



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ  
ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ



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

*Washington, D.C., É-U, du 20 au 24 juin 2011*

---

*Point 3.4 de l'ordre du jour provisoire*

CE148/7 (Fr.)

4 mai 2011

ORIGINAL: ANGLAIS

### **RAPPORT ANNUEL DU BUREAU D'ÉTHIQUE, 2010**

#### **Synthèse**

1. Le Bureau d'éthique a été établi en mai 2006 pour promouvoir l'adoption d'une culture d'éthique et de responsabilisation au sein de l'Organisation panaméricaine de la Santé (OPS). Le présent rapport met en exergue : a) les activités et réalisations du Bureau d'éthique au cours de sa cinquième année d'existence, b) les rapports reçus par le Bureau et les investigations qu'il a menées, c) les nouvelles politiques adoptées pour uniformiser la conduite des investigations et améliorer l'objectivité, l'efficacité et le professionnalisme de l'administration du système de justice de l'OPS et d) les mesures futures qui seront prises pour améliorer la culture d'éthique de l'Organisation.

#### **Période couverte par le rapport**

2. Le présent rapport couvre les activités menées par le Bureau d'éthique du 1<sup>er</sup> janvier 2010 au 31 décembre 2010. Contrairement aux rapports précédents, qui couvraient la période allant du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année suivante, le présent rapport annuel – ainsi que les rapports futurs – couvriront une année civile entière. Ce changement facilitera la notification et la compilation des statistiques, et rendra plus faciles les comparaisons avec d'autres organisations internationales.

3. Au vu de la transition à la période de rapport sur la base de l'année civile, le rapport de cette année chevauche en partie le rapport de l'année dernière, qui couvrait la période allant du 1<sup>er</sup> mai 2009 au 30 avril 2010. Aussi, certaines informations du rapport sont-elles répétées ici.

## **Statut et rôle**

4. Le Bureau d'éthique est une entité indépendante sur le plan fonctionnel qui rend compte directement aux Organes directeurs de l'OPS par le truchement du Comité exécutif. Aux fins de vérifier que les fonctions du Bureau sont entièrement indépendantes, il ne compte aucune supervision directe au sein de l'Organisation. Les questions administratives sont gérées par le Bureau du Directeur adjoint.

5. Le principal rôle du Bureau d'éthique consiste à fournir des recommandations et des conseils au personnel de l'OPS sur les questions de déontologie et d'assurer le respect du Code de conduite et de principes éthiques de l'OPS. Dans le cadre de sa fonction consultative, le Bureau d'éthique offre des séances de formation et d'information aux membres du personnel, expliquant les programmes et les politiques qui sont en place pour traiter les questions ou préoccupations qu'ils peuvent avoir sur le plan de l'éthique.

6. Le Bureau d'éthique effectue également des investigations relatives aux allégations d'actes préjudiciables et d'infractions présumées au Code de conduite et de principes éthiques. En outre, il fait fonction de point focal au sein de l'Organisation pour tous les cas de vol ou pertes de biens et d'équipement et, le cas échéant, mène son enquête sur ces types d'incidents.

7. Le Bureau d'éthique supervise également la permanence téléphonique qui permet au personnel de poser des questions sur les aspects de l'éthique ou de signaler des allégations de conduite reprochable. La permanence téléphonique est disponible dans les quatre langues officielles de l'OPS (anglais, espagnol, portugais et français) et les membres du personnel peuvent garder l'anonymat s'ils le souhaitent.

8. Le Bureau d'éthique assume également la fonction de Coordinateur du Système d'intégrité et de gestion des conflits de l'OPS (ICMS par ses sigles en anglais) et Secrétaire du Comité permanent pour la protection des biens et la prévention des pertes (APLP par ses sigles en anglais).

9. Au titre de ces divers rôles et responsabilités, le Bureau d'éthique est chargé de mettre à jour ou de formuler de nouvelles politiques et procédures dans le domaine de l'éthique et de la conformité aux règles, de la justice interne et de la prévention des fraudes.

