

**Atelier de travail avec les directions et services de Ressources Humaines des
Ministères et Organismes Publics sur la mise en œuvre des Arrêtes sur le
recrutement et le Règle de Déontologie dans la Fonction Publique**

Monsieur le Coordonnateur Général de l'OMRH ;

Monsieur le Coordonnateur Général Adjoint ;

Monsieur le Coordonnateur de la Fonction Publique,

Mesdames/Messieurs les Directeurs et Chefs de Services des Ressources Humaines de la Fonction Publique ;

Chers collègues, en vos titres et qualités,

Il y a environ deux semaines que deux nouvelles normes renforçant le cadre légal et règlementaire de la Fonction Publique viennent d'être validées par les autorités administratives et publiées dans le Journal Officiel de la République. Il s'agit de l'Arrêté sur les modalités d'accès dans la Fonction Publique que mon estimable Collègue, Me Elie Jean Philippe, Coordonnateur de la Fonction Publique vient de vous présenter et celui portant la règle de déontologie des Fonctionnaires qu'il m'échet l'honneur de vous présenter.

Plutôt qu'une norme d'opportunité, cette règle de droit de la Fonction Publique portant particulièrement sur les responsabilités administratives se veut une norme d'intérêt général, un sujet que d'aucuns ont jugé sensibles, quoiqu'il n'est pas assorti de sanctions coercitives.

En effet, depuis plus d'un siècle et demi, la question de responsabilités administratives a toujours été un leitmotiv, une préoccupation pour l'Etat haïtien. On en a pour preuve la Loi du 7 septembre 1870 modifiée par le Décret-loi du 28 septembre 1943 sur les responsabilités des fonctionnaires.

Et, la Constitution Haïtienne de 1987 amendée n'a-t-elle pas prescrit, en son article **Article 27.1**

« Les fonctionnaires et les employés de l'État sont directement responsables selon les lois pénales, civiles et administratives des actes accomplis en violation de droits. Dans ces cas, la responsabilité civile s'étend aussi à l'État. » ?

L'Arrêté du 12 avril en cours portant règle de déontologie des fonctionnaires qui comprend 9 chapitres, 4 sections (le chapitre 4 étant divisé en sections) et 94 articles bien équilibrés d'un texte de type règlementaire est une modalité simple d'application des dispositions constitutionnelles, légales et particulièrement de celles du Décret du 17 mai 2005 portant révision du Statut Général de la Fonction Publique.

L'objectif principal poursuivi est de provoquer chez le Fonctionnaire haïtien un comportement qui sied à l'éthique à la morale administrative et à l'éthique professionnelle, tant dans l'exercice de ses fonctions que dans sa vie privée. L'expression dans l'exercice de ses fonctions s'entend des actes administratifs qu'un Fonctionnaire accomplit dans l'espace et dans le temps de ses attributions de service public.

Le présent Arrêté est structuré de la manière suivante :

Chapitre I (Articles 1 à 11) :

Des dispositions Générales

La déontologie ou plus précisément la règle déontologique se définit comme une règle générale de comportement. Elle se distingue de la morale et de l'éthique en ce sens qu'elle établit l'ensemble des obligations du Fonctionnaire ou de tout autre Agent public dans l'exercice de sa profession, la déontologie administrative du secteur public visant l'intérêt général se démarquant de la déontologie professionnelle du privé qui régit l'intérêt des particuliers.

Par contre, les règles d'éthique et de la morale sont transversales avec un accent particulier sur les valeurs que supposent le culte de l'honneur, le sens de la discipline, l'engagement personnel au service du bien commun (Article 4 du présent Code).

En principe, la morale professionnelle du fonctionnaire consiste avant tout au bon accomplissement des tâches à lui confiées au service du public.

En général, le respect des règles d'éthique, de la morale et de déontologie administrative fait du Fonctionnaire un être loyal envers tous et particulièrement envers les Institutions de la République. Il est intègre et impartial et ne se départit de sa dignité en aucune circonstance.

Chapitre II (Articles 12 à 17) :

Des règles générales d'éthiques et de déontologie

- Des règles en rapport avec l'affectation et les attributions du Fonctionnaire;
- Des règles de la discipline dans la Fonction Publique ;
- Des règles relatives à l'exécution des tâches confiées et dans le temps imparti ;
- Des règles en rapport avec le respect de la hiérarchie ;
- Des règles de confidentialité des informations administratives ;
- Des règles en rapport avec la protection de l'image et de la réputation de l'Administration à laquelle appartient le Fonctionnaire ;
- Des règles de respect de l'intérêt général.

Chapitre III (Articles 18 à 29).

Des responsabilités professionnelles du Fonctionnaire

- Le fonctionnaire doit s'acquitter avec honnêteté de ses responsabilités de services publics même au détriment de ses intérêts particuliers ;
- Il doit refuser tout pot-de-vin et faire en sorte que les deniers publics ne soient détournés par sa faute ;
- Il doit honorer, avec exactitude, ses obligations fiscales tant déclaratives que contributives ;
- Il est de la responsabilité du Fonctionnaire de s'informer et de parfaire sa formation professionnelle ;
- Il doit respecter et faire respecter par ses subordonnés le présent Code de déontologie ;
- Il doit éviter toute propagande politique et tout prosélytisme religieux, dans l'exercice de ses fonctions ;
- Il doit respecter la raison publique, c'est-à-dire des valeurs acceptables et acceptées dans la société, quand il exprime son opinion philosophique, politique et religieuse.

