



Institut Pasteur

Communication sur le progrès 2011 – 2012



Le développement durable au cœur de nos actions

Recherche, santé publique et enseignement : l'Institut Pasteur exerce depuis sa création, en 1887, ces trois grandes missions d'Intérêt public. Tout en restant fidèle à l'esprit humaniste de son fondateur Louis Pasteur, notre centre de recherche biomédicale s'est toujours situé à l'avant garde de la science et a été la source de plusieurs disciplines majeures.

L'Institut Pasteur, c'est :

- un Idéal : contribuer à la lutte contre les maladies, notamment infectieuses, par la recherche, l'enseignement et des actions de santé publique,
- une Exigence : la recherche de l'excellence dans chacune de nos missions,
- une Vision humaniste du monde et une générosité envers l'autre.

Aujourd'hui, alors que chacun ressent avec une intensité nouvelle le besoin de solidarité, de partage et de respect, ces valeurs n'ont jamais été aussi modernes et s'inscrivent pleinement dans le cadre fixé par les dix principes du Pacte Mondial des Nations Unies.

Et parce que l'Institut Pasteur se doit d'être exemplaire aussi dans les domaines touchant aux droits de l'Homme, au droit du travail, à l'Environnement et à la lutte contre la corruption, je confirme, en tant que Directrice Générale, l'adhésion de l'Institut Pasteur au Pacte Mondial des Nations Unies.

Alice Dautry
Directrice générale de l'Institut Pasteur
A Paris, le 18 juillet 2012

Communication sur le progrès 2011 – 2012



Sommaire

I-	Droits de l'Homme	page 2
II-	Droit du travail	page 8
III-	Environnement	page 11
IV-	Lutte contre la corruption.....	page 13

I- Droits de l'Homme

Principe 1

Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.

Principe 2

Les entreprises sont invitées à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

Evaluation, politique et objectifs

Ethique à l'Institut Pasteur et dans le Réseau International des Instituts Pasteur

L'Institut Pasteur dispose d'une **charte d'éthique** rappelant les grands principes auxquels il est attaché. Il y affirme son engagement à mener des recherches en accord avec les règles d'éthique reconnues par la communauté internationale.

« Il n'y a pas de bonne recherche sans règles d'éthique »

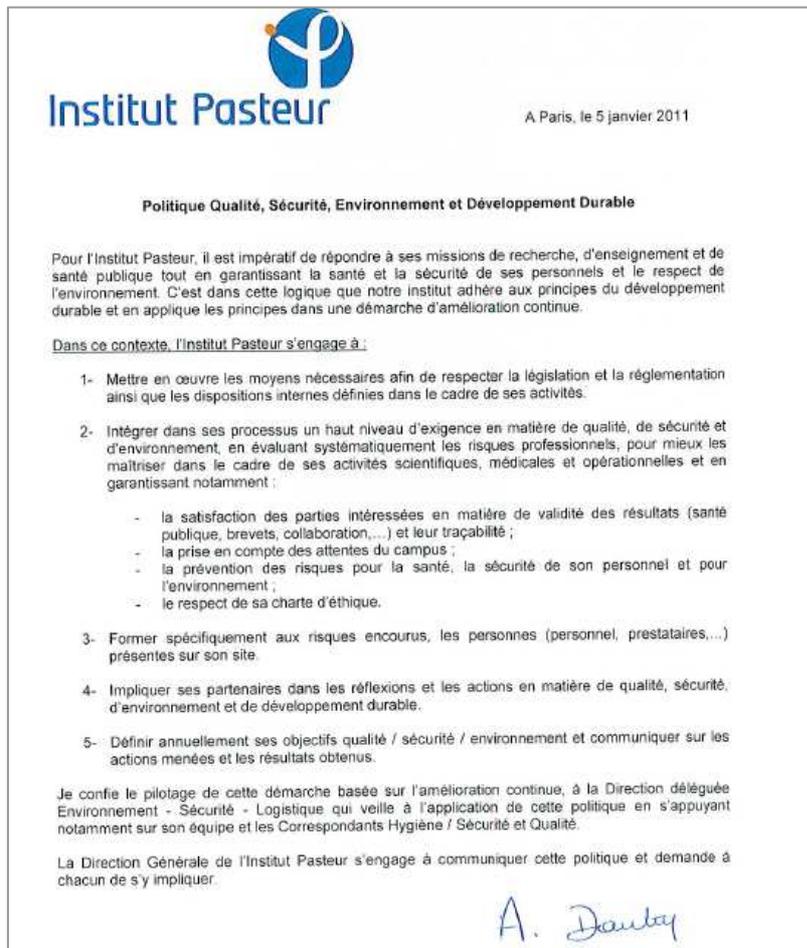
L'Institut Pasteur s'est également doté :