10. Les principales activités et les résultats obtenus dans chacun de ces domaines en 2010 sont présentés ci-après.

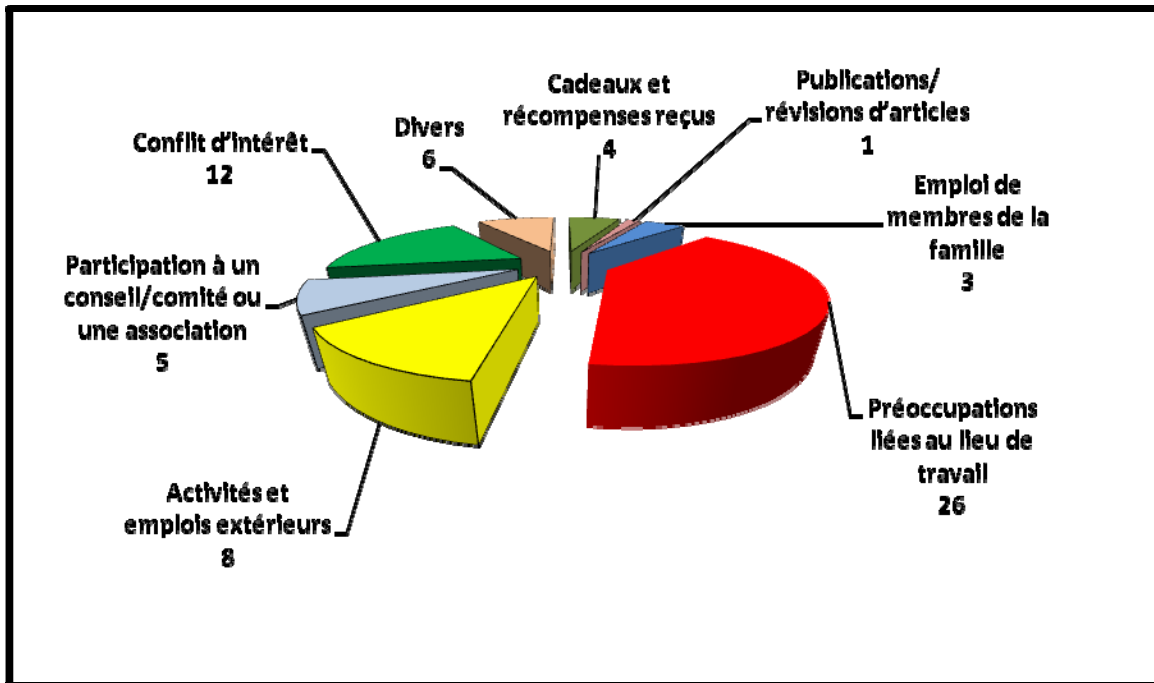
## **Conseils et orientation**

11. Visant à donner des conseils et orientation opportuns et judicieux, le Bureau d'éthique encourage vivement le personnel à poser des questions sur tout aspect susceptible d'avoir une implication éthique et accepte des questions par le biais de sa permanence téléphonique de la part de membres du personnel qui préfèrent rester anonymes. Une communication ouverte et intégrale est encouragée dans le cadre d'une stratégie concertée pour minimiser les éventuels problèmes pour le personnel et l'Organisation en évitant des situations qui pourraient aboutir à un conflit d'intérêt ou des violations des normes éthiques de l'OPS. Lorsque des membres du personnel posent des questions et suivent les conseils donnés, ils sont protégés même si un problème survenait par la suite.

12. Le Code de conduite et principes éthiques de l'OPS, adopté en janvier 2006, a pour dessein d'encourager le personnel à agir correctement en temps opportun. Aussi, demande-t-il au personnel de divulguer, dans les meilleurs délais, toute activité, association ou conflit d'intérêt possible risquant de se répercuter négativement sur son travail ou nuire à la réputation de l'Organisation. A ce titre, par exemple, les membres du personnel sont tenus d'obtenir l'autorisation préalable pour tout emploi ou activité, rémunéré ou non, à l'extérieur de l'Organisation. Un grand nombre des consultations reçues par le Bureau d'éthique se rapportent aux conditions spécifiques énoncées dans le Code. De plus, les membres du personnel consultent le Bureau sur un large éventail d'autres thèmes ayant ou non des implications éthiques.

