CONFÉRENCE INTERAFRICAINE
DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE
C.I.PRE.S



CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE TYPE

POUR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION, LES DIRECTIONS GÉNÉRALES ET LES PERSONNELS DES ORGANISMES DE PRÉVOYANCE SOCIALE DES ETATS MEMBRES DE LA CIPRES

CONTRÔLE - ASSISTANCE - FORMATION - HARMONISATION

Bien gérer pour mieux assurer

CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE TYPE

POUR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION, LES DIRECTIONS GÉNÉRALES ET LES PERSONNELS DES ORGANISMES DE PRÉVOYANCE SOCIALE DES ETATS MEMBRES DE LA CIPRES

Adopté par **Décision n°737/CM/CIPRES** du 05 décembre 2025

Décembre 2025

Table des matières

INTRODUCTION 6

I- GUIDE D'ELABORATION D'UN CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE 10

1.1. Les préalables d'élaboration d'un code d'éthique et de déontologie 10
1.2. Les objectifs du code d'ethique et de déontologie 11
1.3. L'harmonisation des terminologies 12
1.4. Fondement normatif du code d'éthique et de déontologie 15
1.5. Les acteurs d'élaboration et d'adoption d'un code d'éthique et de déontologie..... 16
1.6. L'impact du code d'éthique sur le fonctionnement de l'OPS 17

II - MODELE TYPE DE CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE 20

VALEURS 20
VISION 20
OBJECTIFS GÉNÉRAUX 20
PRINCIPALES LOIS ET RÉGLEMENTATIONS APPLICABLES À L'OPS 21
ENGAGEMENTS CONTRACTUELS 21
L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL 37
L'APPLICATION DU CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE 39
PROCESSUS DISCIPLINAIRE 41
LA CESSATION DE FONCTION 44
DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES 46

INTRODUCTION

L'Organisme de Prévoyance Sociale (OPS) est une personne morale à caractère spécial, disposant d'un statut spécifique, chargé de la gestion d'un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale et fonctionnant suivant les principes et règles qui garantissent son autonomie financière et administrative et le débarrassent de toutes formes d'emprises politique et administrative.

Sa mission est de recouvrer les cotisations sociales auprès des assujettis et/ou de payer des prestations sociales pour faire face aux risques sociaux tout en participant au développement socio-économique des différents Etats.

Plusieurs acteurs participent au fonctionnement d'un OPS, et leurs rôles sont clairement définis. Il s'agit notamment **du Conseil d'Administration**, de **la Direction générale** et **du personnel.**

Le **Conseil d'Administration** est l'organe d'orientation, de décision et de contrôle des OPS. Il est généralement constitué des membres représentant les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives ainsi que l'Etat.

Il a pour mission entre autres, de fixer les orientations stratégiques de l'OPS conformément à l'objet social et aux valeurs qu'il incarne, de s'assurer de leur mise en application, d'approuver les différentes politiques, règlements, budgets et plans d'investissements y afférents, de choisir le Directeur général par appel à candidature et au besoin de s'enquérir de toute question qu'il juge opportune.

La **Direction Générale** est l'organe de préparation, d'exécution et de suivi des actes du Conseil d'Administration et de la Tutelle. Elle est chargée de la gestion quotidienne par la coordination et la supervision des structures techniques, administratives, comptables et financières.

Le Personnel des OPS sont ceux qui effectuent quotidiennement des activités de toute nature au profit de l'OPS en tant que leur employeur et moyennant une rémunération.

Ces trois catégories d'acteurs collaborent en vue d'exécuter au mieux les missions de l'OPS dans l'intérêt des assurés sociaux. Ils ne proviennent point du même cercle social et n'arborent pas les mêmes valeurs sociales, éthiques et déontologiques.

Au regard de la sensibilité et de la complexité de la gestion d'un OPS, il convient de faire converger ces différents acteurs vers le respect d'un seuil en termes de vision, de mission, de valeurs et de règles de conduite afin de préserver la réputation et d'assurer une bonne image de l'OPS vis-à-vis des usagers.

Pour une gestion efficace et pérenne, la plupart des organisations se sont dotées d'un « Code d'Ethique et de Déontologie », outil pratique qui fait le répertoire des valeurs prônées et des interdits.

L'éthique vient du grec « ethos » qui signifie « manière de vivre ». L'éthique s'intéresse aux comportements humains et, plus précisément, à la conduite des acteurs au sein de l'organisation. Se rapprochant de la morale, l'éthique désigne l'ensemble des règles ou préceptes, obligations ou interdictions relatifs à la conformation de l'action humaine aux mœurs et aux usages d'une organisation donnée.

La déontologie se traduit par le respect des bonnes pratiques propres à chaque métier ou profession dans une organisation. C'est donc un ensemble de règles et de devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients, aussi bien interne qu'externe.

Au regard de ce qui précède, il n'est pas nécessaire, pour se conformer à la déontologie, de considérer les valeurs. En revanche, l'éthique incite le professionnel à réfléchir sur celles-ci pour guider son action et sélectionner, en conséquence, la conduite la plus appropriée.

Les exigences de conformité aux référentiels de régulation des OPS aussi bien au plan interne qu'international (dont celles de la CIPRES) engagent leurs dirigeants (principalement le Conseil d'Administration) à codifier les normes de conduite à adopter par tous les acteurs en vue d'assurer et de promouvoir la confiance et l'esprit d'exemplarité dans la réalisation des opérations de tout genre au sein de l'Organisme.

Ces considérations justifient l'initiative de la CIPRES qui, dans le cadre de sa mission d'harmonisation des outils et des pratiques au sein des OPS, élabore et met à disposition des OPS, le présent référentiel de Code d'Ethique et de Déontologie type à l'attention du Conseil d'Administration, de la Direction Générale et du Personnel en vue de protéger davantage lesdits Organismes contre les risques juridiques, d'images et de pertes en tout genre engendrés par des agissements prohibés auxquels ils pourraient faire face.

Il apparait dans sa première partie comme un guide dont devrait s'approprier les OPS pour se doter de cet outil important et fondamental de gouvernance qu'est le Code d'Ethique et de Déontologie. Il ambitionne également de faire un répertoire des valeurs, des conduites souhaitées et des interdits communs aux trois cibles avec le cas échéant, des spécificités par cible. Une deuxième partie présente un modèle type de référentiel de Code d'Ethique et de Déontologie qui pourra varier dans certaines de ses dispositions en tenant compte de la spécificité de chaque OPS.

GUIDE D'ELABORATION D'UN CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

I. GUIDE D'ELABORATION D'UN CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

1.1. LES PREALABLES D'ELABORATION D'UN CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

L'élaboration d'un Code d'Ethique et de Déontologie requiert en premier lieu l'identification précise des missions de l'OPS, sa vision telle que déclinée dans son plan stratégique et surtout les valeurs qu'il souhaite implémenter en guise de culture d'entreprise.

La mission d'un OPS se résume à la gestion d'un régime légal de protection sociale. A ce titre, il est appelé à prélever des cotisations sociales pour financer le payement des prestations sociales. La finalité de cette mission est donc de garantir la satisfaction des besoins de ses assurés et partenaires en leur offrant un service de qualité, fiable, rapide et à bonne date. La déclinaison de cette mission détermine les valeurs qui doivent être prônées au sein d'un OPS.

La CIPRES encourage les OPS des Etats membres à se doter d'un plan stratégique qui décline la vision à moyen et long terme de l'OPS. La vision stratégique est essentielle pour assurer l'agilité de l'OPS, lui permettant de s'adapter à ses enjeux et au contexte de son environnement. Cette activité est également un préalable déterminant des valeurs éthiques et déontologiques imposées aux différents acteurs.

L'élaboration d'un Code d'Ethique tend à la définition de comportements basés sur des valeurs qui tirent leur source de la mission et de la vision de l'OPS. A ce titre, il est nécessaire :

- de déterminer les valeurs importantes pour l'OPS ;
- d'identifier les comportements en accord avec ces valeurs ;
- de promouvoir l'engagement du Conseil d'Administration, de la Direction Générale et du Personnel envers un idéal commun ;
- d'identifier les moyens de faire respecter le Code.