- **D'un Comité de vigilance éthique** qui assure notamment la liaison avec le Comité Consultatif National d'Ethique (CCNE) et les comités d'éthiques d'autres établissements de recherche ;
- **D'un Comité institutionnel d'éthique de la recherche** (ou Institutional Review Board) accrédité auprès des autorités fédérales américaines, et chargé de procéder à la revue éthique de certains protocoles de recherche pour l'obtention de financements fédéraux américains et la publication dans des revues scientifiques ou médicales ;
- **D'un Comité de Veille Déontologique et de Conciliation**, instance autonome garante de l'application du Code de Déontologie Scientifique de l'Institut Pasteur.

L'Institut Pasteur et les instituts du Réseau International des Instituts Pasteur (RIIP) sont implantés dans des pays dont les règles éthiques sont différentes. Face à cette diversité, il existe une unité de la pensée pasteurienne que l'Institut Pasteur a souhaité formaliser dans cette charte. L'ensemble des instituts du RIIP, soit **32** Instituts répartis sur 5 continents, ont signé, en 2010, un nouvel accord de collaboration. Cet accord précise que toutes les recherches menées au sein d'un institut du RIIP doivent s'inscrire dans le cadre des principes éthiques émis et révisés par la communauté internationale : Déclaration d'Helsinki, lignes directrices du Council for International Organizations of Medical Sciences (CIOMS), Déclaration universelle sur la bioéthique et les droits de l'homme de l'Unesco, Convention d'Oviedo et son protocole additionnel, ainsi que les bonnes pratiques cliniques issues de l'International Conference on Harmonisation (ICH).

Sécurité et santé au travail

Les orientations de l'Institut Pasteur en matière de santé et sécurité au travail sont formalisées dans sa politique Qualité, Sécurité, Environnement et développement durable mise à jour régulièrement.



Mise en œuvre

Ethique à l'Institut Pasteur et dans le Réseau International des Instituts Pasteur

Comité de recherche clinique

Le Comité de Recherche Clinique est une instance pasteurienne consultative ayant pour mission d'examiner la conformité réglementaire, juridique, éthique et organisationnelle des projets de recherche clinique de l'Institut Pasteur impliquant des personnes, des échantillons biologiques et/ou des données personnelles de santé. Il dépend de la Direction Médicale qui s'appuie sur son avis pour décider ou non, par délégation, de l'autorisation de démarrage de la recherche clinique.

Cours « Recherche sur la personne et Ethique appliquée »

Un cours intitulé « Recherche sur la personne et Ethique appliquée », d'une durée de deux semaines, est proposé au centre d'enseignement de l'Institut Pasteur. L'objectif de ce cours est de former des professionnels aux règles de la recherche sur la personne pour en comprendre le rationnel éthique. Cet enseignement est basé sur des cas concrets dans le but d'anticiper et d'optimiser le parcours de la recherche depuis sa conception jusqu'à sa

réalisation. Il s'adresse aux personnes travaillant dans la recherche clinique : post-doctorants scientifiques, chercheurs (académiques ou issus de l'industrie), médecins, associations de patients, cadres... de niveau bac+5 appartenant ou non à l'Institut Pasteur et à son réseau.

L'Institut Pasteur a entrepris les démarches nécessaires afin d'inclure ce module parmi les cours régionaux déjà enseignés au sein du RIIP. Le premier cours régional sur cette thématique pourrait avoir lieu au Cambodge en 2013.

Sécurité et santé au travail

Risques psychosociaux

L'année 2011 a été marquée par la conclusion de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux. La réflexion engagée dès 2010 sur la base d'un accord de méthode et du travail d'un groupe réunissant des représentants du Département de Santé au Travail, du CHSCT, de la Direction déléguée aux Ressources Techniques et Environnement et de la Direction des Ressources Humaines (DRH) a permis de déboucher sur un protocole d'accord signé à l'unanimité.

