BULLETIN D'INFORMATION SUR L'ETHIQUE DE L'OMD JUIN 2013

ORGANISATION MONDIALE DES DOUANES

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

NUMERO 8

Table des matières

Editorial	2
Message du Président du SCE	3
Coup d'œil sur les bonnes pratiques de nos Membres	
Brésil, Egypte, Monténégro, République dominicaine, Tunisie, Tanzanie	4 - 15
Projets pilotes	16
Nouvelles en matière d'éthique	17 - 18

EDITORIAL

Chers lecteurs,

Comme vous le savez, le Sous-Comité sur l'éthique (SCE) a tenu sa 12ème session du 28 février au 1er mars 2013 au siège de l'Organisation mondiale des douanes (OMD). L'ordre du jour comprenait une présentation des dernières activités en matière d'éthique avec un accent particulier mis sur la version révisée du Guide pour le développement de l'éthique (GDE) qui a été recommandé pour adoption par la Commission de politique générale et le Conseil en juin 2013.

La stratégie de l'OMD en matière de renforcement de l'éthique a également été exposée au SCE. Un point a été spécialement consacré à l'Union africaine et à l'application de la Déclaration d'Arusha révisée par les Administrations des douanes de la région. Ceci s'inscrivait dans le cadre d'un projet conjoint OMD-Union africaine visant à faire un état des lieux de l'utilisation des outils de l'OMD sur l'éthique. Une table ronde intitulée : « Parler de la corruption permet de créer un climat de confiance » a fait ressortir que le fait de communiquer sur la corruption constitue une étape vers l'identification d'une solution.

S'agissant de la nouvelle version du GDE, il convient de souligner que les Membres de l'OMD ont été invités à envoyer des exemples de bonnes pratiques au Secrétariat de l'OMD pour illustrer les différentes mesures prises par les administrations dans le cadre de l'application des éléments de la Déclaration d'Arusha révisée. Les Membres ayant déjà écrit des articles pour le Bulletin d'information sur l'éthique sont invités à réfléchir à la façon dont certains de ces articles pourraient être développés en études de cas pour constituer des exemples pratiques

Le Secrétariat de l'OMD s'adressera à certains de ces pays à cet effet. Les études de cas ne se résumeront pas à une simple énumération des mesures prises par une administration pour lutter contre la corruption, mais se concentreront sur une ou deux de celles-ci pour en suivre l'évolution afin d'évaluer leur impact sur le niveau d'éthique de cette administration.

Comme l'ont fait remarquer tous les intervenants du SCE, y compris le Président, la publication de ce Bulletin d'information sur l'éthique dépend uniquement de vos contributions. N'hésitez donc pas à nous faire parvenir vos articles.

Il convient de rappeler que les articles publiés dans le Bulletin d'information sur l'éthique sont fournis par les Membres et reflètent uniquement les vues de ceux-ci.

La Direction du Renforcement des capacités de l'OMD

Copyright © 2011-World Customs Organization

MESSAGE DU PRESIDENT DU SCE

Chers collègues,

Je souhaite profiter de l'occasion qui m'est offerte pour vous remercier pour votre participation active lors de la 12ème session du Sous-Comité sur l'éthique (SCE) que j'ai eu le plaisir et l'honneur de présider du 28 février au 1er mars 2013.

Comme je l'ai fait remarquer lors de cette réunion, d'autres l'ont indiqué également, le SCE de l'OMD est devenu un organe de travail robuste conduit par les Membres de l'organisation qui répond de façon proactive aux défis relatifs à la lutte contre la corruption, le respect de l'éthique et la bonne gouvernance. Nous avons remarqué que les Membres ont pris part aux discussions en comité plus restreint ou dans une enceinte plus importante afin de faire avancer les objectifs liés à l'éthique.

Le Secrétariat de l'OMD vous encourage dès lors à continuer à vous impliquer entre les sessions par le biais des outils et des diverses plateformes offertes par l'OMD qui comprend notamment ce Bulletin d'information sur l'éthique. En outre, n'hésitez pas à nous faire part de vos idées pour l'ordre du jour du prochain SCE.

Je remercie aussi pour votre soutien dans le cadre des travaux de révision du Guide pour le développement de l'éthique, qui grâce à vos contributions est un document vivant qui permet aux Membres et aux parties prenantes de renforcer l'éthique en leur sein.

Je suis fier de présider ce Sous-Comité sur l'éthique et je me réjouis de vous revoir l'année prochaine à l'occasion de la 13ème session qui se tiendra du 3-4 avril 2014 à Bruxelles.

David Dolan (USCBP)

Président

Sous-Comité sur l'éthique de l'OMD

Copyright © 2011-World Customs Organization

BRÉSIL

Introduction

L'Administration des douanes du Brésil fait partie du Secrétariat de l'Administration fiscale fédérale du Brésil (RFB). La RFB compte environ 30 000 employés. Le Secrétariat de la RFB est présent dans tout le pays grâce à un réseau de près de 600 bureaux. Pour une institution aussi vaste et dispersée, il est important de veiller à l'éthique de son personnel. C'est pourquoi plusieurs mesures ont été prises pour lutter contre la corruption et promouvoir l'éthique. Ces mesures sont présentées ci-après.

Code de conduite

La première version du Code de conduite pour les fonctionnaires est désormais à la disposition de tout le personnel, qui peut l'examiner et proposer des améliorations. Le Code de conduite est un outil conçu pour aider les employés de la RFB à orienter leur activité sur des principes d'éthique et de morale. Il devrait entrer en vigueur au premier semestre 2013.