En revanche, en incluant de mesures disciplinaires et de sanctions dans le code d'éthique, le document prend la dénomination de Code de déontologie.

1.2. LES OBJECTIFS DU CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

Le Code d'Ethique et de Déontologie a pour objectifs de définir des règles de conduite en matière d'intégrité, d'impartialité, de loyauté, de compétence et de respect applicables aux membres du Conseil d'Administration, aux membres du Conseil ou Comité de Direction et au Personnel. Il vise également à responsabiliser ces acteurs en édictant les principes d'éthiques et les règles de déontologie qui leur sont applicables.

Pour être efficace, le Code énonce des obligations et devoirs généraux du Conseil d'Administration, de la Direction Générale et du Personnel.

La finalité recherchée est d'améliorer l'image de l'OPS, de renforcer son statut de tiers de confiance vis-à-vis des assujettis au régime qu'il gère ainsi que les autres usagers du service public par l'exemplarité des comportements de ses membres.

Dans cette logique, le Code d'Ethique et de Déontologie doit énoncer des devoirs spécifiques à chaque fonction occupée et selon les modalités d'intervention de chaque acteur.

Aussi, certains principes plus rigoureux peuvent s'appliquer aux membres des Conseils d'Administration des OPS tandis que d'autres qui le sont moins s'adressent à la Direction Générale et au Personnel.

1.3. L'HARMONISATION DES TERMINOLOGIES

Une terminologie est un ensemble de termes spécialisés relevant d'un même domaine d'activité qui a son vocabulaire propre.

Le Code d'Ethique et de Déontologie emploie des termes et expressions qui ne sont pas souvent accessibles par un simple lecteur.

La terminologie utilisée dans un Code d'Ethique et de Déontologie se caractérise essentiellement par son aspect technique et par le fait que, le Code dispose d'un vocabulaire dont l'empreinte culturelle est omniprésente d'un pays à l'autre et d'un OPS à l'autre.

Cette section consacrée à l'harmonisation des terminologies utilisées dans un Code d'Ethique et de Déontologie, permet de garantir la qualité de la communication. L'absence de terminologies clairement définies engendrait une application, une compréhension et une interprétation différentes de son contenu.

Les terminologies développées ci-après ne sont pas exhaustives. Chaque OPS les adaptera en fonction du contenu qu'il donne à son Code.

Toutefois, ce référentiel se propose d'identifier les fondamentaux qui nécessitent une même compréhension au sein de la zone.

Au sens du présent référentiel, les termes suivants s'entendent :

Code : Code d'Ethique et de Déontologie applicable aux membres du Conseil d'Administration, à la Direction Générale et au Personnel d'un OPS.

Comité d'éthique : instance interdisciplinaire indépendante, chargée de veiller au respect des principes éthiques au sein de l'organisation. Il est composé de membres internes aux profils variés ainsi que d'experts externes, garantissant une pluralité de points de vue. Son animation est confiée à une personne neutre,

non impliquée dans les décisions stratégiques ou opérationnelles, afin d'assurer son impartialité. Le comité exerce ses fonctions en toute autonomie, dans un esprit de transparence et de responsabilité.

Conflit d'intérêts : désigne notamment, sans limiter la portée générale de cette expression, toute situation apparente, réelle ou potentielle, dans laquelle un membre peut risquer de compromettre l'exécution objective de ses fonctions, car son jugement peut être influencé et son indépendance affectée par l'existence d'un intérêt direct ou indirect. Les situations de conflit d'intérêts peuvent avoir trait, par exemple, à l'argent, à l'information, à l'influence ou au pouvoir.

Conjoint : se référer à la définition donnée par les législations nationales.

Dilemme : obligation de choisir entre deux possibilités comportant toutes des inconvénients.

Dilemme Ethique : situation dans laquelle :

- vous n'êtes pas certains de la conduite à adopter,
- deux ou plusieurs des valeurs peuvent être en conflit,
- votre décision quelle qu'elle soit peut causer un préjudice.

Délit d'initié : le fait pour un responsable et pour les personnes disposant, à l'occasion de l'exercice de leur profession ou de leurs fonctions, d'informations privilégiées sur des perspectives ou une situation et de réaliser ou de permettre de réaliser, soit directement ou par personne interposée, une ou plusieurs opérations avant que le public ait connaissance de ces informations.

Ethique : ensemble de principes, valeurs, comportements de conduite humaine qu'une personne ou un groupe d'individus se donne pour devoir de le respecter.

Famille immédiate : est un membre de la famille immédiate d'un membre du Conseil d'Administration, de la Direction Générale ou du Personnel. Il s'agit de son conjoint, son enfant et l'enfant de son conjoint, sa mère et son père, ses sœurs et frères, du conjoint de sa mère ou de son père ainsi que du conjoint de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

Fraude : tout acte ou tentative de tromperie, dissimulation, mensonge ou manœuvre illicite visant à procurer à un individu ou un groupe d'individu un avantage illégal.

Intérêt : tout avantage de nature matérielle, financière, émotionnelle, professionnelle ou philanthropique.

Intégrité : valeur morale qui sert de référence et guide les choix ainsi que les actions. Elle suppose une notion d'honnêteté. Une personne intègre est un individu dont les choix de valeurs sont fiables et stables. L'intégrité désigne aussi la capacité d'une personne à respecter ses engagements et ses principes, malgré des pressions contraires. La personne intègre accepte d'être tenue responsable de ses actes.

Membre : membre du Conseil d'Administration, qu'il soit indépendant, désigné ou nommé, qu'il soit observateur.

Morale : ensemble des normes, règles de conduite propres à un OPS donné. Elle se rapporte à l'ensemble des devoirs et se veut universelle et vertueuse.

Personne indépendante : une personne se qualifie comme indépendante, notamment, si elle n'a pas, de manière directe ou indirecte, de relations ou d'intérêts, notamment de nature financière, commerciale, professionnelle ou philanthropique, susceptibles de nuire à la qualité de ses décisions eu égard aux intérêts de l'OPS.

Personne raisonnable : processus par lequel l'individu fait une réflexion critique et pondère les éléments d'une situation afin de prendre une décision qui soit la plus raisonnable possible dans les circonstances.

Renseignement confidentiel : donnée ou une information dont l'accès et l'utilisation sont réservés à des personnes ou entités désignées et autorisées. Ils comprennent tout renseignement personnel, stratégique, financier, technologique ou scientifique détenu par l'OPS, ce qui inclut toute divulgation d'information qui peut porter préjudice à un usager, à une personne en fonction au sein de l'OPS.

Valeur : ensemble des croyances et pratiques profondément ancrées qui influencent les façons de penser, d'être et d'agir d'une personne ou d'un groupe de personne.

1.4. FONDEMENT NORMATIF DU CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

En tant que règle de conduite établie au sein d'un Organisme, le Code d'Ethique et de Déontologie doit s'appuyer sur un cadre normatif. Ce cadre se compose de normes et de valeurs auxquelles il fait référence.

Le Code d'Ethique et de Déontologie applicable aux membres du Conseil d'Administration, aux membres du Comité ou Conseil de Direction ainsi qu'à l'ensemble du personnel, trouve son fondement aussi bien dans les référentiels de régulation de la CIPRES (notamment le Socle juridique de sécurité sociale de la CIPRES) que dans le droit interne des Etats non contraire auxdits référentiels. Il en est de même des instruments juridiques internationaux comme ceux de l'OIT, de l'OMS… susceptibles d'influencer la gestion des OPS.

En outre, certains Etats ont mis en place un cadre juridique ou contractuel qui prône l'adoption de certaines valeurs dans l'exercice des fonctions d'administrateurs et de direction. Cela concerne également les agents des OPS, qui sont soumis à certaines dispositions de conduite sociale de nature législative ou réglementaire. Quelle que soit leur forme ou leur dénomination, ils font partie intégrante du cadre de référence à prendre en compte dans l'élaboration d'un Code d'Ethique et de Déontologie.

