



BULLETIN D'INFORMATION SUR L'ETHIQUE DE L'OMD Janvier 2011



ORGANISATION MONDIALE DES DOUANES

Bulletin d'information sur l'éthique de l'OMD Numéro 3

Table des matières

Editorial	2
Coup d'œil sur les bonnes pratiques de nos Membres	
• Kenya	3
• Ouganda	4
• Rwanda	6
• Royaume-Uni	8
Projets pilotes	10
Autres activités en matière d'éthique	13



Chers lecteurs,

Nous sommes heureux de vous annoncer que le Bulletin d'information sur l'éthique a été présenté à l'occasion de la 9^{ème} session du Sous-Comité sur l'éthique (SCE), les 30 septembre et 1^{er} octobre 2010, et qu'il a été accueilli favorablement par les membres du SCE. Le Bulletin sera donc poursuivi et le Secrétariat de l'OMD espère pouvoir publier entre trois et quatre numéros par an. La parution dépendra, bien évidemment, des contributions des Membres. C'est pourquoi nous vous invitons vivement à transmettre vos articles au Secrétariat de l'OMD, à l'adresse indiquée dans ce numéro.

Nous vous rappelons que ce Bulletin a pour objectif de présenter les meilleures pratiques d'éthique appliquées par les Membres. Les articles doivent donc être clairs, pertinents et présenter un ou deux éléments seulement de votre stratégie nationale en matière d'éthique.

N'hésitez pas à contacter les personnes ou les services indiqués dans les encadrés « Contact » à droite des articles et à faire part au Secrétariat des relations que vous avez pu établir grâce à ce Bulletin. Votre avis est important pour nous.

Dans cette troisième édition du Bulletin d'information sur l'éthique, nous présentons les expériences des autorités fiscales du Kenya, d'Ouganda et du Rwanda et de l'Administration des douanes du Royaume-Uni (HMRC).



KENYA

Test d'éthique

Le programme de tests d'éthique est un outil qui permet d'enquêter sur les allégations de corruption, d'abus et d'autres agissements non acceptables de la part du personnel de l'Autorité fiscale du Kenya (*Kenya Revenue Authority* ou KRA). C'est un outil performant et efficace pour préserver l'éthique et s'assurer de la confiance du public. Sont concernées par ce programme toutes les personnes mêlées à l'un des abus cités ci-dessus, à n'importe quel titre, que ces personnes soient des employés de la KRA ou non, qu'elles aient un lien légitime avec l'organisation ou non. Le programme est censé apporter une réponse équitable, cohérente et proportionnée à ces allégations.



Objectifs du programme de tests d'éthique :

déterminer si un fonctionnaire donné est susceptible ou non de s'engager dans des pratiques de corruption ;

accroître le risque réel ou le risque perçu par les fonctionnaires corrompus de se faire surprendre, ce qui dissuade les comportements tendant à la corruption et encourage les fonctionnaires à signaler les cas où on leur propose des pots-de-vin ;

recenser les fonctionnaires honnêtes et fiables travaillant dans des zones exposées à la corruption, qui mériteraient donc d'être promus et nommés dans des zones sensibles. Pour ce faire, il est indispensable que les tests d'éthique intègrent des paramètres aléatoires et ne se basent pas uniquement sur la suspicion.

Le test d'éthique consiste à créer une situation « artificielle » dans les conditions de travail normales quotidiennes d'un fonctionnaire, qui permettra de tester son niveau d'éthique. Le fonctionnaire sera amené à commettre une faute mineure ou à participer à un acte de corruption sans être conscient que ces actions sont surveillées de près. Ce test d'éthique discret vise à instaurer une sensation de vigilance et d'omniprésence de la KRA, pour que les fonctionnaires s'imaginent que tous leurs contacts avec le public (*y compris avec des corrupteurs potentiels*) peuvent être surveillés par l'Autorité.