Le projet de Code a été développé par le Comité d'éthique de la Section publique de la RFB (CEPS-RFB). Il s'inspire de plusieurs autres codes : Code d'éthique professionnelle pour les fonctionnaires du pouvoir exécutif fédéral, Code d'éthique de la haute administration fédérale, Modèle de Code de conduite de l'OMD, Modèle de Code de conduite du Centre inter-américain des administrations fiscales (CIAT).

La CEPS-RFB a pour principal objectif de promouvoir et de diffuser des notions de bonne conduite en matière d'éthique, attendue de la part de tous les fonctionnaires travaillant au sein de la RFB ou avec la RFB.

Département des Affaires internes

Le Département des Affaires internes de la RFB est chargé de prévenir les comportements répréhensibles, d'enquêter et de prendre des mesures disciplinaires. Il rassemble les informations tirées de plaintes ou obtenues auprès des médias et d'autres organismes gouvernementaux. Le Chef des Affaires internes est nommé par le Ministre des Finances, sur recommandation du Secrétaire du RFB, pour une période de trois ans reconductible. Les fonctionnaires en poste aux Affaires internes sont recrutés en interne, via un processus de sélection spécifique.

Conflit d'intérêts

Selon la loi n° 11890 (24/12/2008), les personnes occupant un poste d'auditeur professionnel au sein de la RFB ne sont pas autorisées à exercer d'autres activités rémunérées (dans le secteur public ou privé), pouvant être sources de conflits d'intérêts, à l'exception de l'enseignement.

<u>Procédures de recrutement</u>

<u>Auditeurs professionnels à la RFB</u>

Les auditeurs professionnels sont recrutés par voie de concours.

Copyright © 2011-World Customs Organization

Les candidats doivent être titulaires au minimum d'un diplôme universitaire ou d'une qualification officielle équivalente. Les promotions sont accordées au mérite et en fonction de leur performance. La promotion implique la participation à des programmes et à des formations organisées par des établissements d'enseignement officiels.

Postes d'encadrement

Depuis 2009, les postes d'encadrement de la RFB sont pourvus par concours ouverts à tous. La loi sur l'administration interne définit les règles de sélection applicables pour des postes comme celui de Chef d'unité locale ou Chef d'unité douanière. Une base de données a été créée pour sélectionner les fonctionnaires sur le mérite et en fonction de leurs capacités et de leur intérêt à occuper des fonctions d'encadrement. Cette base de données contient également des informations sur les entretiens menés pour évaluer les qualités de management des candidats.

Sanctions

La loi prévoit des sanctions graves pour les fonctionnaires ayant fait preuve d'un comportement incorrect, par exemple : avertissement, suspension, résiliation de contrat, déchéance des droits à la retraite, licenciement d'un poste du service public, paiement d'une amende au titre du droit civil.

Traitement confidentiel des informations

Au Brésil, le secret fiscal s'inscrit dans le Code fiscal national qui interdit la divulgation par l'État ou par ses fonctionnaires, y compris le personnel de la RFB, d'informations sur la situation économique de contribuables et de tiers et sur la nature et les conditions de leurs entreprises ou activités.

Pour assurer la disponibilité, l'intégrité, la confidentialité et d'authenticité des informations, la RFB a créé une structure spécifique, chargée de veiller à la sécurité des informations et d'appliquer des contrôles pour protéger les données en appliquant la gestion des risques. Le document de la RFB sur la politique de sécurité précise que les fonctionnaires ont un accès informatique uniquement aux ressources, informations et services. Les contribuables peuvent consulter eux-mêmes leurs données avec un certificat numérique ou un code d'accès.

Conclusion

Le Secrétariat de l'Administration fiscale fédérale du Brésil (RFB) contribue dans une large mesure à prévenir et à combattre la fiscalité illégale qui se manifeste par l'évasion fiscale, la contrebande, le piratage, la fraude commerciale, le trafic de drogues et d'espèces animales menacées, et d'autres actes illicites liés au commerce international. Comme indiqué précédemment, le Secrétariat de la RFB a progressé dans cette voie et renforcé sa culture de l'éthique. Tous les postes d'encadrement et de direction sont occupés par des membres du personnel de la RFB, ce qui assure sa stabilité même en périodes de profonds changements politiques.

La RFB estime être une administration douanière et fiscale professionnelle, moderne et efficace, garantissant l'éthique, l'impartialité et la continuité de ses activités, en stricte conformité avec les principes d'éthique et en incitant au respect de tous les citoyens qui sollicitent ses services.

Contact

Mr. Marcos A.P. Noronha

President of the Ethics Committee for the Public Section of RFB

Marcos.Noronha@receita.fazenda.go

Copyright © 2011-World Customs Organization

ÉGYPTE

Efforts déployés par l'Administration des douanes égyptienne pour améliorer l'éthique

L'Administration des douanes égyptienne souhaite faire part des efforts menés avec le soutien de la Direction centrale de la réforme douanière (CRCD) et d'autres Membres de l'OMD pour améliorer l'éthique.
La CRCD agit simultanément à différents niveaux.