Enfin, un Code d'Ethique et de Déontologie ne pourrait pas prétendre à régler toutes les situations. Il vise en complément des dispositions législatives, règlementaires ou contractuelles, à rappeler aux membres, les principes fondamentaux d'un comportement conforme à l'éthique et les normes de conduite qui doivent orienter leur réflexion, leurs décisions et leurs actes face aux divers problèmes et situations auxquels ils pourraient être confrontés durant l'exercice de leur fonction au sein de l'Organisme.

En tout état de cause, le Code s'applique à tous les acteurs visés en toute circonstance et en tout lieu d'exercice de leurs fonctions. En cas de divergence, les règles s'appliquent en fonction de la hiérarchie des normes au sein de chaque Etat.

1.5. LES ACTEURS D'ELABORATION ET D'ADOPTION D'UN CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

L'initiation du processus d'élaboration d'un Code d'Ethique et de Déontologie incombe au Conseil d'Administration.

En vue de démontrer l'engagement des dirigeants ainsi que la transparence des règles à appliquer, ce référentiel préconise la constitution d'un document unique qui touche à la fois le Conseil d'Administration, les membres du Comité de Direction y compris le Directeur Général et le Personnel dans son ensemble.

Le Code d'Ethique et de Déontologie est alors conçu selon une démarche inclusive et participative. Il est recommandé de constituer sous le leadership du Conseil d'Administration et de la Direction Générale, un Comité de rédaction avec des compétences et profils transversaux.

Il est ensuite adopté par le Conseil d'Administration de l'OPS et transmis à la Tutelle pour approbation éventuelle.

Après son approbation, il entre en vigueur selon les prescriptions de l'ordonnancement juridique de chaque Etat. La version définitive du Code d'Ethique paraphée et signée est transmise au Secrétariat Exécutif de la CIPRES.

A l'issue de l'entrée en vigueur du Code, le Conseil d'Administration définit un véritable plan d'actions de sa mise en œuvre afin de garantir une diffusion et surtout une appropriation de ses dispositions par toutes les parties prenantes.

1.6. L'IMPACT DU CODE D'ETHIQUE SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'OPS

Pour parvenir à une véritable bonne gouvernance, les règles de conduite s'imposent à tous les acteurs, garantissant ainsi un fonctionnement vertueux et sain de l'Organisme. Le Code d'Ethique et de Déontologie devient un outil incontournable pour implémenter une solide culture d'entreprise et organisationnelle.

Le Conseil d'Administration doit être, non seulement, à l'origine de la mise en place du dispositif mais il doit montrer l'exemple, en donnant constamment le ton en matière de conduite et de prise de décisions éthiques. Les employés sont plus susceptibles d'adopter un comportement éthique lorsqu'ils voient leurs dirigeants l'incarner.

Le respect des normes éthiques assure également que l'Organisme s'engage de manière socialement responsable et ne traite qu'avec des organisations alignées à ses engagements en vue de l'amélioration des conditions de travail et de vie des assurés sociaux, tout en adhérant aux principes établis dans son Code.

Les principes déontologiques servent à couvrir les domaines d'actions de tous les acteurs (Administrateur, Directeur général, Personnel) pour lesquels la norme juridique est absente, ou encore laisse à la responsabilité de ces derniers une marge d'interprétation ou d'intervention.

Par ailleurs, les règles éthiques et de déontologie ne peuvent pas s'appliquer à tout moment. De nouvelles lois, réglementations ou de nouveaux engagements pris peuvent avoir un impact sur les activités de l'Organisme. Cela implique une veille permanente sur les évolutions des exigences ainsi que les commentaires et suggestions des acteurs. Il est donc important de procéder à une révision et mise à jour régulière du Code d'Ethique et de Déontologie.

Eu égard à ces considérations, la création d'un Comité d'Éthique s'avère judicieuse.

Ce comité érigé sous l'égide du Conseil d'Administration aura pour mission de veiller à l'application du code et d'évaluer les implications de ses règles sur le fonctionnement de l'Organisme.

En optant pour une démarche éthique, l'Organisme renforce sa crédibilité, améliore le dialogue social, accroît sa notoriété, diffuse une image positive et dispose d'un avantage stratégique.

Le présent référentiel servira de base ou d'inspiration aux OPS pour adapter leur Code d'Ethique et de Déontologie à chaque cible concernée.

MODELE TYPE DE CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

II. MODELE TYPE DE CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

Le Code d'Ethique et de Déontologie doit comporter un en-tête ou un préambule comportant :

- **la dénomination de l'OPS,**
- **le contexte historique de sa création,**
- **son cadre juridique et institutionnel,**
- **ses missions essentielles,**
- **son Siège social,**
- **son organisation et son fonctionnement.**

Ces points doivent faire référence aux documents nationaux qui instituent la politique nationale de la protection sociale et tout autre texte de portée nécessaire.

Valeurs :

(Cette partie introductive du Code présente les valeurs de l'OPS en tant qu'idéaux à défendre et à atteindre)

Vision :

(Le Code d'Ethique prend en compte la vision de l'OPS déclinée dans son plan stratégique ou tout autre document de référence et doit être ambitieuse, précise et cohérente avec sa mission ainsi que ses valeurs)

Objectifs généraux :

(Le Code d'Ethique et de Déontologie est un moyen pour l'OPS d'atteindre ses objectifs à court, moyen et long terme.
Ces objectifs incontestables doivent être recueillis du plan stratégique ou tout autre document en vigueur et adopté par les parties prenantes)

Principales lois et réglementations applicables à l'OPS :

(Le Code doit avoir un fondement normatif. Il doit s'appuyer sur le cadre juridique aussi bien interne qu'international.
Raison pour laquelle il faut cartographier dans sa partie introductive les plus importants avec lesquels il a un lien étroit, par exemple le cadre juridique de la CIPRES, les textes nationaux régissant l'OPS etc.)

Engagements contractuels :

- ***responsabilités sociétales et environnementales,***
- ***certification qualité,***
- ***etc.***

Article 1 : de l'objet du Code d'Ethique et de Déontologie

Le présent Code d'Ethique et de Déontologie a pour objet de définir les conditions et modalités d'application des principes éthiques et règles déontologiques applicables au sein de **« dénomination de l'OPS ».**

Article 2 : du champ d'application personnel

Le présent Code s'applique :

- aux membres du Conseil d'Administration de **« dénomination de l'OPS »** ;
- au Directeur Général et membres du Comité de Direction de **« dénomination de l'OPS »** ;
- au Personnel et toute personne se trouvant sous la subordination juridique et professionnelle de **« dénomination de l'OPS »** ;
- tout autre intervenant au sein de **« dénomination de l'OPS »** notamment les bénévoles, les stagiaires, les volontaires, etc., lorsque ces derniers agissent sous la supervision d'un acteur relevant du champ d'application direct du Code comme le Conseil d'Administration, la Direction Générale et le Personnel.

Article 3 : des incompatibilités

Sont incompatibles avec le statut d'administrateur, de Directeur Général et du Personnel de **« dénomination de l'OPS »** les fonctions suivantes :

- membre du Gouvernement ;
- membre d'un organe législatif ;
- membre d'un organe judiciaire ;
- présidents d'institution ;
- membre d'une structure conventionnée (établissements conventionnés dans le cadre de l'assurance maladie) ;
- membre d'un corps de contrôle de l'Etat.

Pour ce qui concerne le Directeur Général et le Personnel, l'incompatibilité s'étend à l'exercice d'une activité lucrative relevant du domaine d'intervention de **« dénomination de l'OPS »**.

(Les incompatibilités doivent être conformes au socle juridique de sécurité sociale de la CIPRES)

Article 4 : des responsabilités des acteurs

Le Conseil d'Administration est responsable devant l'Etat du bon fonctionnement de l'organisme, de la réalisation efficiente des missions de service public et des objectifs annuels de gestion qui lui sont fixés dans la convention d'objectifs.

Le Directeur Général est personnellement responsable de :

- la réalisation à bonne date des objectifs chiffrés du contrat de performance conclu avec le Conseil d'Administration ;
- la qualité des services rendus aux usagers, du système d'informations et du dispositif de contrôle interne de l'organisme ;

- l'élaboration et de l'exécution du budget et de la bonne gestion des ressources financières ;
- la régularité et la sincérité des états financiers.