Les tests d'éthique sont de deux types :

- 1) Tests d'éthique ciblés : ces tests sont menés à l'encontre de certains fonctionnaires ou de groupes de fonctionnaires en particulier, dont les comportements semblent problématiques d'après les informations disponibles. Des tests d'éthique ciblés ne seront mis en place qu'en présence de renseignements ou d'informations spécifiques.
- 1) Tests d'éthique aléatoires : ces tests ne visent pas certains fonctionnaires en particulier. Ils sont aléatoires parce que l'Autorité ne sait pas exactement quels fonctionnaires seront testés. Les tests se déroulent sur un site donné et n'importe quel fonctionnaire en poste sur ce site peut y être soumis.



Les tests d'éthique peuvent aller d'engagements ponctuels à des opérations plus complexes se déroulant sur un certain laps de temps. Dans ce type de test, il est important de tester les fonctionnaires et de réaliser un enregistrement audio ou vidéo de leur comportement, en faisant en sorte qu'ils ne sachent jamais qu'ils ont été soumis à un test. Ce sera cependant au Directeur général (Commissioner General) de décider si les résultats d'un test d'éthique doivent être communiqués ou non aux employés concernés.

En fonction des éléments en présence et des conséquences, les fonctionnaires qui échouent au test pourront subir des sanctions disciplinaires, ou bien suivre des formations s'ils n'ont pas respecté les règles. Les actes criminels recensés pendant les tests d'éthique feront l'objet de poursuites judiciaires.

Le personnel doit savoir que des tests d'éthique peuvent être réalisés à intervalles réguliers. Le fait qu'ils soient au courant encouragera davantage les fonctionnaires à signaler les pots-de-vin qu'on leur propose car ils ne sauront pas s'il s'agit de faits réels ou de simulations pour le test.

Un Comité de surveillance agissant comme Comité de revue de l'éthique a été créé et chargé d'identifier les fonctionnaires faisant preuve d'un haut niveau d'éthique. Ces fonctionnaires se verront confier, en priorité, des missions de premier plan et verront leur carrière évoluer rapidement au sein de la KRA.

Pour obtenir de plus amples informations sur le test d'éthique, veuillez contacter la Division de l'Éthique au sein de l'Administration fiscale du Kenya.

UGANDA



Sélection du personnel préalablement à l'engagement

En 2005, la direction de l'Autorité fiscale de l'Ouganda (*Uganda Revenue Authority, URA*) a multiplié ses efforts pour promouvoir l'éthique au sein de l'organisation, ce qui lui a permis d'améliorer le rendement de ses recettes ainsi que le service fourni. Non seulement l'URA a désormais bien meilleure réputation, mais son personnel est fier de lui appartenir et s'identifie pleinement à l'organisation.

La promotion de l'éthique à l'URA implique de mener en permanence les actions suivantes : campagnes d'information et de sensibilisation à l'éthique, développement et poursuite de partenariats avec des clients externes sur l'éthique, engagement de la direction générale et communication efficace. Ces actions nécessitent également de développer un code de conduite, d'automatiser les processus et de mettre en place des politiques de lutte contre la corruption. Il convient également de favoriser la méritocratie dans la gestion des ressources humaines : recrutement, formation, mutations et promotions. Cette politique préconise de rémunérer correctement le personnel et de lui donner des avantages en conséquence, avec des récompenses pour les personnes particulièrement méritantes en termes de résultats et d'éthique.

Contact

Tobias Konyango
Commissioner
adjoint, Opérations
Chef de la Division
de l'éthique



L'une des conditions essentielles à l'amélioration de l'éthique à l'URA est le recrutement de candidats répondant aux exigences en matière d'éthique, ceci grâce à une sélection préalable des candidats potentiels, entre autres. Cette sélection consiste à :

Se procurer des renseignements sur les candidats :

Le point de départ est le formulaire de candidature, qui permet de recueillir des informations sur les candidats potentiels. Ces informations : état civil, études et formation, expérience professionnelle et revenus, donnent une indication du type de personne à la recherche d'un emploi à l'URA. Il a été proposé que les candidats indiquent également s'ils ont déjà été impliqués dans une affaire pénale. Pour les candidats venant de l'extérieur, les personnes indiquées comme références devront être leurs anciens supérieurs hiérarchiques directs. On suppose en effet que les candidats ne répondant pas aux critères de comportement professionnel et éthique n'indiqueront pas leurs supérieurs directs comme références.