Partage de pratiques internationales de lutte contre la corruption

L'OMD a réalisé un atelier sur le développement de l'éthique en Egypte septembre 2012. Ensuite, l'Administration des douanes égyptienne, par l'intermédiaire de l'un des chefs de projet d'USAID, a réussi à établir des liens avec le Programme de développement de la législation commerciale (CLDP) pour obtenir une assistance à la mise en oeuvre d'un plan stratégique de lutte contre la corruption.

Promotion des règles sur l'éthique et l'amélioration de la transparence

Éthique et transparence sont appliquées selon des décrets sur la transparence et en vertu de l'article 47 de la Constitution égyptienne relatif à l'accessibilité de l'information et de l'article 204 sur la création d'un cadre pour la Commission nationale de lutte contre la corruption.

La CRCD a élaboré un *Code de conduite pour l'éthique professionnelle à l'Administration des douanes égyptienne*, basé sur le Modèle de Code de conduite de l'OMD, pour compléter le Code d'éthique de la Douane. Ce Code de conduite se veut un guide et une référence pour l'ensemble du personnel dans les situations qu'il est susceptible de rencontrer. Il définit également des critères éthiques et des règles et principes de base pour l'éthique professionnelle douanière. Enfin, il explique le rôle revenant aux fonctionnaires des douanes pour améliorer le service et la crédibilité du service rendu.

LE CRCD a développé également un projet de *Manuel du personnel*, qui servira de guide aux agents de l'Administration des douanes égyptienne. Ce Manuel présente la structure administrative de l'Administration des douanes, les plans de carrière, les programmes de formation existants et tous les aspects utiles pour les agents nouvellement recrutés.

Le CRCD a réalisé pour ses partenaires un certain nombre d'affiches avec des schémas expliquant les procédures et régimes douaniers.

Diffusion de la culture de l'éthique et de la transparence

En janvier 2013, le CRCD a organisé trois ateliers sur l'ensemble des régions douanières. Ces ateliers, qui ont réuni au total 230 agents de différents niveaux administratifs, avaient pour but de présenter le *Code de conduite* et le *Manuel du personnel* et de recueillir les avis de nos collègues sur ces deux projets avant leur publication et leur diffusion au sein de l'Administration des douanes. Les ateliers contenaient également des sessions de formation pratique sur des situations que les agents peuvent rencontrer dans leur travail.

Copyright © 2011-World Customs Organization

Ce fut aussi l'occasion d'examiner comment les questions de transparence étaient traitées dans différentes législations étrangères par rapport à la législation égyptienne. Au cours des ateliers, les participants ont reçu un questionnaire sur les principes d'éthique, puis des groupes de discussion ont été constitués sur le signalement de la corruption. Les discussions visaient à : (1) identifier les mécanismes susceptibles d'établir un système de signalement ; (2) définir les garanties et protections proposées aux personnes qui dénoncent les abus ; (3) établir des mécanismes d'information des agents sur les sanctions applicables en cas de violation des droits.

Contact

Mr. Essam M. Aly

essam54@yahoo.com

L'atelier a abouti aux résultats suivants :

1. Un département chargé du traitement des plaintes et de la consultation du personnel a été constitué.
2. Une page web consacrée à l'amélioration de l'éthique parmi le personnel a été créée sur le site officiel de l'Administration des douanes égyptienne.
3. Le Code de conduite a été approuvé par le Directeur général et sera publié prochainement.

MONTENEGRO

Code d'Éthique pour le personnel douanier

Le Service des douanes du Monténégro a fait de l'éthique l'un des piliers de sa réputation et de l'éthique professionnelle un principe directeur pour l'accomplissement de ses obligations. Pour s'aligner sur les normes internationales, il a établi un nouveau Code d'éthique pour le personnel douanier, adopté en juillet 2012 et en vigueur depuis janvier 2013.

Le Code d'éthique est un cadre de conduite précis pour les fonctionnaires des douanes. Il y est question de légalité, d'impartialité, de normes professionnelles et de responsabilisation, de conflits d'intérêts, d'acceptation de cadeaux, etc. Le Code comprend aussi une série de mesures pratiques à appliquer pour vérifier que les comportements des fonctionnaires des douanes sont conformes aux règles ou dispositions du Code. Le Code définit, par exemple, les procédures applicables aux conflits d'intérêts réels ou potentiels, à l'acceptation de cadeaux et aux déclarations de patrimoine. Le Service des douanes a établi aussi un système de sanctions internes en cas de conduite inappropriée de ses fonctionnaires. Ces sanctions sont établies conformément à la loi. (http://www.upravacarina.gov.me/en/administration (footnote)

***Application du* Code d'Éthique**

Pour maintenir un niveau d'éthique élevé, le Service des douanes doit s'assurer que son Code d'éthique est appliqué correctement. D'où la décision de créer un Conseil d'éthique, organe indépendant chargé d'émettre des avis sur l'application du Code et de surveiller l'application des dispositions et des normes d'éthique dans la pratique.

Copyright © 2011-World Customs Organization

Le Conseil d'éthique se compose d'un président, de deux représentants choisis parmi les fonctionnaires des douanes, d'un représentant de l'Union douanière et d'un représentant d'une organisation non gouvernementale (ONG) traitant de la protection des droits de l'homme et de la liberté.

Garants de l'Éthique

Afin de mieux faire appliquer le Code, d'empêcher la corruption et de prendre des mesures en cas de conduite contraire à l'éthique et à la morale professionnelle, le Service des douanes a nommé quatre garants de l'éthique. Ces personnes sont des fonctionnaires des douanes chargés de surveiller que le Code d'éthique est bien appliqué dans les bureaux des douanes.