Chaque agent est dépositaire d'une fiche de poste au sein de **« dénomination de l'OPS »** et est responsable des attributions y assignées.

Article 5 : des principes éthiques

Constituent des valeurs d'éthiques au sens du présent Code :

- intégrité, impartialité, respect, compétence et loyauté…
- respect du droit de faire appel, entre autres, à son jugement, à l'honnêteté, à la responsabilité, à la loyauté, à l'équité et au dialogue dans l'exercice de ses choix et lors de prises de décision pour ce qui concerne le Conseil d'Administration et la Direction Générale.

De plus, des principes éthiques, chaque acteur selon son niveau de responsabilité :

- prend les mesures requises pour maintenir à jour et améliorer les connaissances et habiletés nécessaires à l'exercice de ses fonctions et les mettre à profit de manière à favoriser l'accomplissement desdites fonctions ;
- agit dans les limites des pouvoirs qui lui sont conférés, en bon père de famille avec prudence, diligence et compétence comme le ferait en pareilles circonstances une personne raisonnable, avec honnêteté et loyauté dans l'intérêt de **« dénomination de l'OPS »** et de la population desservie ;
- remplit ses devoirs et obligations générales en privilégiant les exigences de la bonne foi ;
- témoigne d'un constant souci du respect de la vie, du droit des assurés, de la pérennité et viabilité financière de **« dénomination de l'OPS »**, de la dignité humaine et du droit de tout usager de recevoir des services de **« dénomination de l'OPS »** dans les limites applicables ;

- souscrit aux orientations et aux objectifs poursuivis, notamment l'accessibilité, la continuité, la qualité et la sécurité du service public de sécurité sociale, dans le but ultime d'améliorer la santé et le bien-être de la population ;
- exerce ses responsabilités dans le respect des standards d'accès, d'intégration, de qualité, de pertinence, d'efficacité et d'efficience reconnus ainsi que des ressources disponibles.
- participe activement et dans un esprit de concertation à la mise en œuvre des orientations générales de **« dénomination de l'OPS »** ;
- contribue, dans l'exercice de ses fonctions, à la réalisation de la mission, au respect des valeurs énoncées dans le Code en mettant à profit ses aptitudes, ses connaissances, son expérience et sa rigueur ;
- assure, en tout temps et en tout lieu, le respect des règles en matière de confidentialité et de discrétion.

NB : ***Ces principes éthiques décrits ne sont pas exhaustifs. Chaque OPS a la faculté de définir de manière claire, concise et surtout sans équivoque, d'autres principes éthiques qui sous-tendent sa vision en sus de ces principes de base.***

Enfin, il peut y avoir des principes communs aux trois cibles comme des principes propres à chacun d'entre eux. Il est donc recommandé de bien les distinguer clairement dans le Code.

Article 6 : des règles déontologiques

Les règles de déontologie pertinentes sont dérivées des cinq principes de base en déontologie et applicables aussi bien aux membres du Conseil d'Administration, à la Direction Générale et au Personnel dans son ensemble. Il s'agit de :

- intégrité,
- objectivité,
- compétence et diligence professionnelles,
- confidentialité,
- comportement professionnel.

NB : ***Ces principes de base peuvent être complétés par d'autres principes qui tiennent compte de la spécificité de chaque pays et de chaque OPS.***

Article 7 : de la disponibilité des différents acteurs

Les membres du Conseil d'Administration, le Directeur Général ainsi que le Personnel de **« dénomination de l'OPS »** interagissent en temps réel dès qu'ils sont sollicités par **« dénomination de l'OPS »**.

Les membres du Conseil d'Administration restent disponibles pour remplir leurs fonctions en assurant une présence régulière aux sessions du Conseil d'Administration.

Le Directeur Général ainsi que le Personnel sont présents à leur poste de travail et ce, selon les modalités précisées au Règlement intérieur applicable aux directeurs et Personnel de l'OPS. Cette disponibilité suppose de :

- prendre connaissance des dossiers et prendre une part active aux délibérations et aux décisions de **« dénomination de l'OPS »** selon son domaine d'intervention ;
- favoriser l'entraide ;
- s'acquitter de sa fonction ou de son emploi en mettant à contribution ses connaissances, ses habilités et son expérience, et ce, au bénéfice de ses collègues et de la population toute entière.

L'équipe de Direction et le personnel de **« dénomination de l'OPS »** doivent l'exclusivité de leur fonction et emploi à « **dénomination de l'OPS »**. A ce titre, l'exercice d'activité extérieure fait l'objet d'une autorisation légale ou ponctuelle sans pour autant contrevenir aux prescriptions du présent Code d'éthique et de déontologie.

Article 8 : du respect et de la loyauté des acteurs

Elément fondamental de ce Code d'Ethique et de Déontologie, la « loyauté » est la traduction de la bonne foi dans l'exécution des missions respectives du Conseil d'Administration, de la Direction Générale et du Personnel et le respect des dispositions des lois, règlements, normes, politiques, procédures applicables ainsi que les devoirs et obligations générales de leurs fonctions.

Dans la mise en œuvre de cette loyauté, chaque acteur agit de manière courtoise et entretient des relations fondées sur le respect, la coopération, le professionnalisme et l'absence de toute forme de discrimination.

S'agissant spécifiquement du Conseil d'Administration, chaque membre respecte les règles qui régissent le déroulement des sessions du Conseil d'Administration, particulièrement celles relatives à la répartition du droit de parole et à la prise de décision, la diversité des points de vue en la considérant comme nécessaire à une prise de décision éclairée ainsi que toute décision, et ce, malgré sa dissidence.

Il en va ainsi pour ce qui concerne le Comité de Direction et le Personnel.

Chaque acteur respecte toute décision aussi bien du Conseil d'Administration, du Comité de Direction ou applicable au Personnel malgré sa dissidence, en faisant preuve de réserve à l'occasion de tout commentaire public concernant les décisions prises au sein de **« dénomination de l'OPS »**.

Enfin, le membre du Conseil d'Administration ou le Directeur Général ou le Personnel qui a cessé d'exercer ses emplois ou fonctions se comporte de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de **« dénomination de l'OPS »**. Les obligations de loyauté et d'intégrité de l'acteur demeurent après qu'il a cessé d'occuper un emploi ou de remplir des fonctions au sein de **« dénomination de l'OPS »**.

Article 9 : de l'impartialité des acteurs dans la gestion de l'OPS

Les membres du Conseil d'Administration, les membres de l'équipe de Direction ainsi que l'ensemble du Personnel de **« dénomination de l'OPS »** doivent avoir une attitude, considérée comme vertueuse, synonyme de droiture et de justice.

Ces derniers ne manifestent aucun préjugé personnel, mais plutôt agir de façon désintéressée, indépendante et neutre.

Ils ne prennent pas d'engagement à l'égard de tiers ni leur accorder aucune garantie relativement à leur position ou à quelque décision que ce soit.

Article 10 : de la transparence

Un Organisme de Prévoyance Sociale qui gère des régimes de sécurité sociale sous le gage de la puissance publique dispose de statut de tiers de confiance par la collecte des cotisations pour faire face aux éventualités de la vie de ses assujettis. Ce statut exige que l'OPS soit administré et géré avec la plus grande attention de transparence.

Dans cette optique, les acteurs de gestion et de la gouvernance de **« dénomination de l'OPS »** font preuve d'une pratique professionnelle guidée par la sincérité et une parfaite accessibilité de l'information dans les domaines qui concernent les usagers et l'opinion publique. C'est aussi le souci de rendre compte d'une activité, de reconnaître ses erreurs le cas échéant.

Le Conseil d'Administration, la Direction Générale ainsi que le Personnel s'appuient sur la transparence pour exercer leurs responsabilités en faisant des propositions et recommandations sur des informations objectives et suffisantes.

A ce titre, ils maintiennent une communication dynamique entre eux et se partagent mutuellement les informations utiles ou pertinentes aux prises de décisions.