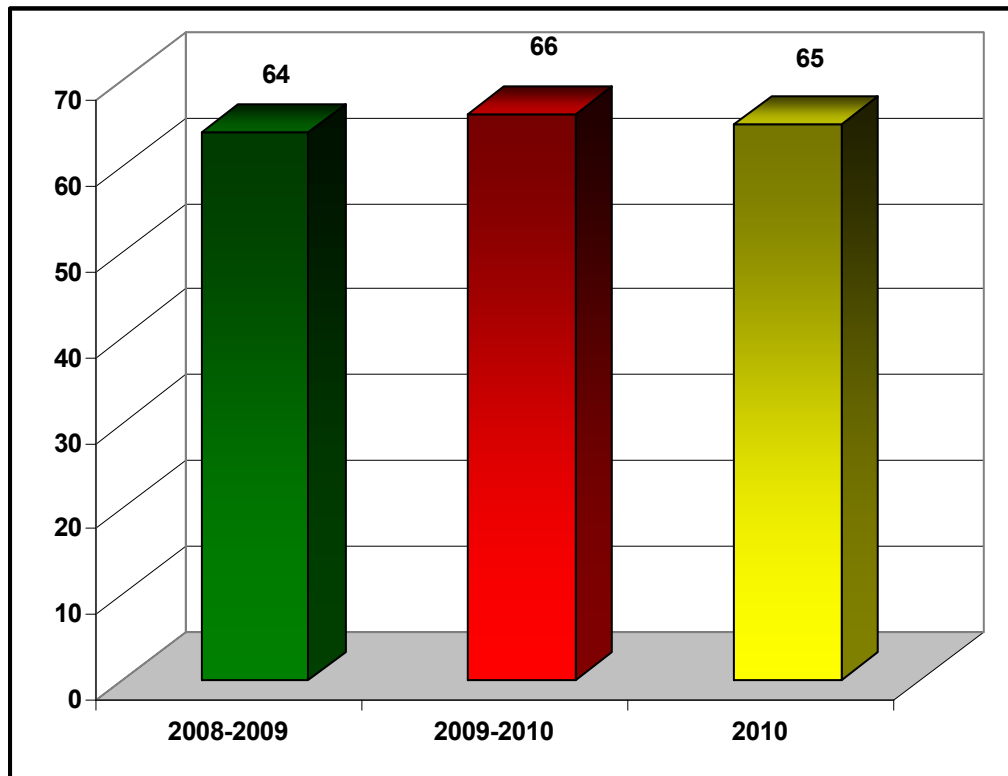
13. Pendant l'année civile 2010, le Bureau de l'éthique a répondu à 65 consultations du personnel, dont trois ont été présentées par le biais de la permanence téléphonique, comme l'illustre le diagramme 1.

**Diagramme 1: Consultations de la part du personnel de l'OPS, ventilées par type, année civile 2010**



14. S'il est difficile de faire une comparaison exacte suite au changement dans les périodes de rapport, les 65 consultations reçues en 2010 n'en représentent pas moins le même nombre environ que celles reçues les années précédentes (voir diagramme, ci-après).

**Diagramme 2: Consultations reçues, par période de rapport, 2008–2010.**



### **Education et possibilités de formation**

15. Le Bureau d'éthique a continué à offrir des séances d'information sur le Code de conduite et principes éthiques ainsi que sur le Système d'intégrité et de gestion des conflits de l'OPS (ICMS) à divers types de personnel en 2010. Des séances d'information ont été organisées pour le personnel suivant :

- Personnel du bureau de pays en Colombie en janvier ;
- Nouveaux administrateurs des bureaux de pays en Bolivie, au Brésil, en Équateur, à El Paso, en Haïti et au Venezuela en mai ;
- Personnel du bureau de pays au Chili en juillet.

16. De plus, le Bureau d'éthique a réalisé des séances d'information individuelles, à l'intention des nouveaux représentants, administrateurs et cadres des bureaux de pays.

17. Depuis sa création en 2006, le Bureau d'éthique a réalisé des séances d'information sur place dans la moitié environ des 28 bureaux de pays de l'OPS. Connaissant les avantages des séances pratiques de sensibilisation et de formation, l'Organisation redoublera d'efforts pour couvrir le restant des bureaux de pays dans les meilleurs délais possibles.

18. Les nouveaux employés qui se joignent à l'Organisation sont toujours tenus de suivre le cours de formation en ligne sur le Code de conduite et principes éthiques qui a été mis au point en 2007.

19. Le Bureau d'éthique reconnaît qu'il faut dispenser des cours de formation et de recyclage supplémentaires au personnel de l'OPS. En 2010, un appel d'offres a été lancé à quatre sociétés pour acquérir des programmes de formation normalisés sur un large éventail de thèmes se rapportant à l'éthique. Une seule proposition viable ayant été reçue, l'appel d'offres a été annulé. Il sera à nouveau lancé en 2011.

### **Investigations**

20. L'un des rôles essentiels du Bureau d'éthique est de faire des investigations des allégations d'actes préjudiciables. Il s'agit d'enquêtes compilant les faits visant à fournir aux autorités ou décideurs revoyant le cas en question une information suffisante pour déterminer la validité d'une investigation. Ces investigations sont purement administratives et non pas judiciaires et le rôle du Bureau d'éthique se limite à arriver à une conclusion des faits, établissant le bien-fondé éventuel d'une allégation et déterminant s'il y a eu infraction aux normes de conduite de l'Organisation.