Les fonctionnaires des douanes peuvent s'adresser aux garants de l'éthique pour toutes questions et tous dilemmes liés à l'éthique et à leurs droits et pour tout conseil quant à la conduite à adopter. Ces garants peuvent éclaircir certains dilemmes spécifiques et aider les fonctionnaires des douanes à interpréter les dispositions du Code d'éthique et à exprimer leurs besoins en matière de formation sur l'éthique et la lutte contre la corruption.

Le Service des douanes a lancé une campagne intitulée « Application cohérente des dispositions du Code d'éthique et lutte décisive contre la corruption ». Cette campagne vise à familiariser les fonctionnaires des douanes en poste sur le terrain avec les aspects du Code consacrés à la prévention et les sanctions prévues en cas de violation des dispositions du Code.

Information du public

Pour promouvoir les valeurs d'éthique, renforcer l'importance du Service des douanes et améliorer sa réputation, il faut faire appel au public. Pour ce faire, le Service des douanes a organisé une conférence intitulée « Promotion du Code d'éthique pour le personnel douanier » en octobre 2012. Cette conférence a réuni des représentants d'institutions publiques, chargées de la prévention et de la répression de la corruption, et des représentants d'ONG. Des experts du Monténégro et des pays voisins (Croatie, Slovénie et Serbie) ont échangé leurs expériences et bonnes pratiques dans ce domaine. L'engagement dont fait preuve le Service des douanes pour l'application de normes d'éthique a été considéré comme un exemple de bonnes pratiques pour l'amélioration de l'éthique.

Le Service des douanes accorde une attention particulière à la coopération avec le secteur privé tout en se concentrant sur la transparence. C'est ce qui ressort de la table ronde intitulée « Impact du Code d'éthique sur la réduction de la corruption dans le secteur privé », organisée en novembre 2012. Outre les règles et normes définies dans le Code, le Service des douanes a insisté sur le rôle important du secteur privé pour une application efficace des dispositions du Code, ceci par une plus grande sensibilisation et davantage d'incitations pour que les personnes physiques et morales signalent les irrégularités dont elles sont témoins.

Contact

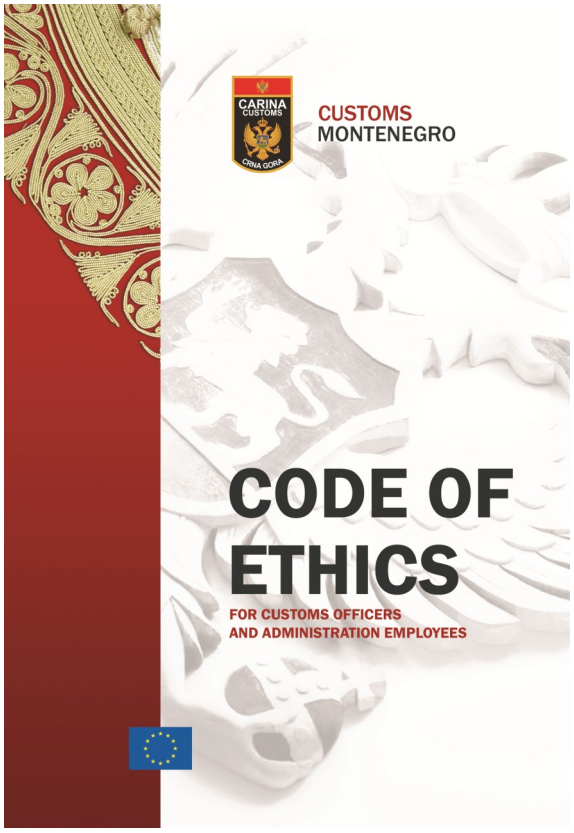
Ms Ana Vuletic
Head of the Internal Control
Montenegro Customs

ana.vuletic@carina.gov.me

Copyright © 2011-World Customs Organization

L'engagement absolu du Service des douanes du Monténégro en faveur de la lutte contre la corruption et l'amélioration de l'éthique est le résultat du travail mené pour l'élaboration du nouveau Code d'éthique, qui établit un niveau élevé de responsabilité professionnelle et une tolérance zéro à l'égard de la corruption.

Promotion du Code d'éthique à l'intention des fonctionnaires des douanes



Copyright © 2011-World Customs Organization

RÉPUBLIQUE DOMINICAINE

La douane s'engage sur la voie du renforcement institutionnel et de la transparence

Le gouvernement de la République dominicaine s'est engagé à renforcer les institutions publiques et à les rendre plus transparentes, de manière à promouvoir l'éthique de ses employés et à améliorer l'efficacité des services aux usagers.

Dans cette optique, le Président actuel, Danilo Medina, a instauré un code de bonnes pratiques éthiques, imposant à tous les fonctionnaires du gouvernement d'adopter le comportement qui convient. Le code décrit les sanctions qui seront prises en cas de manquement à cette obligation, chose qui n'avait jamais existé auparavant. Le Président veut ainsi responsabiliser les fonctionnaires dans leurs activités administratives et opérationnelles et les libérer de tout trafic d'influence et de toute corruption pour construire une administration morale et éthique, sur des bases saines.