Article 11 : de la discrétion et de la confidentialité

Les membres du Conseil d'Administration, le Directeur Général ainsi que le Personnel, sont tenus à la discrétion sur ce dont ils ont connaissance dans ou à l'occasion de l'exercice de leur activité sous réserve des dispositions relatives à l'accès à l'information et à la protection du renseignement personnel dans chaque Etat membre.

En outre, l'acteur qui a cessé d'exercer ses fonctions continue de respecter et d'assurer la confidentialité des informations portées à sa connaissance dans le cadre de ses fonctions. Il continue à respecter l'intégrité de « dénomination de l'OPS » et n'utilise aucun élément confidentiel à son avantage, à l'avantage d'un tiers ou au détriment de **« dénomination de l'OPS »** ou d'un tiers.

Sans être limitatif, cette discrétion et confidentialité implique que chaque acteur (Administrateur, Observateurs, Directeur Général et Personnel) :

- fait preuve de prudence et de retenue pour toute information dont la communication ou l'utilisation pourrait nuire aux intérêts de **« dénomination de l'OPS »,** constituer une atteinte à la vie privée d'un assujetti au régime de sécurité sociale ;
- préserve la confidentialité des délibérations entre les membres du Conseil d'Administration qui ne sont pas publiques, de même que les positions défendues, les votes des membres ainsi que toute autre information ou décision qui émane du Comité de Direction et qui exige le respect de la confidentialité, tant en vertu d'une loi que selon une décision quelconque ;
- s'abstient d'utiliser des informations confidentielles obtenues dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de son emploi ou de ses fonctions à son avantage personnel, à celui d'autres personnes physiques ou morales ou à celui d'un groupe d'intérêts. Cette obligation n'a pas pour effet d'empêcher un acteur représentant ou lié à un groupe particulier de

le consulter ni de lui faire rapport, sauf si l'information est confidentielle suivant la loi ou si par exemple le Conseil d'Administration exige le respect de la confidentialité.

Article 12 : des considérations partisanes

Le Conseil d'Administration et la Direction Générale prennent leurs décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

Cette proscription s'applique également au personnel se trouvant dans la chaine décisionnelle de « **dénomination de l'OPS »** ou vis-à-vis d'un assujetti au régime de sécurité sociale ou d'un usager.

Article 13 : des relations publiques

Les relations publiques sont la composition des mécanismes par lesquels la **« dénomination de l'OPS »** développe une relation tangible avec ses assujettis et prospects, mais aussi avec ses collaborateurs, fournisseurs et partenaires.

Les objectifs des relations publiques sont majoritairement cognitifs et affectifs. Il s'agit principalement pour la « dénomination de l'OPS » de communiquer autour de ses activités, tant internes qu'externes, d'améliorer sa notoriété et de développer son capital de sympathie et de confiance.

Les moyens couramment utilisés par les relations publiques sont :

- conférences de presse,
- communiqués,
- organisation de débats,
- tables rondes,
- congrès,
- rapport d'activités,
- participation à de mécénat ou sponsoring,
- brochures,
- etc.

Les membres du Conseil d'Administration, les membres du Comité de Direction ainsi que le Personnel selon l'emploi et la fonction occupés respectent les règles applicables au sein de l'organisme à l'égard de l'information, des communications, de l'utilisation des médias sociaux et des relations avec les médias, entre autres, en ne s'exprimant pas auprès des médias ou sur les médias sociaux s'il n'est autorisé par celui-ci.

Ces derniers ne communiquent sur **« dénomination de l'OPS »** qu'après avoir reçu l'autorisation de leurs hiérarchies respectives. A ce titre, le sujet de discussions est clairement encadré par la hiérarchie afin de déterminer les messages à diffuser ou non.

Cette proscription ne saurait s'appliquer lorsque le Conseil d'Administration, la Direction Générale et le Personnel se trouveraient dans une logique de marketing social au profit de l'Organisme.

Article 14 : des charges publiques

Les charges publiques sont des emplois ou fonctions administratifs, techniques et politiques limitativement énumérées dans l'Etat.

A ce titre, un membre du Conseil d'Administration ou de la Direction Générale ou un Personnel informe, selon le cas, la Tutelle ou le Conseil d'Administration ou la Direction Générale de son intention à présenter sa candidature à une charge publique élective ou non ou d'accepter une nomination dans une fonction ou emploi préalablement identifié comme faisant partie de la catégorie des charges publiques incompatibles définies par le socle juridique de sécurité sociale de la CIPRES ou par les législations nationales.

A défaut de satisfaire à cette exigence, l'intéressé démissionne immédiatement de ses fonctions lorsqu'il est élu à une charge publique à temps plein ou non mais susceptible d'influencer ses décisions au sein des instances de **« dénomination de l'OPS »**. Il démissionne si sa charge publique est à temps partiel et qu'elle est susceptible de l'amener à enfreindre son devoir de réserve et/ou le placer en situation de conflit d'intérêts.

Article 15 : de l'usage du patrimoine de l'organisme

Il est interdit aux membres du Conseil d'Administration, au Directeur Général ainsi qu'au Personnel de **« dénomination de l'OPS »** d'entretenir une confusion entre leurs biens personnels et les biens de **« dénomination de l'OPS »** ou ceux affectés dans le cadre de l'emploi ou de la fonction.

L'usage à des fins privées ou à des fins lucratives personnelles du patrimoine de **« dénomination de l'OPS »** est proscrit, du moins strictement règlementé. Ce patrimoine est composé de l'ensemble des biens et des moyens dont dispose la **« dénomination de l'OPS »**.

C'est pourquoi dans l'optique de limiter les abus, les biens, les ressources et les services de **« dénomination de l'OPS »** sont utilisés selon les modalités d'utilisation déterminées par les instances habilitées à cet effet.

Article 16 : des dons et cadeaux

Il est formellement interdit aux membres du Conseil d'Administration, au Directeur Général ou au Personnel de **« dénomination de l'OPS »** de recevoir des libéralités du fait de leur statut au sein de **« dénomination de l'OPS »** ou du service rendu non pas en tant que citoyen ordinaire mais en tant que serviteur de **« dénomination de l'OPS »**.

Un membre du Conseil d'Administration, ou un Directeur Général ou un Personnel de la **« dénomination de l'OPS »** ne peut recevoir un cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste afin de maintenir un haut niveau d'indépendance et d'impartialité et d'éviter d'être redevable envers qui que ce soit.

Pour statuer sur ladite valeur, ce Code se réfère aux dispositions en vigueur de la législation sur la lutte contre la corruption et les infractions assimilées **(ajouter la référence).**

Tout autre cadeau ou marque d'hospitalité ne correspondant pas à ces critères sont retournés au donateur ou à l'Autorité ou ultimement à l'État qui en disposera au profit de **« dénomination de l'OPS »** selon les dispositions de **(ajouter la référence)**.

Un membre du Conseil d'Administration ne peut accepter une somme d'argent ou toute autre considération pour l'exercice de ses fonctions au sein du Conseil en plus de ce qui lui est versé à cette fin, à titre de rémunération et de remboursement des dépenses. Il en va de même pour la Direction Générale et le Personnel de l'Organisme qui se contentent de leur rémunération arrêtée d'accord partie.

Un membre du Conseil d'Administration, ou un membre de l'équipe de Direction ou un Personnel ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers découlant de son emploi ou de ses fonctions au sein de la **« dénomination de l'OPS »**.

Article 17 : des interventions au sein de la « dénomination de l'OPS »

La gestion de **« dénomination de l'OPS »** ne se fait pas de manière isolée et anarchique.

Chaque acteur intervient dans la limite de son champ de compétence dans le but de mettre en œuvre une véritable division de travail centrée sur le Conseil d'Administration, la Direction Générale et le Personnel.

A ce titre, le Socle juridique de sécurité sociale de la CIPRES en tant que législation supranationale détermine avec précision les attributions du Conseil d'Administration et de la Direction Générale. La **« dénomination de l'OPS »** s'aligne à cette détermination.

Quant au Personnel, la division se mesure à l'aune non seulement de la grille des emplois mais aussi des fiches de poste.