Trois types d'actions ont été arrêtés :

- **La sensibilisation et la formation** à destination des principaux acteurs concernés ;
- **L'identification** des situations ;
- **La prévention** par l'intermédiaire d'une cellule de prévention.

Ces différents volets seront progressivement mis en place sur l'année 2012.

Labopropre 2011

La campagne « Labopropre 2011 » a été consacrée aux bonnes pratiques de gestion des produits chimiques. Le but de cette campagne était de réduire les risques liés à la manipulation et au stockage des produits chimiques dans les laboratoires. Plus précisément, les objectifs de cette campagne étaient de :

- **Réduire « l'exposition passive »** du personnel aux produits chimiques présents dans les laboratoires : produits stockés ou manipulés à proximité des zones de travail (paillasse, zones de bureau,...) ;
- **Diminuer le risque incendie** en laboratoire lié à l'accumulation de produits stockés et aux stockages non adaptés ;
- **Réorganiser et l'optimisation des zones de stockage** en regroupant ces zones et en évacuant des produits vieux ou inutilisés ;
- **Réduire l'impact environnemental** par l'évacuation des produits chimiques non utilisés vers les filières de traitement adaptées.

Plans de prévention

L'Institut Pasteur veille à la sécurité et à la santé des prestataires présents sur son site.

En 2012, l'Institut Pasteur a mis en place de nouveaux outils pour faciliter l'établissement des nouveaux plans de prévention (plan type, procédure...).

Cette année, l'ensemble des entreprises, déjà couvertes par un plan de prévention avant 2012 et toujours sous contrat, ont été contactées dans le cadre de la réévaluation annuelle. Certaines d'entre elles ont d'ailleurs fait l'objet de l'établissement d'un nouveau plan de prévention dans le cadre d'un changement d'activités ou d'une modification des risques associés à leurs activités.

Formation hygiène et sécurité en e-learning

Depuis 2009, l'Institut Pasteur a entrepris le développement, en partenariat avec la société Kaptitude, de modules de formation professionnelle en e-learning consacrés aux thèmes de la prévention et de la sécurité en laboratoire. Fin 2011, 23 modules liés à la gestion du risque chimique en laboratoire ont été développés. Tous les modules sont disponibles en version bilingue français/anglais. Les modules de formation en e-learning sont mis à la disposition des apprenants sous un format interactif. Les parcours de formation sont définis selon les profils de poste présents sur le campus (chercheurs, secrétaire, animaliers,...). Chaque apprenant peut ainsi suivre à son rythme et selon son profil un parcours de formation adapté à son activité. Le déploiement des formations en e-learning a débuté au mois de juillet 2010. Ces premiers modules étaient dédiés à la « formation en recyclage » des scientifiques travaillant déjà en laboratoires (chercheurs, techniciens, ...). Le déploiement des modules de formation s'est ensuite poursuivi par la réalisation des « formations initiales » aux risques chimiques pour les nouveaux entrants. Depuis 2010, trois instituts du RIIP ont également bénéficié de ces modules de formation.

L'Institut Pasteur rédige actuellement, en collaboration avec la société Kaptitude, plusieurs modules de formation sur la prévention des risques biologiques en laboratoire. Les premiers modules devraient être disponibles à la fin de l'année 2012. Des modules liés aux thèmes des « risques généraux » sont également en cours de rédaction.

Prévention des risques au sein des laboratoires

En 2012, l'Institut Pasteur a mené un important travail de formalisation, de mise à jour et d'information sur les thématiques suivantes :

- **Sécurité biologique** dans les laboratoires de confinement L3 ;
- Utilisation et contrôle des **équipements de protection collectifs** (Sorbonne, Poste de Sécurité Microbiologique...);
- **Désinfection biologique** des locaux et des équipements ;
- Organisation des **contrôles** lors de la maintenance d'un laboratoire L3 ;
- Interventions de **prestataires extérieurs** dans les laboratoires de confinement ;
- Manipulation des **produits chimiques** et de la **carboglance**...