Pour la Direction générale des douanes comme de nombreuses institutions du pays, il est impératif d'édicter des règles contre le non respect de l'éthique et la corruption sur le lieu de travail. L'Administration a commencé à s'y atteler il y a quelques années, en lançant une série de mesures et de stratégies visant à renforcer l'institution, améliorer l'éthique du personnel, donner une meilleure image au public, rendre les opérations internes plus efficaces, accroître la compétitivité du pays grâce à un service plus rapide et de meilleure qualité aux usagers, et enfin obtenir une reconnaissance au niveau international, auprès des douanes d'autres pays.

Voici quelques-unes de ces stratégies et mesures :

La plus importante est sans aucun doute la mise en place du système intégré de gestion douanière SIGA (Sistema Integrado de Gestion Aduanera). SIGA est un outil flexible de gestion, doté d'un mécanisme de contrôle, qui automatise les procédures douanières administratives et opérationnelles pour une plus grande efficacité générale.

L'autre étape majeure est la ratification par le Congrès de la Convention de Kyoto révisée sur la simplification et l'harmonisation des régimes douaniers. En adoptant les normes internationales les plus strictes en matière de facilitation des échanges, le pays devrait améliorer sa compétitivité ainsi que le climat général pour les entreprises. La Direction générale des douanes a participé, dans cet esprit, à la révision des politiques et procédures internes, prévoyant de mettre en place à la fois un contrôle réglementaire à tous les niveaux de l'institution et une référence pour les pratiques standard, selon la Convention de Kyoto révisée.

Pour améliorer ses procédures, ses politiques et son organisation, la Douane a fait appel à un cabinet de conseil extérieur qui l'assistera dans sa nouvelle structure, en ce qui concerne les politiques, procédures et fonctions liées au système SIGA. L'Administration a également conçu et mis en place en interne un plan complet de gestion des ressources humaines, qui prévoit une amélioration des salaires et des avantages au personnel, à tous les niveaux.

Copyright © 2011-World Customs Organization

En 2011 et 2012, 84 formations ont été organisées sur différents sujets et 3 064 employés en ont bénéficié.

Pour que les nouveautés apportent de l'efficacité, il faut des contrôles internes. Autrement dit, chaque employé doit connaître les règles à suivre et agir en conséquence. La Douane utilise pour cela un système de gestion et de contrôle basé sur les risques. Ce système identifie les risques susceptibles d'affecter chacun des départements internes et suit un plan pilote incluant l'évaluation des risques, ainsi qu'un plan d'audit.

Toutes ces mesures soulignent les efforts déployés par la Direction générale des douanes de la République dominicaine pour renforcer et promouvoir l'éthique et la transparence dans l'Administration. Cela ne se fait pas en quelques années, mais requiert un engagement solide et constant pour améliorer et adapter sans cesse les processus et procédures internes, face aux nouveaux aléas de notre environnement.

Contact

Mr. Lorenzo Mateo

Manager of the International Relations Dpt
General Directorate of Customs of the Dominican Republic

l.mateo@dga.gov.do

TUNISIE

Réflexion sur la corruption (par le Commandant Jawher Hassayoun)

Typologie de la corruption

D'une part, on notera l'approche juridique qui définit, la corruption comme étant « le fait pour un fonctionnaire public ou une personne assimilée, de recevoir des particuliers des avantages matériels qui ne lui ont été consentis qu'à raison de ses fonctions, de la manière, dont il les a exercées ou au contraire, ne les a pas exercées. »

D'autre part, à côté de cette définition juridique, on constate l'existence d'une approche économique qui vise à explorer l'application des concepts de la micro-économie à l'étude du phénomène. Dans ce cadre, certains auteurs affirment qu'il existe bien une offre et une demande de corruption susceptibles de variation de prix et d'ajustement par des mécanismes divers.

Par conséquent, plusieurs questions se posent à l'économiste : Qu'elles sont les conditions organisationnelles qui favorisent la corruption ? Quel type de rationalité s'applique à la corruption ? Comment se fixe le prix de la transaction ? Quels sont les mécanismes de celui –ci ? Quel est le coût économique du phénomène ?

L'apport de cette approche est incontestable, mais elle reste impuissante pour expliquer et trouver les remèdes adéquats à ce fléau. En effet, elle ne s'intéresse qu'à un seul aspect du problème, à savoir le coût ou la contrepartie. Les autres restent inexplorables, ou moins, relèvent d'autres disciplines telles que l'approche politique.
Pour toutes ces considérations, une approche sociologique s'impose au moins pour deux raisons : la première est relative à la nature du phénomène lui-même (phénomène social) ; la deuxième est d'ordre pratique et permet de voir le phénomène sous tous les angles.

Copyright © 2011-World Customs Organization

Définition retenue

La corruption dans la fonction publique s'entend ainsi, « de cet échange clandestin entre deux marchés : le marché politique ou administratif, et le marché économique et social. Cet échange est occulte car, il viole des normes publiques, juridiques et éthiques et sacrifie l'intérêt général à des intérêts privés (Della Porta et Meny, 1995)[1]

Cette définition, semble être plus flexible que celle donnée par le droit, qui fait la distinction entre la corruption, la concussion et l'ingérence et elle est aussi holistique puisqu'elle présente l'avantage de couvrir tous les actes de violation du devoir d'intégrité et de probité que doit respecter tout agent public ou détenteur d'un pouvoir public.