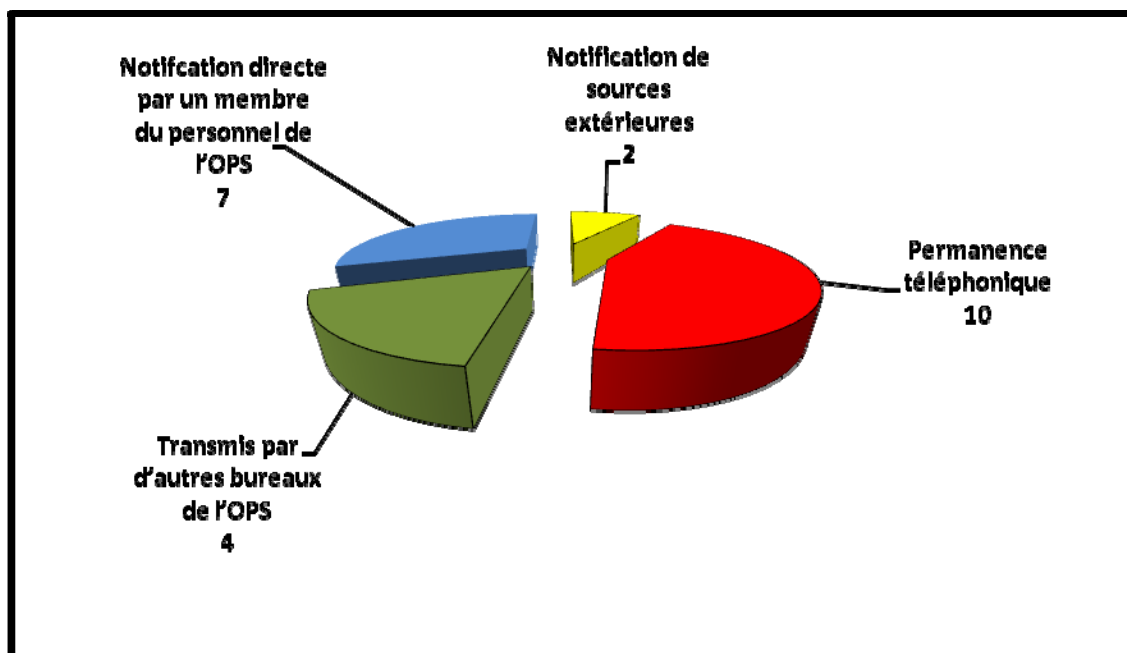
21. Une séparation effective des fonctions requière que le Bureau d'éthique ne fasse aucune recommandation et ne prenne aucune décision concernant une action administrative ou disciplinaire suivant le résultat d'une investigation.

22. A l'OPS, les rapports d'investigation sont présentés, aux fins d'examen, au Domaine de la gestion des Ressources humaines. S'il existe des éléments suffisants justifiant l'allégation d'acte préjudiciable, le Domaine de la gestion des Ressources humaines émet une lettre des faits retenus contre le membre du personnel concerné auquel on donne ensuite l'opportunité d'y répondre. Une décision est ensuite prise par le Domaine de la gestion des Ressources humaines d'imposer une mesure disciplinaire et/ou administrative contre le membre du personnel.

23. Lorsque les investigations concernent des questions administratives, des rapports sont également présentés au Directeur de l'Administration aux fins d'examen.

