploré des techniques et une pédagogie d'apprentissage destinées aux adultes en vue de développer leurs capacités de gérer les réactions au cours des ateliers dont ils auront la charge. Les jours 3 et 4 ont comporté un enregistrement sur bandes vidéo en temps réel des participants en train d'animer l'atelier de formation sur l'éthique, suivi d'un compte rendu oral et de réactions en profondeur. La formation est axée sur un processus de prise de décision éthique que les participants doivent apprendre à utiliser pour évaluer les scénarios d'études de cas dans la perspective

et procédures en matière de harcèlement sexuel; série 6, n - 662 du 26 avril 2006, l'éthique au Bureau ; série 6, n - 666 du 4 avril 2007, Contrats d'emploi et autres types de contrats avec des proches parents de fonctionnaires du BIT ; série 6, n - 667 du 27 avril 2007 Registre des intérêts financiers; série 6, n - 668 du 17 août 2007, Règles et procédures d'approbation régissant les activités extérieures; série 1, n - 627 du 19 septembre 2007, politique de lutte contre la fraude.

éthique du BIT. Ce processus est représenté par l'acronyme E.T.H.I.C.S. qui énonce les six étapes nécessaires à sa mise en œuvre. Tous les animateurs d'atelier ont de multiples possibilités d'utilisation du modèle aux fins d'analyser les études de cas, aussi bien en tant que participants que comme animateurs. C'est grâce à ce processus itératif qu'il a été possible de revoir les cas et le reste du matériel.

- 23) Les ateliers ont été organisés en 2007, du 17 au 21 septembre, du 24 au 29 septembre, et du 26 au 30 novembre (avec une session de révision le 30 novembre ouverte à tous les participants); une session de remise à niveau s'est tenue le 13 février 2008.

Jours 2007	Participants
Sept 17-21	Jane Hodges (EMP/COOP); Clifford Kunstler (SHIF); Jyoti Tuladhar (Gender); Raghwan Raghwan (ACTRAV); Amrita Sietaram (ACTRAV).
Sept 24-29	Petra Margot Marshall (ITCOM) ; Niels-Henrik Moller (ACT/EMP); Anna Torriente (HR/POLADMIN) ; Kristina Homoloya (SRO-BUDAPEST); Elena Amelina (MOSCOW); Jean-François Klein (RO-BEIRUT).
Nov 26-30	Luca Bormioli (RO-ADDIS-ABABA) Dominique Clementi (DOSCOM); Jose-Carlos Ferreira (LIMA); Marc Fillieux (Programme); Hsien Tan (Finance); Tony Watson (IAO).
Review Meeting, 30 November	Jane Hodges (EMP/COOP); Clifford Kunstler (SHIF); Jyoti Tuladhar (Gender); Anna Torriente (HR/POLADMIN); Luca Bormioli (RO-ADDIS-ABABA) Dominique Clementi (DOSCOM); Jose-Carlos Ferreira (LIMA); Marc Fillieux (Programme); Hsien Tan (Finance) ; Tony Watson (IAO.)

- 24) Le responsable des questions d'éthique était présent à tous les ateliers pour recevoir les réactions des participants et fournir des précisions sur toutes questions ou préoccupations éventuelles. Cette accessibilité permanente à la perspective du BIT a constitué un élément précieux durant les ateliers sur l'éthique, permettant ainsi aux participants de rester informés de manière exacte des attentes du Bureau, dans la mesure où elles étaient claires et documentées. Pour le troisième programme de formation des formateurs, le matériel de base a été traduit en français afin de faciliter la participation des fonctionnaires de langue française, en attendant que l'atelier sur l'éthique soit bientôt également assuré en français et plus tard en espagnol.

- 25) La première session de formation a été organisée au siège le 4 mars 2008 et a été animée par Mme Jane Hodges (DIALOGUE) et M. Clifford Kunstler (SHIF), avec l'aide de Mme Lisa Bedin Lilley.

CD interactif

26) Avec l'aide de HRD, et en particulier de Mme Thérèse Betchov, le Centre de Turin été chargé d'élaborer un CD interactif susceptible d'accroître les possibilités de la formation et la diffusion des connaissances sur l'éthique partout au BIT. M. Robin Popp, du Centre de Turin, a tenu plusieurs réunions avec Mme Betchov et le responsable des questions d'éthique et il développe actuellement cet instrument avec son équipe sur la base du matériel préparé pour les ateliers.