Les caractéristiques de la corruption

La corruption constitue toujours « une violation de normes éthiques protégées juridiquement ». Elle suppose aussi la clandestinité. La corruption constitue également un « réducteur d'incertitudes » car elle substitue la sécurité à l'aléa, et que cette substitution se fait au détriment des intérêts d'une tierce personne, en l'occurrence l'Etat lorsqu'il y a corruption d'un fonctionnaire, et l'employeur ou le mandant du corrompu pour le reste des cas. Dès lors, le corrupteur et le corrompu vont s'engager dans des transactions pour satisfaire leurs intérêts mutuels au détriment des intérêts de cette tierce personne moralement aliénée et financièrement ruinée.
Cette caractéristique « corruption réducteur d'incertitudes » explique entre autres l'intensité de la corruption des fonctionnaires qui détiennent un pouvoir discrétionnaire.

Les formes de corruption :

Le problème qui se pose s'agissant des formes de corruption a trait particulièrement à la frontière entre les actes prohibés, assimilés a des actes de corruption et les actes permis ne relevant pas du domaine de la corruption. Par exemple, le citoyen qui exige l'obtention d'un droit que la loi lui garantit et qui constitue une « compétence obligée pour le fonctionnaire ». Mais pour des raisons de lenteur ou de mauvais fonctionnement de l'administration, l'ayant droit ne peut obtenir satisfaction. Il fera appel, en marge des circuits prévus à cet effet, à une « relation » pour qu'elle exerce son influence et obtenir ce qui était dû. Dans ce cas peut-on parler de corruption ?

Certains répondront par la négation, car le citoyen n'a pas demandé une faveur qui ne lui est pas due, donc il n'a pas demandé la violation de la loi. En outre, le service accompli par la « relation » n'a pas fait l'objet d'une transaction monétaire d'où la notion du clientélisme qui s'impose dans ce cas.

Cependant, d'autres répondront par la positive, et considèrent cet acte comme un acte de corruption, car l'absence d'une transaction monétaire ne signifie pas forcement l'absence de contrepartie. La corruption moderne tend à dépasser cette forme monétaire pour privilégier d'autres formes, invisibles et indécelables.

Contact

Commander Jawher Hassayoun

Head of Logistics and Mutual Administrative Assistance Department

International Co-operation Office

[1] Della Porta (D), Meny (Y),1995, *Démocratie et Corruption.*

Copyright © 2011-World Customs Organization

En effet, cet exemple illustre la définition sociologique retenue qui est flexible et englobe tout les actes de manque ou d'absence de probité chez l'agent public, aussi bien la corruption proprement dite que les actes apparentés notamment, la concussion, le trafic d'influence, l'ingérence et le clientélisme.

TANZANIE

Initiatives de lutte contre la corruption de l'Administration fiscale de Tanzanie

L'Autorité fiscale de Tanzanie (TRA) a été créée en juillet 1996. Elle a essentiellement pour fonction d'évaluer et de collecter les recettes de l'État. Pour la TRA, il est de plus en plus important d'instaurer une bonne gouvernance pour s'assurer de son efficacité, concrétiser sa vision et mener à bien sa mission. La perception des recettes étant l'activité principale de la TRA, celle-ci doit faire preuve d'un service de haute qualité pour obtenir la confiance des contribuables, du public et de ses employés, qui sont ses clients (externes et internes) les plus précieux.

Depuis sa création, la TRA fait face à la menace de corruption en développant une série de stratégies de contrôle destinées à améliorer l'efficacité de l'organisation. Grâce à de meilleures structures de gouvernance et à l'engagement de son Conseil d'administration et de sa Direction, la TRA estime avoir réussi à devenir une organisation plus professionnelle, efficace et respectueuse de l'éthique. Il ne fait aucun doute que les recettes collectées ont augmenté parce que les pratiques de collecte sont plus efficaces, le personnel plus compétent et les procédures plus simples et plus modernes grâce aux technologies de l'information.

L'une des mesures prises par la TRA a été la création du **Département des Affaires internes**.

Le Département des Affaires internes dépend du Bureau du Commissioner général. Il se compose de deux unités : *Éthique* et *Enquêtes internes*. L'Unité Éthique intervient en amont et elle est chargée en général de formuler les politiques de gouvernance, d'organiser des formations sur l'éthique et des programmes de sensibilisation et de suivre l'activité des comités d'éthique au niveau de la direction et du département et au niveau régional. L'Unité Enquêtes internes est chargée de mener des enquêtes internes, en amont ou bien en réaction à des problèmes particuliers, sur des questions liées à l'éthique du personnel. Dans le cadre de la politique de la TRA exigeant une déclaration de biens et de dettes de la part l'ensemble de son personnel, cette Unité effectue aussi des contrôles physiques des biens et dettes déclarés, pour tester l'honnêteté des déclarants. Le Département est dirigé actuellement par un Directeur qui dépend directement du Commissionner général. Le Département se compose de personnel opérationnel diplômé dans des domaines aussi divers que la douane, la fiscalité, les enquêtes antifraude, le droit, les achats, l'éducation et la gestion d'entreprise.