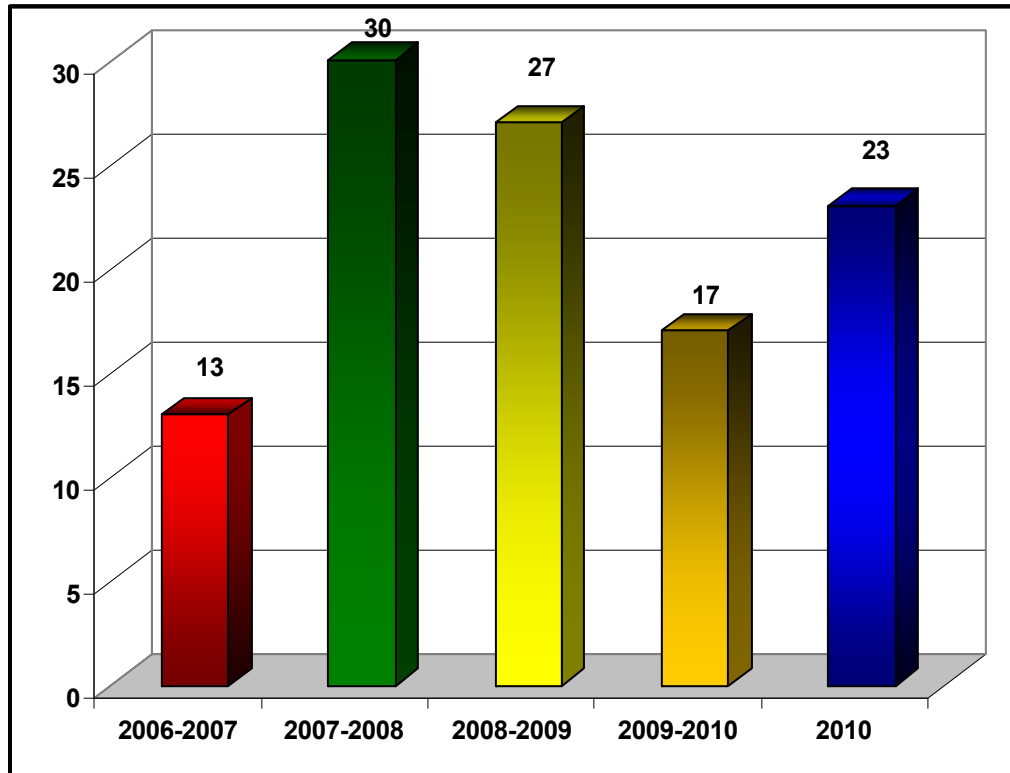
24. Pendant l'année civile 2010, le Bureau d'éthique a reçu 23 notifications sur un comportement suggérant des préoccupations d'ordre éthique. Le diagramme 3, ci-après, indique la ventilation des moyens utilisés pour informer le Bureau d'éthique d'un problème ou d'une allégation.

**Diagramme 3: Rapports sur un comportement soulevant des préoccupations d'ordre éthique, ventilés par moyen utilisé pour informer le Bureau d'éthique, 2010.**



25. Le diagramme 4 indique le nombre de rapports sur des préoccupations d'ordre éthique reçues de 2006 à 2010. S'il est à nouveau difficile de faire une comparaison exacte à cause du changement dans les périodes de rapport, le nombre de notifications reçues en 2010 reste pourtant analogue à celui des années précédentes.

**Diagramme 4 : Nombre de notifications sur des préoccupations d'ordre éthique reçues par le Bureau d'éthique de 2006 à 2010.**



26. Le Bureau d'éthique a reçu 10 notifications par le biais de la permanence téléphonique en 2010, soit une légère augmentation par rapport à la période de rapport précédente lorsque 8 notifications ont été reçues via la permanence téléphonique. Huit de ces 10 notifications ont été présentées de façon anonyme.

27. Les enquêtes réalisées par le Bureau d'éthique ont porté sur un large éventail de question et ont donné lieu à diverses actions disciplinaires et administrations prises par l'Organisation, sur la base des résultats et de la gravité de l'infraction. Un survol est fait ci-après des divers problèmes signalés au Bureau d'éthique en 2010 et des enquêtes terminées et de celles qui sont encore en cours.

#### ***Enquêtes terminées***

28. En 2010, Le Bureau d'éthique a reçu des notifications des problèmes suivants et a fait des investigations quand cela se justifiait :



- Un employé a été envoyé à une banque locale pour y déposer de l'argent, mais a falsifié la fiche de dépôts et a détourné les fonds.
- Usage abusif apparent du nom de l'OPS sollicitant des positions fictives pour demander des frais de postulation.
- Manquement présumé à l'obligation de révéler sur un formulaire de demande d'emploi qu'un parent du candidat travaillait déjà pour l'Organisation.
- Evaluation défavorable d'un nouveau superviseur qui aurait mené au licenciement de l'employé alors que l'évaluation du superviseur précédent avait été positive.
- Allégation d'un comportement irrégulier dans un travail précédent qui aurait été à l'origine du licenciement de l'employé de la part de son employeur précédent.
- Utilisation abusive apparente du nom de l'OPS sur un site web privé d'un employé.
- Abus de pouvoir apparent de la part d'un superviseur et demandes irraisonnables faites aux subordonnés.
- Il aurait été exigé d'un employé qu'il exécute des tâches dépassant de loin le grade de cette personne sans accorder de compensation supplémentaire.
- Les irrégularités apparentes dont l'embauche de parents et d'amis, les absences non autorisées du travail et le favoritisme.
- Un employé en mission pour assister à une réunion à laquelle il ne serait pas rendu faisant du tourisme à la place.
- Comportement inacceptable qu'aurait eu un employé en dehors du bureau.
- Le fait d'accorder apparemment des contrats fictifs et des voyages pour les amis, d'établir de faux contrats pour des biens et services qui n'ont jamais été livrés et d'organiser des fonctions non liées au travail de l'OPS.
- Harcèlement prétendu du personnel temporaire de la part de leur superviseur.
- Allégation de falsification d'instrument légaux et de dossiers officiels dans une affaire privée entre un employé et le partenaire de l'employé.
- Un employé aurait recruté un parent de son épouse pour travailler dans la même unité.