On pourra aussi obtenir des renseignements sur les candidats par la voie du renseignement et de la dénonciation.

Mener un entretien :

Pendant l'entretien, les candidats sont testés sur des questions d'éthique, par exemple sur la manière dont ils traiteraient une affaire qui pourrait compromettre leurs qualités éthiques. Les candidats capables de prouver comment ils se sont sortis d'un dilemme éthique par le passé obtiendront une meilleure note d'éthique.

À l'issue de l'entretien :

Procéder à une vérification pour confirmer l'exactitude des informations fournies par les candidats au moment de leur candidature. Cette vérification concerne uniquement les candidats admis à l'issue de l'entretien, mais elle a lieu avant leur nomination. En effet, il est arrivé que des candidats fournissent de fausses informations.

Vérifier auprès des employeurs précédents et des personnes de référence :

Il convient de procéder à une enquête confidentielle auprès de l'employeur précédent (le cas échéant) en lui demandant un rapport sur l'éthique et le professionnalisme du (de la) candidat(e) potentiel(le). Il s'est avéré parfois que le(la) candidat(e) avait été licencié(e) pour participation à des activités frauduleuses. Si l'éthique du (de la) candidat(e) est mise en doute, les personnes citées en référence soit ne répondent pas, soit déclarent ne pas être en mesure de se porter garantes pour le(la) candidat(e).



Vérifier le patrimoine des candidats :

Au moment de leur recrutement, les candidats sont invités à déclarer leur patrimoine et leurs dettes. Le montant de leur patrimoine est alors comparé à leurs revenus précédents. En cas de discordance, on procède à une vérification. Le risque, c'est que des candidats astucieux surestiment leur patrimoine afin de mieux pouvoir acquérir des revenus illicites après leur recrutement, en prétendant qu'ils avaient acquis ces revenus avant. Le patrimoine est donc vérifié sur la base de la gestion des risques et de la dénonciation.

Les nouveaux employés ayant franchi avec succès les étapes du recrutement sont sensibilisés à l'éthique et reçoivent le code de conduite et le manuel des ressources humaines. Ces deux ouvrages sont destinés à encourager et à guider le personnel sur les questions d'éthique et indiquent précisément les mesures prises suite à des actes de fraude, à des comportements répréhensibles et à une non-conformité aux règles.

Pour plus d'informations, veuillez contacter M. Moses Kasakya, Responsable du Contrôle et de l'Amélioration de l'éthique au sein de l'Autorité fiscale de l'Ouganda.

Contact

M. Moses Kasakya
Responsable du
Contrôle et de
l'Amélioration de
l'éthique

[mkasakya@
ura.go.ug](mailto:mkasakya@ura.go.ug)

RWANDA



Comité consultatif des douanes sur l'éthique – Service des douanes du Rwanda

Pour promouvoir l'éthique, toute institution doit appliquer la tolérance zéro en matière de corruption et se doter d'une Division des affaires intérieures, chargée d'enquêter sur toute allégation de corruption. Mais les enquêtes de corruption reviennent cher et les fonctionnaires soupçonnés de corruption sont le plus souvent des personnes expérimentées, pour lesquelles l'administration a investi en les associant à des activités de renforcement des capacités.

Pour remédier à ce problème, le Service des douanes du Rwanda a mis en place un système volontariste avec la création d'un Comité consultatif des douanes sur l'éthique, chargé de s'assurer que les membres du personnel participent eux-mêmes à la lutte contre la corruption et d'encourager ainsi une éthique auto-motivée parmi le personnel.

On a observé aussi que pendant les enquêtes menées par la Division des affaires intérieures, les individus concernés ne souhaitent pas expliquer tous les paramètres conduisant à une détérioration de l'éthique, même si ceci pouvait permettre de comprendre la cause première du problème.

Le Comité consultatif des douanes sur l'éthique se compose de représentants de toutes les unités du Service des douanes, tous niveaux et toutes régions confondus, nommés par le personnel lui-même. Il s'est révélé efficace car ainsi les recommandations sont formulées conjointement.