(II) CONSULTATION

En général

- 27) Le second domaine d'action du responsable des questions d'éthique concerne la fonction de conseil. Le responsable des questions d'éthique fournit, sur demande, des conseils aux directeurs et aux membres du personnel sur les questions d'éthique, et notamment sur les dispositions relatives aux activités extérieures. La consultation – lorsqu'elle est demandée par les fonctionnaires – n'est pas destinée à remplacer les procédures existantes, en particulier lorsqu'il s'agit des activités extérieures, mais plutôt à fournir aux fonctionnaires intéressés des conseils préalablement à l'engagement, le cas échéant, de la procédure formelle.
- 28) Il s'agit d'une fonction de conseil à 360 degrés, vu qu'elle inclut aussi bien l'administration que les fonctionnaires dont les intérêts ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux de l'administration. Le responsable des questions d'éthique a décidé, en accord avec le Conseiller juridique de l'époque, qu'une fois qu'il est saisi par un fonctionnaire sollicitant un avis, il ne traiterait pas la même affaire qui aurait été soumise au Bureau du Conseiller juridique, comme cela peut être le cas pour de telles questions.
- 29) Le responsable des questions d'éthique a reçu 16 demandes d'avis à ce propos au cours de la période examinée.
- 30) Tout comme pendant la première année de fonctionnement du Bureau du responsable des questions d'éthique, des précisions ont été demandées sur le rôle du responsable des questions d'éthique, en ce qui concerne sa fonction de conseil. En fait, plusieurs demandes d'avis reçues étaient relatives à des questions d'éthique qui ne concernaient pas directement le fonctionnaire à l'origine de la demande mais plutôt des manquements possibles aux normes commis par des collègues. Par ailleurs, certains collègues confondent la consultation du responsable des questions d'éthique et la procédure formelle exigée pour l'autorisation relative aux activités extérieures.
- 31) Il va sans dire que les collègues qui recherchaient des conseils sur la conduite d'autres collègues ont été fortement encouragés à signaler les éventuels manquements aux normes dans le cadre des mécanismes appropriés et notamment de HRD, alors que tous les collègues désirant s'informer à propos des activités extérieures ont reçu l'avis du responsable des questions d'éthique concernant l'opportunité de l'activité envisagée et des conseils sur la procédure à suivre.

32) Sur le second aspect, il a été précisé que la consultation du responsable des questions d'éthique ne remplace aucune procédure formelle prévue dans les règles pertinentes du BIT, et notamment la procédure établie dans la nouvelle circulaire sur les règles et procédures d'approbation régissant les activités extérieures, série 6, n° 668 du 17 août 2007, et que la consultation du responsable des questions d'éthique est généralement confidentielle et vise à fournir des conseils au fonctionnaire concerné préalablement à la décision de celui-ci d'engager ou non une procédure formelle quelconque.

Demandes d'avis

- 33) Les demandes d'avis touchent un vaste éventail de sujets. Certains de ces sujets sont mentionnés dans les paragraphes suivants.
- 34) La directrice d'un bureau de l'OIT sur le terrain a signalé l'intention du gouvernement de lui décerner une décoration "par surprise" au cours de la fête d'adieu organisée à son intention. Elle a été invitée à examiner si un refus de la décoration pouvait offenser le gouvernement et dans ce cas à accepter la décoration au nom de l'OIT tout en précisant ce dernier point dans son discours. Elle a également été informée que l'insigne devait être remis au Bureau (DOSCOM), non seulement pour lui en confier la garde, mais de façon permanente.
- 35) Le responsable des questions d'éthique a été informé en mai 2007 qu'un haut fonctionnaire au siège a remis de sa propre initiative à DOSCOM un cadeau (de valeur modeste) qui lui avait été offert par la délégation en visite d'un gouvernement.
- 36) Une clause sur les conflits d'intérêts devant être incluse dans les termes du mandat d'un consultant a été revue en juin 2007 à la demande de PROCUREMENT.
- 37) En septembre 2007 un avis a été donné par le responsable des questions d'éthique à la demande de EVAL au sujet de la compatibilité entre le groupe d'évaluation de l'éthique et le Code de conduite à l'usage des évaluateurs des Nations Unies et les politiques de l'OIT sur l'éthique. Sous réserve de certains avertissements à énoncer concernant l'indépendance de l'OIT, le document a été considéré en grande partie compatible avec les politiques, règles et règlements de l'OIT.
- 38) Un fonctionnaire a sollicité un avis au sujet de l'opportunité d'une activité externe consistant à travailler au service du conseil consultatif d'une place boursière et à donner un avis sur la désignation d'un « indice » qui regrouperait les entreprises considérées comme agissant de manière