29. Le Bureau d'éthique a examiné ces allégations pour déterminer si elles étaient justifiées par les faits. Dans certains cas, après avoir mené les enquêtes nécessaires, le Bureau d'éthique a conclu que l'allégation n'était pas soutenue par les faits. Dans d'autres cas, le Bureau d'éthique a traité directement avec la personnel ou le service concerné pour régler le problème. Dans plusieurs cas, il a été jugé que l'allégation était fondée, et un rapport a donc été envoyé au Domaine de la gestion des ressources humaines aux fins d'examen. Suivant le résultat de l'enquête qui a été menée, une personne a été licenciée de l'Organisation et le contrat d'une autre personne n'a pas été renouvelé. Une décision est en cours dans l'un des autres cas.

### ***Cas en cours***

30. Le Bureau d'éthique est en train d'examiner les questions suivantes, qui ont été signalées en 2010 mais qui n'ont pas encore été finalisées :

- Un superviseur aurait demandé à un subordonné de faire du travail de TI à domicile.
- Conduite contraire aux règles de l'éthique qu'aurait eu un superviseur dans ses contacts quotidiens avec des subordonnés.
- Allégations de menaces en vue de mettre fin au contrat d'une personne sur la base de l'orientation sexuelle.
- Un superviseur aurait traité des subordonnées de manière irrespectueuse.
- Un employé aurait insulté des collègues dans la même unité de travail.
- La représentation apparemment inexacte du statut professionnel d'un employé au sein de l'OPS sur un site web de réseau social.
- Allégation de harcèlement d'un employé de la part des collègues.
- Caractère illégitime apparent d'un diplôme universitaire d'un employé.

### **Système d'intégrité et de gestion des conflits de l'OPS**

31. Le Bureau d'éthique sert de coordinateur du Système d'intégrité et de gestion des conflits de l'OPS (ICMS). Ce système a été créé en 2007 pour intégrer l'ensemble des ressources existantes traitant des questions relatives à l'intégrité et à la résolution de conflits au sein d'une entité unique, afin qu'elles soient plus accessibles, efficaces et facilement comprises par le personnel.

32. Les membres du ICMS<sup>1</sup> se sont rencontrés à neuf reprises en 2010. Suite à l'importance et à la complexité des questions envisagées, les réunions se sont concentrées essentiellement sur deux thèmes: la mise au point d'un protocole d'enquête et l'examen du Système d'administration de la justice au sein de l'OPS.

### **Protocole pour mener les investigations sur les lieux du travail**

33. En avril 2010, après des discussions approfondies avec le ICMS, le Bureau d'éthique a communiqué un Protocole d'investigation qui vise à vérifier que toutes les investigations sont menées d'une manière juste, transparente et constante.

---

<sup>1</sup> Les membres du ICMS comprennent le Bureau d'éthique, le Bureau de l'Ombudsman, le Bureau du Conseil juridique, la gestion des ressources humaines, la sécurité de l'information, les Services d'évaluation et de contrôle internes, la Commission d'appel, le Jury d'enquête et l'Association du personnel.

34. Le Protocole d'investigation spécifie les étapes que suivront toutes les enquêtes préliminaires et investigations au sein de l'OPS. Il comprend le rôle de l'enquêteur, les droits et obligations du sujet de l'investigation et des témoins, l'accès aux dossiers et aux lieux du travail, la réalisation des entretiens, les preuves et la préparation et communication des rapports des investigations.

35. Le Protocole d'investigation spécifie également que chaque cas est unique et qu'une certaine souplesse est de rigueur pour vérifier que chaque investigation est menée correctement et que chaque cas est évalué en fonction de son intérêt intrinsèque.

### **Revue du Système d'administration de la justice**

36. Le Bureau d'éthique a coordonné un examen approfondi du Système d'administration de la justice de l'OPS. Cet examen qui a pris pratiquement une année cherchait à s'assurer que le personnel puisse bénéficier d'une administration indépendante, transparente et professionnelle du système de justice qui est conforme aux meilleures pratiques internationales et aux réformes qui sont en train de se faire au sein du systèmes des Nations Unies.