Les personnes sélectionnées pour siéger au Comité doivent faire preuve d'un haut niveau d'éthique, être capable de conseiller les autres membres du personnel et mener à bien les tâches qui leur sont confiées, avec honnêteté, objectivité et diligence, pour bénéficier de la confiance de leurs collègues et être considérées comme une source fiable de conseils. Pour être dignes de confiance, les membres du Comité s'assurent que les informations fournies par le personnel sont traitées de manière strictement confidentielle et déclarent être pleinement conscients de l'importance de ne divulguer aucune de ces informations à des tiers à qui elles ne seraient pas destinées.

Le Comité est chargé de recenser les fonctions douanières les plus susceptibles de corruption et de réunir des informations sur les fautes supposées, afin de conseiller l'ensemble du personnel douanier, notamment les personnes soupçonnées de ne pas faire suffisamment preuve d'éthique. Les informations proviennent de personnes dénonçant les abus ou bien elles sont tirées de rapports établis par des services considérés comme des sources d'information fiables. Ces informations peuvent être adressées à n'importe quel membre du Comité ou envoyées par courriel à l'adresse suivante : integrity@rra.gov.rw.

Lors de ses contacts avec des membres du personnel, le Comité analyse leurs réactions et en fait part à la direction des douanes et à la Division des affaires intérieures.

Le Comité consultatif des douanes sur l'éthique joue également un rôle éducatif, en organisant des réunions avec différentes unités et différentes personnes au sein des douanes et avec leurs partenaires, afin de discuter des moyens à mettre en œuvre pour promouvoir l'éthique et éviter la corruption. Pour ce faire, le Comité a mis au point du matériel pédagogique permettant à la douane de mieux faire comprendre au personnel douanier les normes qui s'imposent sur l'éthique ainsi que l'impact de la corruption.

Déclaration annuelle de patrimoine des fonctionnaires des autorités douanières et fiscales

Conformément à la constitution rwandaise de 2003, les fonctionnaires sont tenus de déclarer leur patrimoine. Cette obligation s'inscrit dans une campagne concertée de lutte contre la corruption parmi les fonctionnaires de l'État.

L'Autorité fiscale du Rwanda (*Rwanda Revenue Authority, RRA*) a adopté cette stratégie pour lutter contre la corruption et empêcher les individus d'amasser et de dissimuler des profits illicites. Tous les fonctionnaires, à l'exception des coursiers, doivent déclarer leur patrimoine auprès de la RRA et fournir un document justificatif en cas d'augmentation de ce patrimoine.

Le patrimoine englobe les biens immobiliers acquis par un fonctionnaire pendant l'exercice de ses fonctions (qui peuvent ne pas être en adéquation avec son salaire), ainsi que tous les autres revenus légitimes et revenus tirés de biens immobiliers acquis de manière légitime.



Les fonctionnaires doivent déclarer leur patrimoine en remplissant un formulaire à cet effet, conservé par la Division des affaires intérieures. Cette obligation s'avère extrêmement utile pour identifier les membres du personnel qui se seraient enrichis illégalement.

En outre, certains fonctionnaires, notamment ceux qui travaillent dans des zones à haut risque et exposées à la corruption, doivent déposer au Bureau du médiateur, au plus tard le 30 juin de chaque année, une déclaration indiquant leur patrimoine réel. Une liste des nouveaux fonctionnaires du RRA est transmise au Bureau du médiateur tous les ans en janvier.

L'absence de déclaration ou la dissimulation de richesse est jugée comme une faute grave par le RRA. Les fonctionnaires considérés comme coupables de posséder des richesses illicites tel que stipulé dans le code de conduite du RRA s'exposent à des sanctions disciplinaires sévères.

Même si certains fonctionnaires peuvent enregistrer leurs richesses acquises illégalement au nom d'amis ou de membres de leur famille, ces agissements sont généralement découverts lorsque des soupçons pèsent sur les personnes en question et lorsque l'une d'entre elles divulgue des informations aux autorités concernées.