Depuis sa création il y a quatre ans, le Département des Affaires internes a enregistré un certain nombre de résultats qui ont contribué, dans une large mesure, à promouvoir l'éthique du personnel. :

Copyright © 2011-World Customs Organization

Élaboration d'un code d'éthique en juin 2009

Création de comités d'éthique à tous les niveaux de la hiérarchie

Les comités présentent des rapports trimestriels au Président du comité d'éthique de la direction, qui est aussi le Commissionner général adjoint. Les comités sont chargés, entre autres, de conduire des programmes de sensibilisation à l'éthique à l'intention du personnel et de partenaires extérieurs, d'assurer que les partenaires puissent s'exprimer ouvertement, de réaliser des évaluations des risques de corruption et de recommander des mesures appropriées pour promouvoir durablement l'éthique du personnel.

Nomination d'administrateurs garants de l'éthique

Chaque département et chaque région nomment des administrateurs garants de l'éthique. Ces personnes ont pour rôle de veiller au bon déroulement des initiatives prises par le Département des Affaires internes en amont ou en réaction à des problèmes particuliers, pour lutter contre la contrefaçon ou toute autre forme d'abus.

Programmes de formation et de sensibilisation à l'éthique

L'Institut d'administration fiscale, créé par la TRA, propose au personnel des programmes de formation de courte ou de longue durée sur l'administration fiscale. Le Département des Affaires internes est chargé de veiller au bon déroulement du cours Gouvernance et Éthique. L'éthique fait partie des matières enseignées aux nouveaux employés pendant leur formation initiale à l'Institut. Le Département des Affaires intérieures organise également des programmes de sensibilisation à l'éthique pour l'ensemble du personnel et des partenaires extérieurs. Les forums trimestriels des partenaires permettent aussi de sensibiliser les participants à l'éthique.

Évaluation du climat éthique

Le Département des Affaires internes réalise actuellement une étude sur le climat éthique dans toutes les régions, sollicitant pour cela une collaboration étroite avec les partenaires de la TRA. Les partenaires internes sont les membres du personnel de tous les niveaux, les partenaires externes sont notamment les directeurs régionaux des douanes, les responsables locaux, les forces de police, le Bureau de la prévention et de la lutte contre la corruption, les services de sécurité et de renseignement, la chambre de commerce, d'industrie et d'agriculture de Tanzanie et les contribuables. Les retours des partenaires suite à l'évaluation sont traités par la TRA dans le cadre de ses programmes de gouvernance menés en amont ou en réaction à des problèmes particuliers.

Vérification de la déclaration de biens et de dettes des employés

Les membres du personnel de la TRA sont tenus de remettre une déclaration de biens et de dettes en fin d'année civile.

Copyright © 2011-World Customs Organization

COUP D'OEIL SUR LES BONNES PRATIQUES DE NOS MEMBRES

Chacun doit déclarer l'ensemble des biens en sa possession ou en possession de son conjoint et de ses enfants de moins de 18 ans. La TRA est en droit de vérifier et d'examiner les biens déclarés par les employés. C'est au Département des Affaires internes que revient cette responsabilité. Toute fausse déclaration ou dissimulation de faits dans la déclaration de biens constitue un manquement très grave à l'éthique. L'Unité a également le pouvoir de procéder à des contrôles physiques des biens et dettes déclarés pour vérifier que la valeur réelle des biens correspond à la valeur déclarée.

Contact

Mrs. Stella M. Cosmas

Ag. Director for Internal Affairs
TRA

scosmas@tra.go.tz

Copyright © 2011-World Customs Organization

PROJETS PILOTES

Liberia

Le projet de la mesure de la performance en tant qu'outil de renforcement de l'éthique
va êre relancé au Liberia grâce à un financement du NORAD[1] et la signature d'un Protocole d'accord entre l'OMD et la CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement) (voir rubrique nouvelles en matière d'éthique).

[1] Norwegian Agency for Development

Togo

Une quatrième mission de l'Organisation mondiale des douanes (OMD) a séjourné au Togo du 11 au 22 février 2013. L'objectif du projet était d'appuyer les douanes togolaises à mettre en œuvre une politique de mesure de la performance : production et diffusion d'indicateurs mensuels, signature de contrats de performance entre les différents niveaux hiérarchiques. Ce projet bénéficie d'un financement direct de la *Trade Facilitation Facility* (TFF) de la Banque Mondiale. Suite aux rapports mensuels produits grâce aux indicateurs de performance, les cadres supérieurs de la douane se rencontrent régulièrement, une série de mesures a été prise par le Directeur général avec effet immédiat consitant notamment à modifier certaines procédures. Les contrats de performance avec les inspecteurs du Port de Lomé ont été signés le 17 mai 2013. Une mission de l'OMD se rendra au Togo en juillet 2013.

Egypte

Faisant suite au plan d'action élaboré dans le cadre d'un atelier de développement de l'éthique, qui avait identifié le renforcement de l'image de la douane en interne et en externe comme projet pilote, les évolutions suivantes ont été rapportées:

> i)le code de conduite a été approuvé par le Commissioner et sera publié prochainement; ii) une conférence nationale a été organisée à l'intention de partenaires en janvier 2013; iii) un questionnaire sur l'éthique a été distribué aux employés; les réponses sont en train d'être analysées; iv) des sensibilisations sur l'éthique ont été dispensées au sein du centre de formation de la douane.