37. Suivant d'amples discussions avec le ICMS, un rapport complet a été présenté en juillet 2010 à la Directrice du BSP. Après avoir examiné les différentes options présentées par le ICMS ainsi que les vues opposées exprimées par certains membres, la Directrice a approuvé les changements suivants qui seront portés au Système d'administration de la justice de l'OPS :

- Une procédure informelle de demande de reconsidération sera mise en place par le biais de laquelle le personnel pourra demander au Domaine de la gestion des ressources humaines (HRM) de revoir une décision ou une action qui a eu des répercussions négatives sur les modalités et conditions de service, sans avoir recours à la procédures d'appel plus formelle et plus légale.
- La fonction d'enquête pour les allégations d'harcèlement sera confiée au Bureau d'éthique.
- Le Jury d'enquête sera remplacé par le Comité permanent de revue du harcèlement. Ce changement signifie essentiellement qu'un panel de pairs ne traitera plus de l'allégation du harcèlement du début à la fin. A la place, les allégations de harcèlement seront traitées comme toute autre allégation de conduite reprochable et seront signalées directement au Bureau d'éthique aux fins d'examen et d'investigation. Le Comité permanent de l'examen du harcèlement n'interviendra qu'à la fin de la procédure pour examiner le rapport d'investigation avant de faire une recommandation au Domaine de la gestion des ressources humaines.

- Une personne de l'extérieur de l'Organisation, disposant d'une expertise professionnelle en matière de résolution de conflit sera recrutée pour servir de président de la Commission d'appel de l'OPS. Les membres du personnel continueront en leur fonction d'autres membres de la Commission d'appel.

38. Ces changements visent à renforcer la crédibilité et l'indépendance du Système d'administration de la justice de l'OPS, à diminuer le temps nécessaire pour revoir les cas et à améliorer l'objectivité et le fonctionnement général de la procédure.

39. La date cible de mise en vigueur de ces nouvelles mesures est le 1<sup>er</sup> juillet 2011, suivant confirmation par le Comité exécutif de l'OPS des changements pertinents dans le Règlement du personnel.

### **Comité permanent pour la protection des biens et la prévention des pertes**

40. Le Bureau d'éthique sert également comme membre et secrétaire du Comité permanent de la protection des biens et de la prévention des pertes, qui a été créé en mai 2009.<sup>2</sup> Le but de ce comité est d'aider à prévenir la perte, les détournements de fonds et les vols des ressources de l'OPS en s'assurant que les risques de nature financière sont identifiés et gérés de manière efficace et que tous les cas connus sont dûment reportés, enquêtés et résolus. Ce Bureau s'est rencontré à quatre occasions en 2010, conformément à ses termes de référence stipulant qu'il se rencontre au moins une fois par trimestre chaque année.

41. Le Bureau d'éthique a été désigné comme point focal pour la notification de tous les vols et de toutes les pertes qui surviennent au sein de l'Organisation. Par la suite, tout le personnel de l'OPS a été informé, par le biais du Bulletin d'information générale en mars 2010, que toutes les pertes et tous les vols des propriétés, des biens ou de l'équipement de l'OPS doivent être notifiés directement au Bureau d'éthique.

42. En 2010, le Bureau d'éthique a reçu 19 rapports concernant la perte ou le vol de biens de l'OPS, trois rapports concernant l'utilisation frauduleuse de cartes de crédit de l'OPS, et un rapport sur l'utilisation de chèques frauduleux. La majorité des vols et pertes concernaient des ordinateurs portables, smart phones et caméras numériques. La valeur de l'équipement perdu ou volé s'élève à \$16 839, et cette information a été incluse au Rapport financier de la Directrice de 2010.

---

<sup>2</sup> Le président du Comité permanent de la protection des biens et de la prévention des pertes est le Directeur de l'administration et ses membres sont le Conseil juridique, le Commissaire aux comptes, le Gérant de la communication financière et de la gestion, le Responsable de la sécurité de l'information de l'OPS et le Gérant du programme d'éthique qui occupe aussi la fonction de Secrétaire.

43. Le Bureau d'éthique a enquêté ces cas et a obtenu des déclarations écrites des personnes auquel avait été confié cet équipement ainsi que des rapports de la police lorsque c'était jugé nécessaire.

### **Réseaux professionnels**

44. Le Bureau d'éthique est membre de deux réseaux professionnels. Le premier est la Conférence internationale des enquêteurs internationaux, qui est une réunion annuelle de tous les enquêteurs principaux des organismes des Nations Unies, des institutions financières internationales et autres organisations internationales. La réunion de 2010 s'est déroulée en juin à Nairobi au Kenya.