Cette déclaration de patrimoine dissuade la plupart des fonctionnaires susceptibles de commettre un acte de corruption, en particulier ceux qui travaillent dans des zones à haut risque, exposées à la corruption.

Pour plus d'informations sur le contenu de cet article, veuillez contacter l'Administration des douanes du Rwanda au sein de l'Administration fiscale du Rwanda

More information

Christian
Nizeyimana
Responsable de la
Division du Respect
de la loi et de la
Lutte contre la fraude

christian.nizeyimana@rra.gov.rw

ROYAUME-UNI



Comment une organisation mesure-t-elle sa vulnérabilité à la corruption et à la fraude interne ?

En 2008, le *HM Revenue & Customs** s'est lancé dans une évaluation stratégique des risques liés à la fraude interne, à la corruption et au comportement répréhensible de membres de son personnel, en se fondant sur une méthode développée à l'origine par la *UK Serious & Organised Crime Agency*** . Cette évaluation avait principalement pour motivation :

- de fournir aux différentes sections du HMRC une méthodologie standard reconnue, leur permettant d'enregistrer et d'évaluer les risques de corruption et de fraude interne ;

*Administration douanière et fiscale du Royaume-Uni

**Agence du Royaume-Uni pour la lutte contre le crime organisé grave



- de permettre aux Directions du HMRC de prendre en compte et de recenser leurs propres vulnérabilités et leurs propres risques, de s'approprier ces risques, puis de définir une stratégie de contrôle ou de réduction des risques ;
- de recenser les risques de corruption ou de fraude interne les plus graves et les plus courants, au sein du HMRC ; de faire en sorte que ces risques soient pris en compte par l'unité du HMRC chargée de la lutte contre la corruption et la fraude interne, appelée *HMRC Internal Governance* ; cette unité devait cibler ensuite les domaines concernés et mettre en place des enquêtes et des mesures de lutte contre la fraude ou des sanctions disciplinaires, selon les besoins.

Chacune des Directions du HMRC est chargée de prévenir la corruption, en premier lieu en amenant les différents secteurs économiques à évaluer leurs propres risques de corruption et de fraude interne, puis en réduisant et en atténuant ces risques selon une stratégie de contrôle qui aura été définie. À partir des principaux risques identifiés, l'unité *Internal Governance* du HMRC a pu cibler des types spécifiques de fraude et de corruption et engager des mesures pour y remédier.

Mais comment les risques et vulnérabilités ont-ils été identifiés ? Chaque Direction a été invitée à remplir un questionnaire d'ordre général, demandant par exemple de détailler les affaires passées de corruption ou de fraude, les procédures de contrôle de sécurité du personnel, les moyens dont disposent les employés pour signaler tout acte répréhensible commis par leurs subordonnés ou leurs collègues, les modes de traitement des plaintes externes, la sécurité des données, les conflits d'intérêt, etc. Ces points ont fait l'objet également de questions complémentaires, portant sur des domaines de travail bien précis, par exemple sur les fonctionnaires travaillant dans le domaine pénal, sur les officiers de renseignement, sur les activités d'import/export, la fiscalité directe, la TVA, etc. Toutes les réponses à ce questionnaire ont été traitées par une unité d'analyse spécifique qui, en utilisant les meilleures pratiques en vigueur dans le secteur privé, a évalué chacun des risques identifiés, les a classés par ordre de priorité et a défini quels étaient les principaux risques communs à toutes les Directions du HMRC.

Après avoir rendu compte des résultats de l'évaluation aux principaux responsables du HMRC, l'unité *Internal Governance* (Gouvernance interne) a aidé chaque Direction à définir sa stratégie.

Pour en savoir plus sur la cartographie des risques, n'hésitez pas à vous mettre en contact avec HMRC.