RIIP et Santé des populations

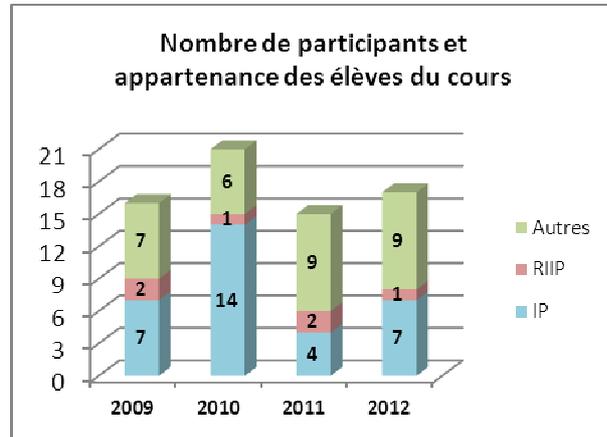
La participation de l'Institut Pasteur à des problématiques de santé touchant les pays en voie de développement est un engagement historique. La proximité des instituts du Réseau avec les zones de pandémie leur offre des capacités de réaction et d'analyse unique qui participent à leur reconnaissance comme spécialiste de la veille microbiologique.

En janvier 2012, le 32^{ème} institut Pasteur du RIIP a été inauguré au Laos. Ce nouveau centre de recherche contre les maladies infectieuses et parasitaires a pour ambition de participer à la réduction des risques de pandémie en Asie du Sud-est, une région où ces risques sont particulièrement élevés.

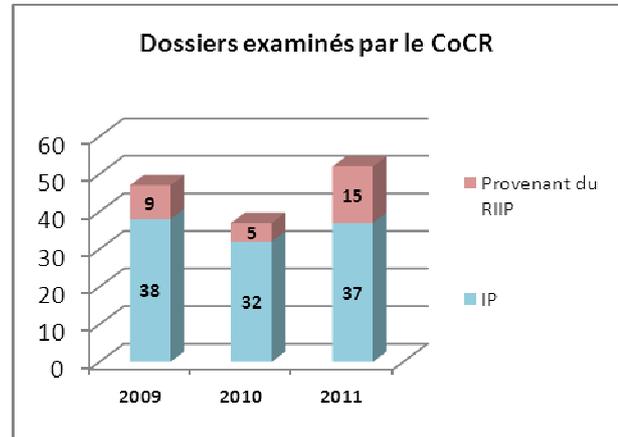
Mesure des résultats

Ethique à l'Institut Pasteur et dans son réseau

Cours "Recherche sur la personne et éthique appliquée"



Comité de Recherche Clinique (CoRC)