45. Le second est le Réseau d'éthique, comprenant des praticiens de l'éthique des Nations Unies, ses organisations spécialisées et certaines institutions financières internationales. La réunion d'inauguration du réseau a eu lieu à Rome en Italie au mois de juin et a été suivie d'une seconde réunion à Washington, D.C., en décembre. Ce réseau vise à partager les meilleures pratiques et les expériences dans le domaine de l'éthique et de l'observation des règles de l'éthique.

### **Actions futures**

46. Le rapport de l'année dernière notait qu'un appel d'offres avait été lancé à quatre sociétés, les invitant à présenter des propositions aux fins suivantes: a) aider à mettre à jour le Code de conduite et principes éthiques de l'OPS, b) réaliser une enquête sur le climat parmi les employés, c) préparer un programme de formation normalisé basé sur le Code revu, et d) dispenser les programmes de formation normalisé sur un large éventail de thèmes. Trois sociétés ont répondu mais une seule disposait des conditions techniques nécessaires pour réaliser ces diverses activités. Par conséquent, une décision a été prise en consultation avec le Domaine des appels d'offres (PRO), d'annuler l'appel d'offres et de le lancer à nouveau à une date ultérieure.

47. Actuellement, le Bureau du Conseil juridique (LEG) s'occupe du programme de la déclaration d'intérêt de l'OPS. La responsabilité de ce programme sera transférée au Bureau d'éthique en 2011, et son champ d'action sera étendu pour inclure non seulement les divulgations financières mais la divulgation générale dans d'autres domaines, tel que l'emploi et les activités à l'extérieur qui sont susceptibles de provoquer un conflit d'intérêt.

48. De brèves sessions d'information conjointes seront organisées pour tout le personnel du Siège de l'OPS en 2011 par domaine pour sensibiliser davantage aux responsabilités et rôles respectifs du Bureau d'éthique et du Bureau de l'Ombudsman.

49. Le Bureau d'éthique a formulé des politiques sur la réception de cadeaux et sur l'emploi à l'extérieur ainsi que le fait de tenir pour responsable le personnel lorsque des biens ou équipement appartenant à l'Organisation sont perdus ou volés, suite à la négligence ou par acte préjudiciable effectué à dessein. Ces politiques seront mises en œuvre en 2011. En consultation avec diverses parties concernées, le Bureau d'éthique continuera à formuler d'autres politiques dans les domaines de l'après-emploi de l'OPS, la participation aux conseils et comités consultatifs, le recrutement des membres de la famille comme bénévoles et la rédaction d'articles.

**Mesure à prendre par le Comité exécutif**

50. Le Comité exécutif est prié de prendre note du présent rapport, de demander des informations supplémentaires ou clarifications complémentaires sur les travaux ou les activités du Bureau d'éthique pendant l'année passée et de fournir, le cas échéant, des recommandations supplémentaires à l'Organisation.

Annexe



ORGANISATION PANAMÉRICAINNE DE LA SANTÉ  
*Bureau panaméricaine de la santé, Bureau régional de*  
L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ

CE148/7 (FR.)  
Annexe

<b>FORMULAIRE ANALYTIQUE VISANT À LIER UN POINT DE L'ORDRE DU JOUR AUX MISSIONS DE L'ORGANISATION</b>
<b>1. Point de l'ordre du jour :</b> Rapport annuel du Bureau d'éthique 2010
<b>2. Unité responsable :</b> Bureau d'Éthique
<b>3. Fonctionnaire chargé de la préparation :</b> Philip MacMillan
<b>4. Liste de centres collaborateurs et d'institutions nationales liés à ce point de l'ordre du jour :</b>  n/d
<b>5. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le Programme d'action sanitaire pour les Amériques 2008-2017 :</b>  n/d
<b>6. Liens entre ce point de l'ordre du jour et le Plan stratégique 2008-2012 :</b> L'objectif stratégique 16 et le RER 16.3 concernant les politiques et les pratiques qui encouragent notamment le comportement éthique du personnel de l'Organisation. L'indicateur 16.3.6. se rapporte directement au travail du Bureau d'éthique pour juger du nombre d'interrogations du personnel et pour évaluer le niveau de connaissance en général du comportement éthique.
<b>7. Meilleures pratiques appliquées dans ce secteur et exemples tirés des pays de la Région des Amériques :</b>  n/d
<b>8. Incidences financières du point de l'ordre du jour en question :</b>  Le Bureau d'éthique présentera une demande de fonds pour mettre en œuvre les activités indiquées dans l'appel d'offres, tel qu'indiqué dans le rapport.