Afin d'éviter les conflits de compétence et les ingérences, le Conseil d'Administration s'abstient d'intervenir dans le processus d'embauche du personnel ne relevant pas de ses pouvoirs.

Il s'abstient également de favoriser des proches ou toute autre personne physique ou morale qui contractent avec la **« dénomination de l'OPS ».**

Article 18 : des dénonciations

Les membres du Conseil d'Administration, du Comité de Direction ainsi que l'ensemble du Personnel de la **« dénomination de l'OPS »** sont non seulement loyaux vis-à-vis de « dénomination de l'OPS » mais aussi posent des actes licites en adéquation avec la poursuite de la mission générale de gestion du service public de façon générale.

C'est à ce titre que tous les comportements délictueux font nécessairement l'objet d'une dénonciation de ces différents acteurs. Toute personne qui en détecte a le devoir de faire cette dénonciation.

Cette dénonciation consiste à porter à la connaissance des autorités administratives, policières ou judiciaires un fait délictueux conformément à l'application du présent Code, constaté par un administrateur ou directeur ou agent de la **« dénomination de l'OPS ».**

Il en est de même lorsque qu'un membre du Conseil d'Administration, ou un Directeur Général ou un Personnel de la **« dénomination de l'OPS »** constate qu'un dirigeant qui a cessé d'exercer ses fonctions au sein de la **« dénomination de l'OPS »** contrevient aux dispositions prévues à cet effet du présent Code, notamment en regard de ses obligations de discrétion, de confidentialité et son devoir de réserve même après son mandat.

A ce titre, la **« dénomination de l'OPS »** applique les dispositions de **« préciser la législation nationale »**, pour assurer la protection de toute personne à l'origine de la dénonciation.

Article 19 : des conflits d'intérêts

Un membre du Conseil d'Administration ou de la Direction Générale ou un Personnel de la **« dénomination de l'OPS »** ne peut exercer ses fonctions dans son propre intérêt ni dans celui d'un tiers. Il prévient tout conflit d'intérêts ou toute apparence de conflit d'intérêts et évite de se placer dans une situation qui le rendrait inapte à exercer ses fonctions.

Un acteur est en conflit d'intérêts lorsque les intérêts en présence sont tels qu'il peut être porté à préférer certains d'entre eux au détriment de la **« dénomination de l'OPS »** ou y trouver un avantage direct ou indirect, actuel ou éventuel, personnel ou en faveur d'un tiers.

Les membres du Conseil d'Administration s'abstiennent de participer aux délibérations et décisions lorsqu'une atteinte à leur objectivité, à leur jugement ou à leur indépendance pourrait résulter notamment de relations personnelles, familiales, sociales, professionnelles ou d'affaires.

Sans être exhaustif, constituent des conflits d'intérêts, les situations suivantes :

- avoir directement ou indirectement un intérêt dans une délibération du Conseil d'Administration ;
- avoir directement ou indirectement un intérêt dans un contrat ou un projet de la **« dénomination de l'OPS »** ;
- obtenir ou être sur le point d'obtenir un avantage personnel qui résulte d'une décision du Conseil d'Administration ;
- avoir une réclamation litigieuse auprès de la **« dénomination de l'OPS »** ;
- se laisser influencer par des considérations extérieures telles que la possibilité d'une nomination ou des perspectives ou offres d'emploi.

Article 20 : des conventions interdites ou réglementées

Les membres du Conseil d'Administration de la **« dénomination de l'OPS »** sont interdits de conclure tout acte juridique à titre personnel avec la **« dénomination »** durant leur mandat et dans les deux (02) ans qui suivent la fin dudit mandat.

Les dispositions du **« préciser la législation nationale »**, seront appliquées pour le cas de conventions interdites ou règlementées applicables aux directeurs généraux et aux agents de façon générale.

Article 21 : des déclarations d'intérêts et de patrimoine

Tout membre du Conseil d'Administration dépose et déclare par écrit au Conseil d'Administration les intérêts pécuniaires qu'il détient, autres qu'une participation à l'actionnariat d'une entreprise qui ne lui permet pas d'agir à titre d'actionnaire de contrôle, dans les personnes morales, sociétés ou entreprises commerciales qui ont conclu des contrats de service ou sont susceptibles d'en conclure avec la **« dénomination de l'OPS »** en remplissant le formulaire de déclaration des intérêts et du patrimoine élaboré à cet effet par les soins du Conseil d'Administration. De plus, il s'abstient de siéger au Conseil d'Administration et de participer à toute délibération ou à toute décision lorsque cette question d'intérêt est débattue.

Le membre du Conseil qui a un intérêt direct ou indirect dans une personne morale ou auprès d'une personne physique qui met en conflit son intérêt personnel, celui du Conseil d'Administration ou de la **« dénomination de l'OPS »** qu'il administre doit, sous peine de déchéance de sa charge, dénoncer par écrit son intérêt au Conseil d'Administration.

Le membre du Conseil qui est en situation de conflits d'intérêts réel, potentiel ou apparent à l'égard d'une question soumise lors d'une séance déclare sur-le-champ cette situation et celle- ci sera consignée au procès-verbal. Il se retire lors des délibérations et de la prise de décision sur cette question.

La donation ou le leg fait à un membre du Conseil d'Administration qui n'est ni le conjoint, ni un proche du donateur ou du testateur, est nulle, dans le cas de la donation ou, sans effet, dans le cas du legs, si cet acte est posé au temps où le donateur ou le testateur y est soigné ou y reçoit des services.

Le membre du Conseil d'Administration ayant un intérêt direct ou indirect dans une entreprise soumissionnant ou participant à un marché de travaux, de services ou de fournitures de l'organisme, le déclare par écrit, dès qu'il en a connaissance sous peine de nullité du marché ou du contrat.

Lorsque les intérêts privés d'un membre du Conseil d'Administration coïncident avec l'intérêt public et sont susceptibles d'influencer l'exercice normal de ses fonctions, il lui est fait obligation d'informer le président du Conseil d'Administration qui prend les mesures nécessaires pour préserver l'intérêt général.

Les conditions et mécanismes d'exploitation et de la conservation des déclarations d'intérêts et du patrimoine sont définis par les législations nationales.

Article 22 : de l'indépendance des acteurs

Le membre du Conseil d'Administration, qu'il soit désigné ou nommé, doit dénoncer par écrit au Conseil d'Administration, dans les plus brefs délais, toute situation susceptible d'affecter son statut.

Afin de maintenir son indépendance, un membre du Conseil ne peut occuper un emploi, une charge ou exercer une fonction pour une personne, une société ou une autre entité susceptible de mettre en conflit, directement ou indirectement, son intérêt personnel et ses devoirs inhérents à l'exercice de ses fonctions au sein du Conseil.

L'ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Article 23 : de la Santé sécurité au travail

Les membres du Conseil d'Administration, du Comité de Direction et l'ensemble du Personnel exercent les fonctions qui leur sont confiées, dans un environnement sain et sûr, ce qui a un effet direct sur l'impression globale de professionnalisme qui se dégage au sein de la **« dénomination de l'OPS »**.

Les acteurs prennent avec sérieux leurs responsabilités s'agissant des questions de sécurité sur le lieu de travail et signaler rapidement à leur supérieur hiérarchique respectif tout problème de santé ou de sécurité qui se poserait ou toute infraction aux règles en vigueur dans ce domaine.

Article 24 : de l'utilisation de stupéfiants, d'alcool et de tabac

Il est interdit à tout acteur, l'utilisation de stupéfiants, d'alcool et de tabac au sein de la **« dénomination de l'OPS »**.

La **« dénomination de l'OPS »** se réserve le droit d'effectuer des contrôles inopinés ou des tests aléatoires concernant la consommation de ces substances pendant les heures de travail ou la présence au poste sous leur emprise et de mettre en place des mesures additionnelles pour toutes les personnes soupçonnées.

La **« dénomination de l'OPS »** a le devoir de protéger ses membres et de veiller à ce que chacun exerce son activité dans un environnement sain et sûr.

Article 25 : de la tenue vestimentaire

La tenue vestimentaire et la présentation de tous les membres du Conseil d'Administration, de la Direction générale et l'ensemble du Personnel reflètent l'image visée par **« dénomination de l'OPS »**.