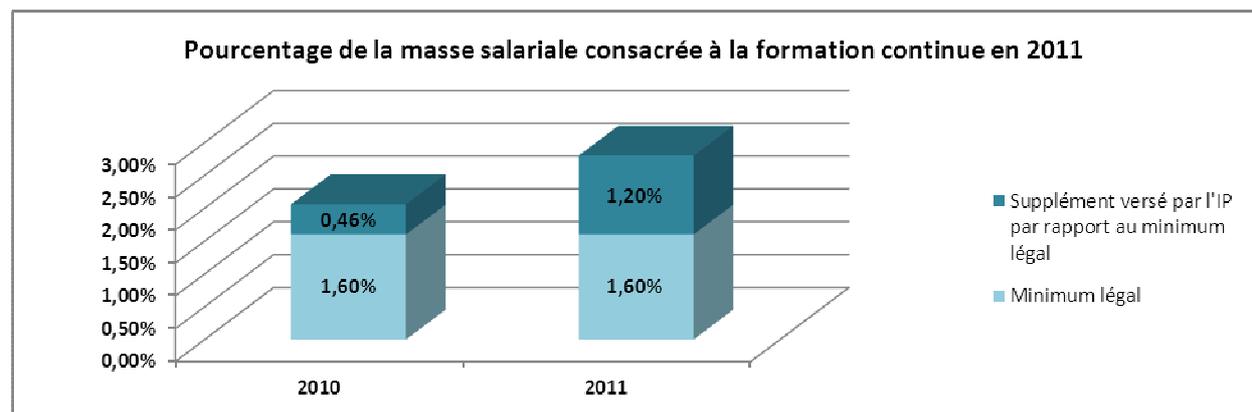
Sécurité au travail

Labopropre 2011 : chiffres clés

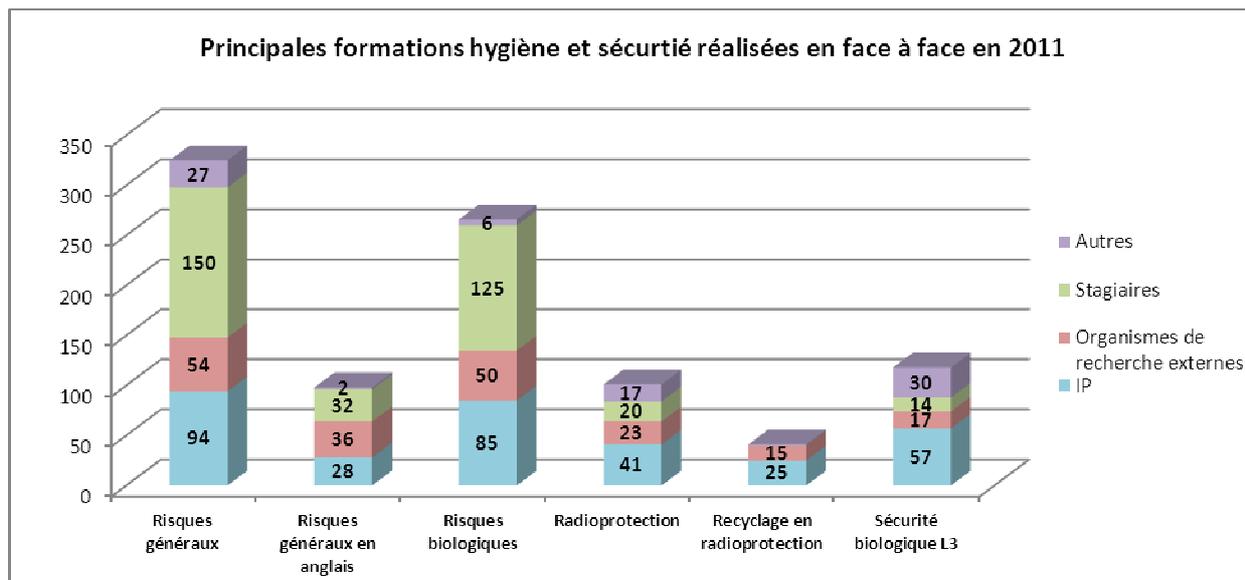
- Durée totale de l'opération : **6 mois** ;
- **146 entités** scientifiques concernées ;
- Nomination d'une **centaine de coordonnateurs** labopropre ;
- Organisation d'une **quinzaine de réunions** de préparation à destination des responsables d'entités, des correspondants hygiène et sécurité et des coordonnateurs labopropre ;
- Temps moyen passé par entité : **3 jours** ;
- **7,35 tonnes** de produits chimiques périmés éliminés tout au long de la campagne :
 - Diminution de l'exposition passive ;
 - Diminution du risque incendie.

La mobilisation importante et l'intérêt des unités de recherche pour cette campagne ont contribué à sa réussite et à l'atteinte des objectifs fixés.

Formation continue à l'Institut Pasteur



Formation hygiène et sécurité



Bilan du déploiement formation e-learning en 2011

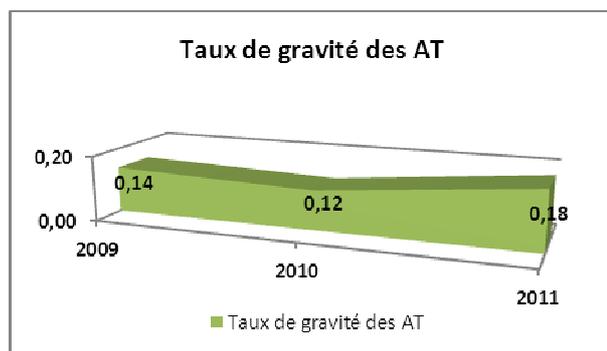
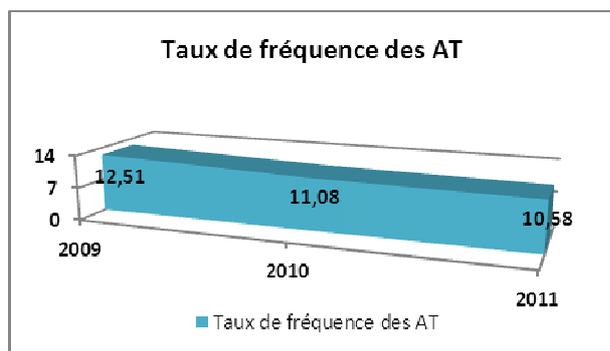
Nombres de modules écrits par l'Institut Pasteur en 2011