Chapitre IV (Articles 30 à 47)

Des formes de responsabilités

Section I : La responsabilité disciplinaire ;

Section II : La responsabilité pénale ;

Section III : La responsabilité civile ;

Section IV : Interférence et cumul dans la Fonction Publique ;

Je vous invite à lire ou à relire ces différentes sections du chapitre 4 du présent Code. Vous allez y trouver des informations assez pertinentes, du point de vue du droit de la Fonction Publique et de la déontologie administrative.

Toutefois, je voudrais attirer votre attention sur au moins deux principes fondamentaux du droit public et du droit privé, ce qu'on pourrait appeler le carrefour entre le droit le droit pénal (le principe du pénal qui tient le civil en état), le droit civil (dans certains cas, le civil tient le pénal en état) et le droit disciplinaire qui s'applique avant, pendant et après le pénal par des mesures conservatoires, procédurales et disciplinaires proprement dites. Si ces questions vous intéressent, nous en discuterons dans les débats ou en Atelier.

Chapitre V : (Articles 48 à 59)

Instruction disciplinaire

Quel est le contenu de ce chapitre ?

Ce chapitre fait référence précisément à la notion de compétences juridictionnelles ou d'attributions. L'autorité administrative investie du pouvoir disciplinaire peut sanctionner une faute établie sur la base d'instruction, de témoignage, d'enquêtes administratives, de constat et de preuves. Toute instruction obéit donc à une procédure disciplinaire.

Il est de principe qu'avant de confirmer l'imputabilité d'un Fonctionnaire en cause et pour pouvoir motiver la nature de la sanction à infliger, ce dernier, le Fonctionnaire doit en être informé et entendu pour pouvoir éventuellement exercer son droit de recours hiérarchique, gracieux (ce sont les préalables) et, in fine, en contentieux, dans le délai légal.

Chapitre VI : (Article 60 à 70)

Rapport du Fonctionnaire avec la hiérarchie

Les liens hiérarchiques sont établis par la loi. Tous les Fonctionnaires, qu'ils occupent des postes de conception, d'encadrement ou d'application ou d'exécution sont la dans la même situation statutaire. Ils obéissent tous aux principes de légalité et d'égalité de la loi.

L'article 64 du présent Code établit clairement le rapport du fonctionnaire avec la hiérarchie. Il prescrit que le Fonctionnaire est tenu, envers ses supérieurs hiérarchiques, au devoir d'obéissance, c'est-à-dire, à l'obligation d'un comportement correct, loyal et respectueux.

L'article 66 précise : « Le Fonctionnaire qui refuse d'exécuter un ordre de son supérieur hiérarchique commet une faute professionnelle, sauf dans le cas où cet ordre est manifestement

illégal ou de nature à porter atteinte à son statut de fonctionnaire ou à nuire à la bonne marche de la Fonction Publique.

L'article 70 prescrit : « Le Fonctionnaire est tenu de consulter son supérieur hiérarchique relativement à toute situation de nature à donner lieu à un conflit d'intérêts »

Chapitre VI : (Articles 71 à 80)

Rapport du Fonctionnaire avec ses collègues et les usagers du service public

Ce chapitre résume les règles de conduite qu'un Fonctionnaire doit tenir vis-à-vis de ses collègues ou des usagers des services publics. Il s'agit des règles de loyauté et de bonne manière telles que :

- la serviabilité,
- la courtoisie ;
- la solidarité ;
- l'esprit d'équipe ;
- la confiance surtout sur les dossiers étudiés et suivis par d'autres collègues ;
- la collaboration ;
- le respect du mérite d'autrui ;
- être un serviteur public ;
- être prêt à fournir, des informations, des services aux usagers dans la cadre de la loi.

Chapitre VIII (Articles 81 à 92)

Dispositions spéciales relatives aux droits et obligations des Fonctionnaires.

Les droits et obligations des Fonctionnaires sont fixés par la Constitution, la Loi et le Décret du 17 mai 2005 portant révision du Statut Général de la Fonction Publique.

Le Code de déontologie a fait un ramassé de ce qu'on appelle les manquements à l'obligation du secret professionnel tels que les faits suivants :

- 1) photocopier des documents administratifs et de les remettre à un tiers pour être utilisés à des fins étrangères au service ;
- 2) révéler à un tiers des informations concernant la situation administrative d'un contribuable ou d'un administré ;
- 3) Communiquer des dossiers à des tiers non habilités ;
- 4) divulguer des informations à caractère privé ou professionnel parvenues à la connaissance du Fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions

La violation du présent Code de déontologie par le Fonctionnaire, dans le cadre ou en dehors de ses fonctions, l'expose à une sanction telle que prévue par la Loi.

Chapitre IX (Articles 93 et 94)

Dispositions finales

Il est de principe qu'une règle de déontologie ne peut pas abrogée une règle de droit qui lui est contraire. Aussi ce Code ne se termine pas par la formule abrogative comme c'est le cas pour tous les textes législatifs. Il sera tout simplement appliqué par les autorités administratives investies du pouvoir disciplinaires dans la Fonction Publique.

Voilà, Mesdames/ Messieurs, une présentation très succincte de l'Arrêté du 11 avril 2013 portant Règle de déontologie des Fonctionnaires haïtiens.

Permettez de conclure ma présentation par la pensée d'un grand historien, philosophe et homme de droit de l'antiquité : Cicéron dans son Traité des Lois-Livre troisième :

« Il faut donc, dit-il, qu'il y ait des Fonctionnaires, sans la sagesse, la probité et l'activité desquels, une cité ne peut exister et se bâtir, et c'est de la façon dont ils sont organisés que dépend tout le régime de l'État ».

Espérant que ce Code aura les effets tant souhaités sur le secteur public haïtien.

Je vous remercie de vos observations et questions

Me Charleston Charles, Avocat