Votre Administration a-t-elle lancé une initiative ou entrepris un projet visant à améliorer l'éthique et vous souhaitez en informer les Membres de l'OMD ? Veuillez envoyer un petit article sur le sujet à l'équipe responsable du Développement de l'éthique à l'OMD :

patricia.revesz@wcoomd.org

(+32 2 2099422)

ou

bistra.teodosieva@wcoomd.org

(+32 2 209 9547)

Contact

Eamonn O'Neill
HMRC Internal Governance

eamon.o'neill@hmrc.gsi.gov.uk



PROJETS PILOTES

Ceci est une mise à jour des dernières avancées réalisées dans le cadre des projets pilotes sur l'éthique.

Cameroun



Une révision du plan d'action sur l'éthique de l'Administration des douanes du Cameroun a permis de recenser plusieurs activités dont certaines ont été conduites en octobre 2010. L'une d'entre elles consiste à développer une base de données pour les ressources humaines (RH). Cette mission, menée par l'OMD et soutenue par les douanes suisses, consiste principalement à définir une stratégie pour passer d'une gestion des RH sur papier, peu performante, à un système entièrement automatisé. On a défini une première série d'éléments requis par le système, notamment une liste des modules par ordre de priorité, un modèle de données et une esquisse de groupe d'utilisateurs. Ces éléments seront détaillés par la suite par les douanes camerounaises. La base de données devrait améliorer considérablement les capacités de l'administration en termes de gestion de sa structure et de son personnel. Elle devrait apporter aussi une plus grande transparence, en ce qui concerne notamment les promotions et les primes et gratifications versées au personnel. Au cours du même mois, une formation sur le management a été dispensée à des cadres moyens et supérieurs.

Compte tenu des résultats concluants des contrats de performances, le projet a été étendu à deux autres bureaux, et des contrats de performances de nature différente seront signés avec une vingtaine d'importateurs.

Maroc



Lors de la 9^{ème} session du Sous-Comité sur l'éthique, les douanes marocaines ont présenté le principe de l'Observatoire pour l'éthique et la lutte contre la corruption. Toutes les procédures nécessaires sont en place et l'Observatoire est opérationnel. La difficulté consiste désormais à recueillir des données.

Rwanda



Le Directeur général des douanes a présenté les progrès réalisés par les douanes rwandaises en matière d'éthique, lors de la 9^{ème} session du SCE. En octobre 2010, l'OMD a envoyé une mission au Rwanda afin de suivre le projet pilote identifié. Ce projet pilote comportera deux volets : d'une part le développement d'une stratégie de communication afin de promouvoir l'éthique et des mesures liées à l'éthique au sein des douanes et à l'extérieur, et d'autre part le renforcement du partenariat avec le secteur privé, éventuellement via un projet similaire à celui de l'Observatoire marocain. Des contacts sont en cours entre le Secrétariat de l'OMD et les douanes rwandaises.



PROJETS PILOTES

Serbie



Les douanes serbes ont engagé un projet pilote sur l'éthique visant à développer une évaluation stratégique des risques afin de mieux identifier les domaines de travail ou les activités de l'administration particulièrement vulnérables à la corruption. Du 19 au 21 octobre 2010, l'OMD et un expert du Royaume-Uni ont travaillé avec l'Unité Affaires internes des douanes serbes dans le cadre d'un atelier dynamique, lequel avait pour objectif d'échanger des expériences, de trouver des solutions pratiques et d'élaborer une documentation de travail afin de faire avancer le projet pilote.

On a mis au point un document préliminaire (étude de cas) pour le projet pilote, ainsi qu'un premier questionnaire sur l'évaluation stratégique des risques et une feuille de route précisant les activités concrètes, les entités responsables et les délais de mise en place de l'évaluation.

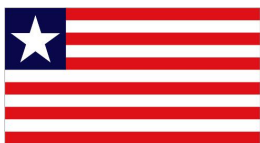
Les douanes serbes et le Secrétariat de l'OMD ont apporté des éléments destinés à étayer le processus de mise en œuvre. Les Membres de l'OMD seront régulièrement tenus informés de l'état d'avancement du projet au cours des sessions du SCE.