Risques chimiques	4
Risques généraux	4
Risques biologiques	En cours de rédaction

Formation initiale nouveaux entrants « Recyclage » risques chimiques

Nombre d'inscrits	310	1532
Nombre de participants (modules obligatoires)	310	1100
% personnes formées	100%	72%
Temps de formation total en heures	558 h	2292 h
Temps moyen par parcours de formation (heures : min)	1 :50	2 :08

Fréquence et gravité des accidents du travail (AT) avec arrêts à l'Institut Pasteur



Le taux de fréquence correspond au nombre d'accidents de service avec arrêt par million d'heures de travail. Il nous renseigne sur les postes de travail ou les filières où les accidents sont les plus fréquents.

$$TF = \frac{\text{Nombre d'accident du travail avec arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000\,000$$

Le taux de gravité correspond au nombre de journées perdues (suite à un accident de service) pour mille journées de travail. Il nous renseigne sur les postes de travail ou les filières où surviennent les accidents les plus graves.

$$TG = \frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'heures travaillées}} \times 1\,000$$

II- Droit du travail

Principe 3

Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Evaluation, politique et objectifs

L'Institut Pasteur respecte la liberté d'association et le droit de négociation collective conformément à la législation en vigueur.

Accord d'entreprise

L'article 7 de l'accord d'entreprise de l'Institut Pasteur, et intitulé « Liberté syndicale », indique que l'Institut Pasteur reconnaît à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté pour les syndicats d'exercer leur action conformément à la loi.

Mise en œuvre

Département « Gestion des relations sociales »

L'Institut Pasteur dispose d'un département « Gestion des relations sociales » rattaché à la DRH. Parmi les missions de ce département on retrouve notamment l'animation, avec le Directeur des Ressources Humaines, des relations sociales, la coordination et le suivi des différents dossiers s'y rapportant : négociations sociales, instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise, délégués du personnel) et coordination des évolutions de l'Accord d'Entreprise.

Organisations syndicales

Chaque organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise dispose de moyens de communication :

- **Panneaux d'information** ;
- **Page web** sur l'intranet de l'Institut Pasteur ;
- **Adresse électronique.**

Elles disposent également d'un **local équipé du matériel informatique** nécessaire.

Chaque organisation syndicale a la possibilité de constituer, à partir de sa page web, une liste de diffusion lui permettant de correspondre avec les salariés de l'Institut Pasteur qui s'y sont inscrits.

Associations

L'Institut Pasteur dispose de deux associations loi 1901 :

- **L'ASIP** : Association Sportive de l'Institut Pasteur ;
- **La Pasteurale** : Association qui a pour vocation l'organisation d'activités artistiques musicales et théâtrales (cours, groupes de musique, concerts, ...) pour les personnes travaillant sur le campus.

Mesure des résultats

Négociation collective

En 2011 et 2012, les négociations avec les syndicats ont abouti à une dizaine de protocoles d'accord et avenants relatifs notamment au télétravail, à la rémunération, à la prévention des risques psychosociaux, à la prévoyance / frais de santé ou encore à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Principe 6

L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Evaluation, politique et objectifs

L'interdiction de toute discrimination fait partie intégrante du Règlement intérieur de l'Institut Pasteur.

Extrait du règlement intérieur

4.3 Interdiction de toute discrimination

- 4.3.1 Selon les dispositions de l'article L 122-45 du Code du Travail : " Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre 4 du livre 2 du code, en raison de son état de santé ou de son handicap."

Mise en œuvre

Egalité Homme / Femme

Les questions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes travaillant à l'Institut Pasteur sont abordées et traitées au sein de la commission de l'Egalité professionnelle du Comité d'Entreprise (CE). Le Directeur des Ressources Humaines de l'Institut Pasteur est membre de la commission.

Le rôle de cette commission est d'étudier toutes les données fournies par la direction de l'Institut Pasteur concernant la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes à l'Institut Pasteur. Ces éléments permettent une analyse sur la base d'indicateurs pertinents, reposant notamment sur des éléments chiffrés, tenant compte de la situation particulière de l'Institut Pasteur, et permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

La commission de l'Egalité professionnelle se réunit une fois par an, à l'initiative de la DRH, qui lui remet les documents reflétant la situation présente et l'évolution à l'Institut

Pasteur des conditions d'emploi des hommes et des femmes respectivement. A l'issue de cette réunion, la commission rédige un rapport qui est remis aux membres du CE et de la direction et qui est présenté en réunion plénière.