responsable sur le plan social et environnemental. Il lui a été conseillé de ne pas poursuivre cette activité. Un conflit d'intérêt potentiel avec le travail du Bureau a été mis en évidence, vu que l'activité en question pourrait relever directement d'un domaine couvert par le mandat du BIT. Les mêmes principes ont été appliqués par HRD dans le cadre de la demande d'un fonctionnaire sur le terrain qui a agi à son propre compte, pendant son temps libre, comme professionnel dans un domaine couvert par le mandat du BIT.

- 39) Un fonctionnaire sur le terrain a demandé un avis au sujet d'une invitation d'enseigner durant un mois dans une université, pendant son congé annuel, à titre de professeur invité. Les sujets traités devaient porter en majorité sur les activités de l'OIT. Il lui a été recommandé de rechercher l'approbation de son supérieur hiérarchique, conformément à la nouvelle circulaire, série 6, n° 668 concernant les règles et les procédures d'approbation régissant les activités extérieures (17 août 2007), et notamment au paragraphe 16 et aux principes directeurs, page 6. Aucune rémunération n'était prévue, seul le logement était offert par l'université. L'attention du fonctionnaire a été attirée sur la nécessité de déclarer, le cas échéant, tous avantages reçus et ce, conformément à la circulaire n° 667, série 6, datée du 26 avril 2007, concernant le registre des intérêts financiers.
- 40) Vers la fin de 2007, un avis a été délivré au Bureau régional d'Afrique concernant le cas d'une personne engagée conformément à un contrat SSA, qui avait été élue au Parlement national, sans demander l'autorisation du Bureau et qui avait aussi dans le passé exercé d'autres activités politiques sans autorisation. Il y avait là manifestement une violation de l'ensemble des règles pertinentes du BIT. L'incompatibilité du statut de la personne en question avec sa situation de parlementaire a été soulignée, de même que l'inopportunité de s'engager dans des activités externes sans demander d'autorisation. Même si le Statut du personnel n'était pas directement applicable en la matière, des normes de conduite claires, correspondant en grande partie aux dispositions pertinentes du Statut du personnel avaient été incluses dans le contrat. HRD n'a pas donné suite à l'affaire, le contrat étant sur le point d'expirer.
- 41) Un directeur sur le terrain a reçu, à l'issue d'un séminaire, un paquet cadeau offert par le gouvernement hôte contenant, notamment, un petit ordinateur. Le responsable des questions d'éthique a confirmé que le directeur en question a agi correctement en ne retournant pas l'ordinateur au gouvernement, pour ne pas l'offenser, et en l'enregistrant comme propriété du BIT.

- 42) Dans le cadre d'une demande d'avis concernant la participation aux élections municipales en France, le responsable des questions d'éthique a précisé qu'en ce qui concerne ces questions, la nouvelle circulaire n'avait pas modifié les principes déjà applicables, à savoir qu'une autorisation peut être accordée pour remplir une charge publique qui n'est pas de nature spécifiquement politique, si la charge en question n'est pas susceptible d'associer le fonctionnaire à des sujets de polémique sur le plan national ou international. C'est ainsi par exemple que la participation à l'administration d'une petite commune ou d'une commission scolaire peut être considérée comme compatible avec le statut de fonctionnaire international, alors que le fait d'occuper le poste de maire ou de maire adjoint ne le serait pas.
- 43) Un fonctionnaire a informé le Bureau que son épouse a été engagée par une Mission permanente d'un Etat donateur et qu'elle s'occupe de questions ayant trait à l'OIT. A l'issue de consultations avec le responsable des questions d'éthique, le supérieur hiérarchique du fonctionnaire l'a déchargé de toutes responsabilités liées à l'Etat en question, en vue d'éviter tout éventuel conflit d'intérêt.
- 44) Il a été recommandé à un fonctionnaire travaillant au siège de rechercher l'autorisation de son supérieur hiérarchique pour s'engager dans la création d'une association à but non lucratif, visant à promouvoir la paix et le dialogue grâce à la navigation. Il a aussi été encouragé à éviter de jouer un rôle de direction dans la future association et à conserver éventuellement une « fonction honorifique ».
- 45) Un avis favorable a été formulé à l'égard d'un fonctionnaire travaillant sur le terrain, qui voulait exercer des fonctions dans une entreprise familiale sans rémunération et pendant son temps libre. Cet avis a été donné après que le fonctionnaire en question eut précisé qu'il n'envisageait d'y occuper aucune fonction de direction. L'activité susvisée a été considérée comme un "emploi", et à ce titre, soumise à l'autorisation de HRD, conformément à la nouvelle circulaire susmentionnée.