La tenue vestimentaire est à tout moment en rapport avec les fonctions qui sont remplies et respecter les règles généralement prévues à cet effet. A ce titre, chaque acteur s'habille de façon décente dans des tenues nettes, propres et soignées.

Article 26 : de la violence et du harcèlement

La **« dénomination de l'OPS »** interdit la violence et le harcèlement sous toutes leurs formes.

Les membres du Conseil, le Directeur General, les membres du comité de Direction ou tout autre acteur ayant une responsabilité n'abusent pas de leur pouvoir ni user de leur pouvoir ou de leur position de façon insultante, humiliante, embarrassante ou intimidante.

Tous les acteurs qui interviennent au sein **« dénomination de l'OPS »** sont protégés contre la violence physique, morale et sexuelle et le harcèlement physique, morale et sexuelle subis à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail.

L'APPLICATION DU CODE D'ETHIQUE ET DE DEONTOLOGIE

Article 27 : de la reconnaissance du code d'éthique et de déontologie

Le présent Code d'Ethique et de Déontologie s'applique aussi bien aux membres du Conseil d'Administration qu'à ceux de la Direction Générale sans omettre l'ensemble du Personnel. Chaque membre s'engage à reconnaître et à s'acquitter de ses responsabilités et de ses fonctions au mieux de ses connaissances et à respecter le présent Code d'Ethique et de Déontologie ainsi que les lois applicables.

Tout nouveau membre du Conseil d'Administration ou tout nouveau Directeur Général ou tout nouvel agent qui arrive est censé avoir accepté que les effets lui soient applicables.

Article 28 : de l'institution d'un Comité d'éthique

Il est institué au sein de la **« dénomination de l'OPS »**, un Comité d'éthique.

En matière d'éthique et de déontologie, en plus de l'élaboration du document, le Comité d'éthique aura, entre autres, pour fonctions de :

- pourvoir à la diffusion et à la promotion du Code auprès des membres concernés ;
- informer les membres du contenu et des modalités d'application du Code ;
- conseiller les membres sur toute question relative à l'application du Code ;
- assurer le traitement des déclarations de conflits d'intérêts et fournir aux membres qui en font la demande des avis sur ces déclarations ;
- réviser, au besoin, le présent Code et soumettre toute modification au Conseil d'Administration pour adoption ;

- évaluer périodiquement l'application du présent Code et faire des recommandations au Conseil d'Administration, le cas échéant ;
- retenir les services de ressources externes, si nécessaire, afin d'examiner toute problématique qui lui est présentée par le Conseil d'Administration ;
- assurer l'analyse de situations de manquement à la loi ou au présent Code et faire rapport au Conseil d'Administration.

Toutes les parties prenantes (Administrateur, membre de la Direction Générale, membre du personnel, partenaires, …) peuvent saisir le Comité d'éthique face à une situation complexe qui vient se confronter aux principes éthiques et déontologiques de la **« dénomination de l'OPS »**.

Article 29 : de l'institution d'un comité d'examen ad 'hoc

Il est institué au sein de la **« dénomination de l'OPS »** un **« comité d'examen ad hoc »** chargé de :

- faire des enquêtes à la demande du comité d'éthique, sur toute situation impliquant un manquement présumé par un membre du Conseil d'Administration ou de la Direction Générale, aux règles d'éthique et de déontologie prévues par le Code. Pour le cas du personnel, la DRH pourra jouer ce rôle ;
- déterminer à la suite d'une telle enquête, si un membre du Conseil d'Administration ou de la Direction Générale a contrevenu ou non au Code ;
- faire des recommandations au Conseil d'Administration sur la mesure qui devrait être imposée à un membre fautif.

La date d'entrée en fonction, la durée du mandat des membres du comité d'examen ad hoc de même que les conditions du mandat sont fixées par le comité d'éthique.

Si le comité d'examen ad hoc ne peut faire ses recommandations au comité d'éthique avant l'échéance du mandat de ses membres, le comité d'éthique peut, le cas échéant, prolonger la durée du mandat pour la durée nécessaire à l'accomplissement de ce dernier. La personne qui fait l'objet de l'enquête en est informée par écrit.

PROCESSUS DISCIPLINAIRE

Article 30 : des proscriptions

Tout manquement ou omission concernant un devoir ou une obligation prévue dans le présent Code constitue un acte délictuel et peut entraîner une mesure disciplinaire, le cas échéant.

Article 31 : de la procédure disciplinaire

Le Comité d'examen ad 'hoc est chargé de se pencher sur les questions liées à l'application, l'interprétation ainsi qu'à la procédure disciplinaire.

Le Comité d'éthique saisit le comité d'examen ad hoc pour toute réception de dénonciation ou de suspicion de manquement ou d'omission au présent Code.

L'analyse du Comité d'examen ad hoc détermine l'ouverture ou non d'une enquête. Si l'ouverture d'une enquête est justifiée, il notifie à la personne concernée les manquements présumés ainsi que la référence des dispositions pertinentes du Code.

Tout membre du Comité d'examen ad hoc enquête le fait dans le respect des principes de justice fondamentale, dans un souci de confidentialité, de discrétion, d'objectivité et d'impartialité. Il est indépendant d'esprit et agit avec une rigueur et prudence.

Article 32 : du respect du contradictoire

La **« dénomination de l'OPS »** accorde une importance particulière sur le principe du contradictoire afin de garantir le respect des droits de la défense.

À cet effet, le Comité d'examen ad' hoc notifie à toute personne mise en cause, les griefs ainsi que l'ouverture d'une enquête à son encontre.

Elle dispose d'un délai de trente (30) jours calendaires pour soumettre au Comité ses observations par écrit. Elle a également le droit de demander d'être entendue par le Comité.

Le Comité d'examen ad' hoc travaille dans le respect des règles d'équité procédurale notamment la protection de l'anonymat de la personne à l'origine de l'allégation, son accès aux documents constituant le dossier du comité d'examen ad hoc, et son droit à la présentation d'un argumentaire par écrit ou verbalement.

Toute personne qui est entendue par le Comité d'examen ad hoc après sa demande, peut se faire accompagner d'une personne de son choix. Cependant, cette personne ne participe pas aux délibérations ni à la décision finale du Conseil d'Administration.

Article 33 : des sanctions

En vue de l'application des procédures disciplinaires, le comité d'examen ad hoc transmet un rapport au comité d'éthique, au plus tard dans les soixante (60) jours calendaires de sa saisine.

Ce rapport est confidentiel et comprend :

- un état des faits reprochés ;
- un résumé des témoignages et des documents consultés incluant le point de vue du membre visé ;
- une conclusion motivée sur le bien-fondé ou non de l'allégation de non-respect du Code ;
- une recommandation motivée sur la mesure à imposer, le cas échéant.

S'il s'agit d'un membre du Conseil d'Administration ou du Directeur Général, le Conseil d'Administration se réunit à huis clos, sur recommandation du comité d'éthique, pour décider de la mesure à appliquer. Le Conseil lui informe de la procédure citée à l'article 32.

Le Conseil d'Administration notifie à l'administrateur ou au Directeur General concerné par écrit et avec explications toute décision prise à son égard notamment la sanction. Le Président du Conseil d'Administration en transmet une copie au Ministre de tutelle compétent.

(La nomenclature des sanctions est laissée à la discrétion des législations nationales des Etats parties)

S'agissant du personnel, les procédures traditionnelles prescrites par les règlements intérieurs des OPS restent d'application.

Lorsque le manquement constaté est constitutif d'une infraction, la **« dénomination de l'OPS »** saisit les autorités policières et judiciaires conformément aux procédures **« préciser la législation nationale concernée** ».

CESSATION DE FONCTION

Article 34 : de la fin de mission du membre du Conseil

Un membre du Conseil d'Administration qui a cessé d'exercer sa fonction se comporte de façon à ne pas tirer profit de sa fonction antérieure. Il ne révèle pas une information confidentielle qu'il a obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de cette fonction, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la **« dénomination de l'OPS ».**

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la cessation de ses fonctions, d'agir pour autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la **« dénomination de l'OPS »** est partie et au sujet de laquelle il détient de l'information confidentielle ou non disponible au public.