Mesure des résultats

Egalité homme-femme

Effectifs

En 2011, 61,2% de l'effectif de l'Institut Pasteur est féminin.
Les femmes occupent 71,5% des emplois non-cadres et 53,3% des emplois cadres.

Rémunération

En 2011, l'analyse détaillée des rémunérations ne fait pas apparaître de disparité homme / femme. « A qualification égale – rémunération égale ».

Répartition dans les instances

	Hommes	Femmes
Conseil de direction	6	5
Conseil scientifique	13	3
Comité d'entreprise	6	10
Délégué du personnel	10	13
CHSCT	7	2

Gommage des discriminations

L'année 2011 a été marquée par la conclusion de l'accord relatif à l'uniformisation des règles en matière de cotisation au régime de prévoyance et frais médicaux. En effet, le précédent accord présentait des disparités parfois importantes en terme de cotisation et de répartition des parts employeur et salariés entre les cadres et les autres catégories de salariés, alors même que les prestations servies étaient identiques. L'ensemble des partenaires sociaux ont élaboré de ce constat un nouvel accord égalitaire en termes de modalité de cotisation. Désormais, à salaire égal et quelque soit la catégorie professionnelle, les cotisations sont identiques.

Senior

Protocole

Un protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du plan senior a été signé en 2010 par l'ensemble des partenaires sociaux. Il porte notamment sur :

- **L'anticipation et l'évolution** des carrières professionnelles ;
- **Le développement** des compétences et des qualifications et l'accès à la **formation** ;
- **L'aménagement** des fins de carrières et la **transition** entre activité et retraite ;
- **La transmission** des savoirs et des compétences et le développement du **tutorat**.

Effectifs

En 2010, les salariés de 55 ans et plus représentaient 21,2% de l'effectif global. Au 31 décembre 2011, les séniors représentaient 22,9% de l'effectif global. Pour 2012, l'Institut Pasteur propose un plan d'actions visant globalement à maintenir la part des salariés de 55 ans et + à au moins 20% de l'effectif.

III- Environnement

Principe 8

Les entreprises sont invitées à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Evaluation, politique et objectifs

Les orientations et l'engagement de l'Institut Pasteur en matière de préservation de l'environnement sont présentés dans deux documents signés par la Directrice générale de l'Institut Pasteur :

- **La politique Qualité, Sécurité, Environnement et Développement durable ;**
- **La lettre d'engagement de l'Institut Pasteur en matière d'environnement.**

Mise en œuvre

Service Qualité, Environnement et Développement durable

L'Institut Pasteur dispose d'un Service Qualité, Environnement et Développement durable (QE-DD) directement rattaché à la Direction déléguée aux Ressources Techniques et Environnement. Ce service est composé d'une dizaine de personnes dont la moitié gère des activités en lien avec la préservation de l'environnement. Le service QE-DD a pour mission de :

- **Veiller** au respect de la législation et de la réglementation en vigueur dans son périmètre d'action ;
- **Répondre** aux besoins et attentes de ses parties prenantes ;
- **Promouvoir** des pratiques respectueuses de l'environnement.

Campus vert

Les actions de l'Institut Pasteur en matière d'environnement sont mises en œuvre dans le cadre de son projet « Campus vert ». Ce projet est destiné à promouvoir et à renforcer les actions de l'Institut Pasteur en faveur de l'environnement. Il est également le prolongement de la politique QSE-DD déployée depuis 2007.

Il s'organise autour de trois axes prioritaires :

- **La préservation** des ressources ;
- **La prévention** des pollutions ;
- **Le partage** des idées et des bonnes pratiques.

Mesure des résultats

Guide du laboratoire éco-responsable

Dans le cadre de son projet Campus Vert 2011-2012, l'Institut Pasteur a publié son premier Guide du laboratoire éco-responsable destiné à ses 130 entités de recherche. Ce livret présente quelques pistes concrètes pour réduire l'impact des activités de laboratoire sur l'environnement.

Guide du laboratoire
éco-responsable



Auto-surveillance des eaux de rejet

L'Institut Pasteur applique la politique « Zéro rejet de produits dangereux à l'évier ». L'auto-surveillance des eaux de rejet mise en œuvre en 2011 a montré un taux de conformité des rejets de 98,5%. Plusieurs actions correctives ont été entreprises pour atteindre l'objectif de 100% de conformité en 2012.