Lesotho



Suite aux présentations réalisées par ce pays sur les projets pilotes en matière d'éthique lors de la session du SCE, le Directeur général (Commissionner) des douanes et accises du Lesotho a adressé une lettre au Secrétariat de l'OMD, dans laquelle il se montre intéressé par un projet pilote visant à évaluer dans quelle mesure son pays respecte les principes d'éthique. Le Lesotho est intéressé par un projet pilote axé sur le partenariat avec le secteur privé. L'OMD devrait organiser, pendant la première semaine de mars 2011, une mission destinée à aider l'Autorité fiscale du Lesotho (LRA) à réaliser une auto-évaluation de sa situation en matière d'éthique, ceci afin de mieux définir la nature du projet pilote.

Liberia



Suite à la présentation de l'expérience camerounaise lors de la dernière session du SCE, le Directeur général du Bureau des douanes et accises du Liberia a contacté le Secrétariat pour lui indiquer que son administration souhaiterait mener un projet pilote similaire en matière d'éthique. L'OMD organisera à Monrovia une mission chargée de réaliser une évaluation éthique des domaines nécessitant un examen avant le lancement du projet pilote.



Ethiopie



L'Éthiopie a fait beaucoup de progrès dans de nombreux domaines liés à la douane et elle envisage désormais de lancer un projet pilote sur l'éthique. Le Secrétariat de l'OMD organisera une mission dans ce pays au premier semestre 2011 afin de soutenir l'administration éthiopienne dans ce projet.

Vous voulez en savoir plus ou vous souhaitez vous lancer dans un projet pilote? N'hésitez pas à nous contacter.



Maurice



L'OMD a envoyé une équipe d'experts à Maurice en septembre 2010 pour organiser un atelier d'auto-évaluation de l'éthique, suite à une première réunion. Cet atelier a abouti à l'élaboration d'un plan d'action concret sur l'éthique.

Albanie



Suite à un séminaire de sensibilisation, organisé par le Programme d'assistance technique et d'échange d'informations (TAIEX) de l'Union européenne, le Directeur général des douanes albanaises a demandé à l'OMD de conduire un atelier sur l'auto-évaluation de l'éthique. Cette mission, qui s'est déroulée en octobre 2010, a donné lieu à un plan d'action sur l'éthique. Toujours en octobre 2010, un fonctionnaire albanais participant au Programme de bourses de l'OMD a choisi d'approfondir un élément du plan d'action sur l'éthique, lié à la définition d'une stratégie de communication pour la promotion de l'éthique.

Communauté d'Afrique de l'EST (EAC)

La Communauté de l'Afrique de l'Est (EAC) a demandé à l'OMD de conduire un atelier régional sur l'éthique. Les frais des participants ont été pris en charge par USAID Compete et les interventions des experts ont été financées par la SIDA. La mission de l'OMD se composait d'un expert de l'OMD et d'un expert zambien qui avait participé au 50^{ème} Programme de bourses. L'atelier sur le développement de l'éthique a donné lieu à la rédaction d'un plan d'action régional sur l'éthique, qui sera mis en œuvre à l'échelon régional et national.

Projet GAPIN

En décembre 2010, l'OMD a organisé un atelier CITES/Éthique au Kenya dans le contexte d'un projet de six mois dénommé GAPIN financé par le Ministère suédois des Affaires étrangères. Le projet GAPIN implique 15 administrations douanières d'Afrique subsaharienne : Botswana, Burkina Faso, Cameroun, Éthiopie, Égypte, Kenya, Mali, Mozambique, Namibie, Nigeria, Rwanda, Afrique du Sud, Tanzanie, Ouganda et Zambie. Le



projet se concentre sur la protection des grands singes et sur le rôle de l'éthique dans ce contexte. Pour la première fois dans l'histoire de l'OMD, l'éthique est prise en compte dans la lutte contre la fraude menée au titre de la CITES dans le cadre d'un même projet.

L'objectif de cette publication est de fournir des informations sur les activités de l'OMD en matière d'éthique et de partager les bonnes pratiques développées par d'autres Membres. Envoyez-nous des informations sur vos programmes.

Contact

Patricia Revesz
patricia.revesz@wcoomd.org

Bistra Teodosieva
bistra.teodosieva@wcoomd.org