(III) PROTECTION DES PERSONNES QUI SIGNALENT DES ABUS

En général

- 46) Le troisième domaine d'action dont bénéficie le responsable des questions d'éthique concerne ses responsabilités pour assurer la protection des fonctionnaires qui estiment que des mesures ont été prises à leur encontre pour avoir signalé des manquements aux normes ou coopéré dans le cadre d'un audit ou d'une enquête (protection des personnes qui signalent des abus), pour faire en sorte que tous les fonctionnaires soient mieux en mesure de signaler les cas de manquements aux normes sans craindre de représailles.
- 47) Le bureau du responsable des questions d'éthique ne remplacera pas, cependant, comme déjà indiqué, des mécanismes quelconques existants dont disposent les membres du personnel en matière de communication des cas de manquements éventuels aux normes ou de résolution des plaintes, tels que ceux prévus dans la circulaire sur l'éthique au Bureau, paragraphes 14 et 15. Cela signifie que les fonctions du responsable des questions d'éthique ne constituent pas un mécanisme destiné à signaler les manquements aux normes.
- 48) Le responsable des questions d'éthique est appelé à procéder à un examen préliminaire des plaintes émanant des membres du personnel qui prétendent avoir fait l'objet de mesures de représailles pour avoir signalé des manquements aux normes ou coopéré dans le cadre d'un audit ou d'une enquête.
- 49) Cet examen préliminaire peut en dernier lieu aboutir à la soumission de l'affaire devant HRD aux fins de son examen en vue d'une éventuelle action disciplinaire. Cela peut sembler comme un résultat relativement faible de l'action protectrice du responsable des questions d'éthique, mais ce n'est sûrement pas le cas. La soumission possible à HRD en vue d'une éventuelle action disciplinaire est une soumission "qualifiée", ce qui lui donne un certain poids.

Protection des droits des fonctionnaires accusés

- 50) Comme indiqué dans le premier rapport, il est nécessaire de protéger de manière appropriée dans ce contexte non seulement les membres du personnel qui prétendent avoir fait l'objet de mesures de représailles, mais également les droits des fonctionnaires accusés, afin d'assurer l'équité et la transparence de l'ensemble de la procédure, en suivant strictement les

règles de la justice ordinaire et d'un procès en bonne et due forme. Ce dernier point a été soulevé au cours de la session de présentation qui s'est tenue le 19 mai 2006. Le responsable des questions d'éthique a déclaré à cette occasion:

« ... Cela m'amène à examiner la nécessité de protéger de manière appropriée dans ce contexte non seulement les membres du personnel qui prétendent avoir fait l'objet de mesures de représailles, mais également les droits des fonctionnaires accusés, afin d'assurer l'équité et la transparence de l'ensemble de la procédure, en suivant strictement les règles de la justice ordinaire et d'un procès en bonne et due forme.

Ce système doit, à mon avis, être équitable et crédible. La crédibilité du système est évidemment essentielle, d'une part en tant qu'instrument puissant de dissuasion contre la tentation de se venger des personnes qui signalent des abus ; d'où un rôle préventif de premier plan ; d'autre part, pour encourager les fonctionnaires à signaler des manquements aux normes qui sinon seraient occultés par la crainte de mesures de représailles non sanctionnées exercées contre ceux qui les révéleraient.»

- 51) Le responsable des questions d'éthique a entamé à ce propos une réflexion sur la mise en place de règles de procédure de base visant à garantir une procédure équitable. Ce nouveau développement devrait aussi répondre aux préoccupations exprimées par la communauté des donateurs.

Cas

- 52) le responsable des questions d'éthique n'a reçu aucune plainte en matière de représailles au cours de la période examinée.

* * *

Genève, le 17 juillet 2008

Guido Raimondi, Responsable des questions d'éthique