Tri des bouteilles en plastique et des canettes

En 2012, l'Institut Pasteur a mis en place une filière pour le tri et le recyclage des bouteilles et des canettes.

Bilan carbone

L'Institut Pasteur a réalisé son premier bilan carbone en 2009. Ce premier bilan, réalisé de façon volontaire et selon la méthode « bilan carbone campus » développée par l'ADEME, a permis de prendre conscience des postes à fort impact environnemental et d'identifier des axes de travail et de réflexion. En 2012, l'Institut Pasteur va réaliser, conformément à la loi Grenelle, son deuxième bilan d'émission de gaz à effet de serre. Un plan d'actions de réduction des émissions sera ensuite établi et mis en œuvre. Deux ingénieurs du Service Qualité, Environnement et Développement durable ont pour cela été formés, début 2012, à la réalisation de bilans carbone selon la méthode ADEME (modules Initiation et Maîtrise).

Relations avec le voisinage

L'Institut Pasteur veille à respecter au mieux la qualité de vie de son voisinage. L'année 2012 va voir s'achever un projet important de réduction du bruit. Ce projet, déployé sur plusieurs années, va permettre une réduction significative des nuisances sonores émises par les installations techniques de l'Institut Pasteur, pour un coût global d'environ 4 millions d'euros.

Achat

En 2011, l'Institut Pasteur a repéré, dans son catalogue des produits référencés, les produits bénéficiant d'un label développement durable afin de mieux sensibiliser les salariés de l'Institut Pasteur sur l'impact de leurs choix en matière d'achats.

IV- Lutte contre la corruption

Principe 10

Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Evaluation, politique et objectifs

L'Institut Pasteur s'engage à appliquer les lois, conventions et règlements en vigueur en France et notamment ceux relatifs à la lutte contre la corruption et les conflits d'intérêt.

Exemple de clause présente dans les contrats signés avec une entreprise américaine :
« *L'Institut Pasteur doit se conformer pleinement et pendant toute la durée du Contrat à toute la réglementation en vigueur notamment les lois anti-corruption applicables dans le cadre de la réalisation de ses prestations.* » [...]

« *Les Parties s'engagent ainsi à ce que dans le cadre de l'exécution du présent Contrat, aucun paiement ou transfert de toute valeur quelconque ne soit effectué, promis, autorisé, ratifié ou offert dans le but ou en vue d'une corruption publique ou commerciale, l'acceptation ou le consentement à des extorsions, des pots-de-vin ou tous autres moyens illégaux ou malhonnêtes en vue d'obtenir un avantage indu ou de conserver des activités.* »

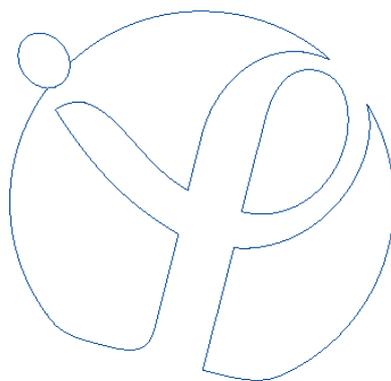
Mise en œuvre

Financement des projets du RIIP

L'Agence Française de Développement est un bailleur de fonds qui intervient régulièrement dans le financement de projets (sous forme de prêts ou de subventions) portés par certains Instituts Pasteur du Réseau qui peuvent se situer dans des pays où l'indice de perception de la corruption établi par la « Transparency International » peut être très bas. L'utilisation des fonds obtenus est soumise au respect des nombreuses clauses traitant de la lutte anti-corruption et au respect des Bonnes Pratiques de Passation de Marchés (proche de celles utilisées pour les marchés publics en France).

Par ailleurs, une partie des subventions obtenues servent parfois à aider les structures à renforcer leurs méthodologies et outils financiers (ex : outil de comptabilité analytique) afin de garantir une traçabilité fiable de l'utilisation de leurs budgets. L'Institut Pasteur de Dakar doit entreprendre ce type de démarche au cours de l'année 2012.

DIFFUSÉ PAR :



INSTITUT PASTEUR

25 – 28 rue du Docteur Roux
75724 Paris Cedex 15

www.pasteur.fr

Téléphone standard : +33 (0)1 45 68 80 00