Uruguay

Un dixième Protocole d'accord (PDA) a été signé entre l'Administration des douanes et la Chambre des zones franches d'Uruguay le 10 avril 2013. La mise en œuvre des différentes dispositions prévues dans les PDA se poursuit

N'hésitez pas à contacter le Secrétariat de l'OMD pour en savoir plus sur ces projets pilotes

Contact

integrity@
wcoomd.org

Copyright © 2011-World Customs Organization

AUTRES ACTIVITES EN MATIÈRE D'ÉTHIQUE

Atelier sur les pratiques informelles de commerce et l'éthique

Les 19-20 février 2013, l'OMD a organisé un atelier sur les pratiques de commerce informelles et l'éthique à Lomé (Togo) pour les pays de la CEDEAO (Communauté économique des Etats d'Afrique de l'ouest). Le but de cet atelier était de permettre aux participants de s'exprimer librement sur la réalité de leurs pays dans ce domaine, sur l'impact de telles pratiques sur l'éthique, d'apprendre des mesures qu'ils ont prises pour faire face au commerce informel et bien comprendre la problématique afin de trouver des solutions potentielles visant à réduire la part de l'informel.

Sous-Comité sur l'éthique

La 12ème session du SCE s'est tenue du 28 février au 1er mars 2013. Cette réunion a compté sur la participation d'environ 160 participants. L'ordre du jour et le rapport de cette réunion se trouvent sur le site Web des Membres de l'OMD. (http://www.wcoomd.org/en/meetings/capacity-building/integrity-committee.aspx)

Signature d'un Protocole d'accord (PDA) entre l'OMD et la CNUCED

Le 19 mars 2013, l'OMD et la CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement) ont signé un protocole d'accord définissant les modalités de coopération entre les deux organisations s'agissant du développement d'un module sur la mesure de la performance qui sera intégré dans le système de dédouanement SYDONIA World. Ce PDA s'inscrit dans le contexte des projets de la mesure de la performance en tant qu'outil de renforcement de l'éthique au Cameroun et au Togo. Ce module qui sera testé au Liberia, devrait permettre aux Membres de l'OMD utilisant SYDONIA World qui souhaitent lancer un projet similaire d'avoir accès aux indicateurs nécessaires pour mesurer la performance des différents services douaniers, la bonne utilisation des procédures et identifier les mauvaises pratiques. Une mission de l'OMD se rendra au siège de la CNUCED à Genève les 18-19 juin 2013 pour y tenir une réunion de travail en vue de l'élaboration de ce module.

Atelier de développement de l'éthique en République dominicaine

Du 18-22 mars 2013, une mission de l'OMD s'est rendue en République dominicaine pour y conduire un atelier de développement de l'éthique à la demande du Directeur général. Une participation très dynamique des fonctionnaires des douanes présents a permis la rédaction d'un plan d'action sur l'éthique qui a été soumis au Directeur généra
des douanes.

Le Secrétariat de l'OMD au CERDI (Centre de recherches et d'études sur le développement international)

Le 12 avril 2013, le Secrétariat de l'OMD a été invité à présenter en quoi consistait le travail d'un expert de l'OMD en matière d'éthique dans le cadre d'un cours de Master en Finances publiques dans les pays en développement et en transition du CERDI.

Copyright © 2011-World Customs Organization

AUTRES ACTIVITES EN MATIERE D'ETHIQUE

60ème Programme de bourses de l'OMD

Parmi les participants au 60ème Programme de bourse de l'OMD hispanophone figurait une boursière du Brésil qui a consacré son travail d'étude à l'éthique.

Atelier de développement de l'éthique en Tunisie

Suite à la 12ème session du SCE, la Directeur général des douanes tunisiennes a sollicité l'assistance de l'OMD dans le but de conduire un atelier de développement de l'éthique sur la base de la version révisée du Guide pour le développement de l'éthique. Cette mission aura lieu les 11-14 juin 2013.

Projet conjoint OMD/Union Africaine

La Commission de l'Union africaine (UA) s'est adressée à l'Organisation mondiale des douanes (OMD) pour demander de l'aide s'agissant de conduire une évaluation du niveau d'application des outils et instruments de l'OMD sur l'éthique. Cette requête émanait d'une recommandation de la 4ème Réunion ordinaire du Sous-comité des Directeurs généraux des douanes de l'Union africaine qui s'est tenue les 6-7 septembre 2012 à Addis Abeba, Ethiopia, qui mettait l'accent sur le rôle des Administrations des douanes dans le domaine du renforcement des échanges commerciaux entre les pays du continent africain. Cette requête a également été présentée lors de la 12ème session du Sous-Comité sur l'éthique de l'OMD. Pour réaliser cette évaluation, l'UA et l'OMD ont convenu d'envoyer un questionnaire articulé autour des éléments de la Déclaration d'Arusha révisée à toutes les administrations des douanes, membres de l'UA. Les réponses seront analysées et sur la base de celles-ci, des missions de diagnostic seront organisées dans certains pays en fonction du financement disponible.

Conférence: La femme en position de leadership

Une conférence d'un jour aura lieu le 1er juillet 2013 at the WCO Headquarters in the context of the Knowledge Academy. In au siège de l'OMD à Bruxelles dans le cadre de l'Académie du Savoir. A cette occasion, Mme Gudrun Vande Walle, Chercheure postdoctoral dans le domaine de la lutte contre la corruption dans la fonction publique, University College Ghent, Département « Business and Public Administration », présentera ses travaux sur l'impact de la féminisation de la force de travail sur la corruption.

Vous voulez en savoir plus ? Contactez-nous.

Contact

Patricia Revesz
Conseiller
Développement
de l'éthique
patricia.revesz@
wcoomd.org

integrity@
wcoomd.org

Copyright © 2011-World Customs Organization