Réciproquement, aucun membre du Conseil en exercice ne peut traiter avec un ancien membre du Conseil dans l'année qui suit la cessation de ses fonctions.

Un membre du Conseil qui a cessé d'exercer ses fonctions et qui se propose de publier un texte, de se prêter à une interview ou d'effectuer une prestation publique, tant sur les médias traditionnels (p. ex. : radio, télévision, presse écrite) que sociaux (p. ex. : Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, WhatsApp), portant sur des sujets reliés à l'exercice de ses fonctions au sein du Conseil ou sur les activités du Conseil ou de la **« dénomination de l'OPS »** ou encore pouvant impliquer une entreprise assujettie, ne peut affirmer ou laisser sous-entendre qu'il exprime une opinion à laquelle le Conseil ou la **« dénomination de l'OPS »** souscrit.

Article 35 : de la fin de mandat du Directeur Général

Un Directeur Général qui a cessé d'exercer sa fonction se comporte de façon à ne pas tirer profit de sa fonction antérieure. Il ne révèle pas une information confidentielle qu'il a obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de cette fonction, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la **« dénomination de l'OPS »**.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la cessation de ses fonctions, d'agir pour autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la **« dénomination de l'OPS »** est partie et au sujet de laquelle il détient de l'information confidentielle ou non disponible au public.

Réciproquement, aucun Directeur Général en exercice ne peut traiter avec un ancien Directeur Général dans l'année qui suit la cessation de ses fonctions.

Un Directeur Général qui a cessé d'exercer ses fonctions et qui se propose de publier un texte, de se prêter à une interview ou d'effectuer une prestation publique, tant sur les médias traditionnels (p. ex. : radio, télévision, presse écrite) que sociaux (p. ex. : Facebook, LinkedIn, Twitter, Instagram, WhatsApp), portant sur des sujets reliés à l'exercice de ses fonctions au sein de la **« dénomination de l'OPS »** ou encore pouvant impliquer une entreprise assujettie, ne peut affirmer ou laisser sous-entendre qu'il exprime une opinion à laquelle la **« dénomination de l'OPS »** souscrit.

Article 36 : de la cessation d'activité du Personnel

Les interdictions prévues aux articles 34 et 35 du Présent Code s'appliquent également au Personnel de la **« dénomination de l'OPS »**.

DISPOSITIONS DIVERSES ET FINALES

Article 37 : de l'adoption du code d'éthique et de déontologie

Le Conseil d'Administration est compétent pour adopter le présent Code d'Ethique et de Déontologie.

Article 38 : de la diffusion du Code d'Ethique et de Déontologie

Dans un but de transparence et d'information, ce Code est publié sur le site web de la **« dénomination de l'OPS »** ainsi que tous ses canaux de communication.

Cette vulgarisation a pour objectif son appropriation par toutes personnes visées ainsi que la facilitation de son application sur le terrain. Sur décision du Président du Conseil d'Administration, la **« dénomination de l'OPS »** organise régulièrement des sessions de formations, de sensibilisation, d'immersions, etc. pour une meilleure diffusion.

Article 39 : de la révision, modification du Code d'Ethique et de Déontologie

L'application de ce Code fait l'objet d'un suivi-évaluation. Il répond aux défis qui se posent au fonctionnement de la **« dénomination de l'OPS »**. A cet effet, le Comité d'éthique présente au Conseil au moins une fois l'an, un rapport de suivi et évaluation de l'application du présent Code.

Il peut à tout moment faire l'objet d'une révision de certaines de ses dispositions, sur proposition du Comité d'éthique et après approbation du Conseil d'Administration.

Article 40 : de l'entrée en vigueur du Code d'Ethique et de Déontologie

A l'image des délibérations et décisions du Conseil d'Administration qui font l'objet d'une approbation de la tutelle technique, ce Code suit également la même procédure. A ce titre, après sa lecture par le Conseil d'Administration sur l'initiative de son Président, il entre en vigueur à compter de son approbation par le ministre de tutelle.

Article 41 : de la collaboration des membres à l'application du Code

Le respect du présent Code est une responsabilité partagée par chacun des membres du Conseil d'Administration, de la Direction Générale et du Personnel et fait partie des obligations professionnelles de ceux-ci.

Tout acteur au sein de **« dénomination de l'OPS »** collabore avec le président du Conseil, le Directeur Général, le comité d'éthique ainsi que le comité ad 'hoc sur toute question d'éthique ou de déontologie, lorsqu'il est prié de le faire.

Article 42 : des autorités compétentes

Ce Code s'applique aussi bien aux membres du Conseil d'Administration, aux membres du comité de direction ainsi qu'à l'ensemble du personnel. Il ne doit pas influencer l'ordre des compétences à l'aune des missions de chaque entité.

Le Président du Conseil d'Administration est responsable de l'application du Code et de toutes dispositions applicables aux membres du Conseil et du Directeur General en matière d'éthique et de déontologie. Il veille au respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par ces derniers. Il est assisté par le comité d'éthique et le comité ad 'hoc.

Le Directeur General a la responsabilité de l'application du Code lorsque des manquements sont constatés parmi les membres de la direction et du Personnel.

Fait à (ville abritant le siège de l'OPS), le (date de signature du Code).

Le Président du Conseil d'Administration,

le Directeur Général,

Conformément à la **Décision n°737/CM/CIPRES du 05 décembre 2025** du Conseil des Ministres de tutelle de la prévoyance sociale, les Organismes de Prévoyance Sociale des États membres de la CIPRES disposent d'un délai d'un (01) an, à compter de la date d'entrée en vigueur de ladite Décision, pour se doter d'un Code d'éthique et de déontologie applicable à leurs Conseils d'administration, Directions générales et personnels, et pour en transmettre une copie au Secrétariat Exécutif de la CIPRES.

LES ETATS MEMBRES DE LA C.I.PRE.S

1- Bénin

2- Burkina Faso

3- Cameroun

4- Centrafrique

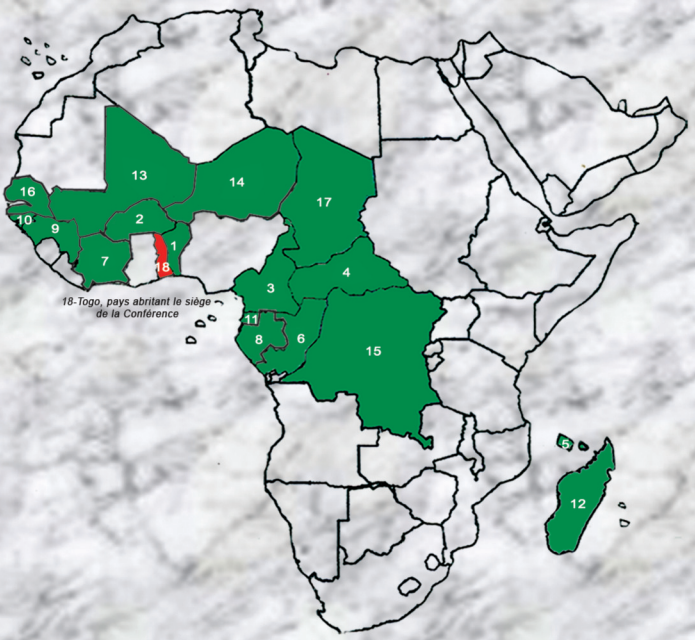
5- Comores

6- Congo

7- Côte d'Ivoire

8- Gabon

9- Guinée



Guinée Bissau -10

Guinée Equatoriale -11

Madagascar -12

Mali -13

Niger -14

RD Congo -15

Sénégal -16

Tchad - 17

Togo - 18

Quartier Atchanté, Cité OUA LOME 2, en face du CHU CAMPUS,
derrière la Pharmacie Univers Santé - Boite postale : 1 BP 1228 Lomé 1 -
Email : cipres@lacipres.org / cipres.org@gmail.com - Tél : +228 22 26 17 94 / +228 22 26 20 45