



**Conseil d'administration
du Programme des Nations Unies
pour le développement, du Fonds
des Nations Unies pour la population
et du Bureau des Nations Unies
pour les services d'appui aux projets**

Distr. générale
8 avril 2021
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2021

7-11 juin 2021, New York

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

Déontologie

**Activités du Bureau de la déontologie et de la conformité
de l'UNOPS en 2020**

Rapport du Bureau de la déontologie et de la conformité

Résumé

La Directrice du Bureau de la déontologie et de la conformité de l'UNOPS remet chaque année son rapport à la Directrice exécutive, lequel est ensuite transmis au Conseil d'administration à sa session annuelle, en application de la décision 2010/17 du Conseil.

Le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le projet de rapport à sa séance de mars 2021, conformément au paragraphe 4 de la section 5 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte », telle que modifiée. Le Comité consultatif de l'UNOPS pour les questions d'audit a examiné le projet de rapport à sa séance du 24 mars 2021. Le présent rapport couvre la période allant du premier janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Il s'agit du douzième rapport annuel présenté par le Bureau de la déontologie et de la conformité (anciennement Bureau de la déontologie) depuis sa création, en 2009.

Éléments de décision

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et formuler des observations sur les progrès accomplis par le Bureau de la déontologie et de la conformité de l'UNOPS concernant le renforcement de la culture de déontologie au sein de l'UNOPS.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Expansion du Bureau de la déontologie et de la conformité	3
III. Rapport sur les activités menées en 2020	4
A. Élaboration de politiques et de normes	6
B. Avis et conseils	10
C. Formation et sensibilisation	12
D. Protection contre les représailles	14
E. Dispositif de transparence financière	19
F. Autres activités	20
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	21

I. Introduction

1. Soumis en application de la décision 2010/17 du Conseil d'administration, le présent rapport porte sur les activités menées par le Bureau de la déontologie et de la conformité du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) en 2020. Il est présenté à la Directrice exécutive de l'UNOPS et au Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et de l'UNOPS.

2. Le Bureau de la déontologie et de la conformité a été créé en 2009 en application de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général, telle que modifiée. Il est situé à Copenhague et fournit un appui en matière de déontologie et de conformité aux 5 038 membres du personnel de l'UNOPS ainsi qu'à 7 498 membres du personnel de partenaires répartis dans plus de 80 pays à travers le monde.

3. Aux termes de la circulaire, l'objectif du Bureau est de « cultiver et favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité et, ce faisant, de rendre le système des Nations Unies plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur ». La circulaire précise en outre les attributions suivantes du Bureau :

- a) Élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie ;
- b) Orienter la gestion de sorte que les politiques et procédures de l'UNOPS promeuvent les qualités d'intégrité ;
- c) Donner confidentiellement aux fonctionnaires des avis et des conseils sur les questions de déontologie ;
- d) Sensibiliser les fonctionnaires aux normes déontologiques et au comportement attendu ;
- e) Gérer la politique de l'UNOPS en matière de protection contre les représailles ; et
- f) Administrer le dispositif de transparence financière de l'UNOPS.

II. Expansion du Bureau de la déontologie et de la conformité

4. Depuis la fin de l'année 2015, la Directrice exécutive augmente progressivement les ressources disponibles à l'appui du programme de déontologie de l'UNOPS. En 2019, la prise de fonctions de la première directrice et déontologue à temps plein du Bureau de la déontologie et de la conformité a marqué une étape décisive. À la fin de l'année 2019, le Bureau comptait trois membres à temps plein. Au cours de l'été 2020, les capacités du Bureau ont été renforcées grâce au recrutement d'un membre supplémentaire et à la fourniture d'un appui provisoire.

5. L'augmentation des ressources du Bureau s'est accompagnée d'un élargissement du mandat de celui-ci, notamment en vertu de l'instruction opérationnelle OI.LG.2018.08 sur la conformité, qui, depuis décembre 2018, confie officiellement au Bureau la fonction de conformité. Comme indiqué dans le rapport sur les activités du Bureau menées en 2019, ce dernier a également entrepris d'étendre son champ d'action aux questions d'intégrité institutionnelle, soit des questions de déontologie qui concernent l'UNOPS en tant qu'organisation, plutôt que de se limiter aux questions de déontologie concernant des particuliers.

6. En 2019, la Directrice du Bureau de la déontologie et de la conformité a établi un plan de travail détaillé pour le Bureau, qui court jusqu'à la fin de l'année 2021 et s'articule autour de cinq domaines stratégiques clés :

- a) Poursuivre les activités du programme de déontologie ;
- b) Mettre en place des projets destinés à renforcer les activités menées en matière de déontologie ;
- c) Élaborer le nouveau programme de déontologie, en faisant une plus grande place à l'intégrité institutionnelle ;
- d) Élaborer le nouveau programme de conformité ; et
- e) Fournir un appui au système des Nations Unies dans son ensemble en matière de déontologie et de conformité.

III. Rapport sur les activités menées en 2020

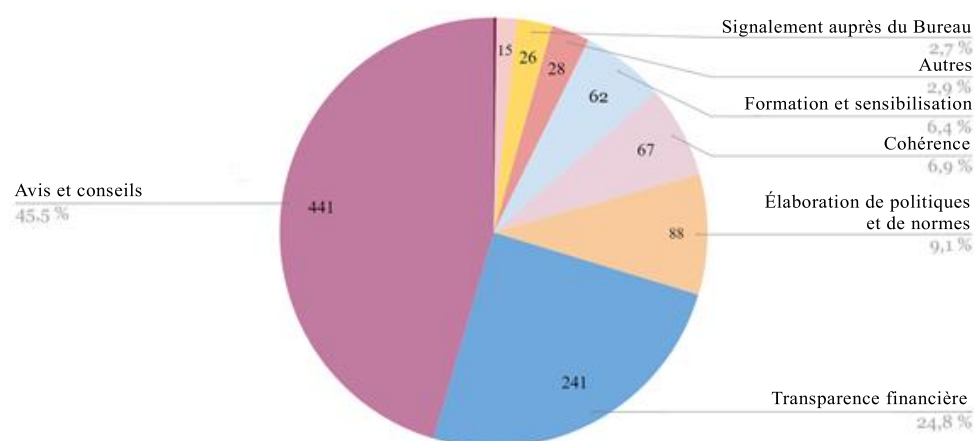
7. En 2020, le Bureau a continué de fournir des services dans de nombreux domaines, comme indiqué dans le graphique 1. L'année 2020 a également été marquée par le premier plan de travail annuel du Bureau axé sur la réalisation des objectifs stratégiques à long terme que celui-ci s'est fixés. Le Bureau a en outre fait preuve de souplesse et a su adapter ses plans sous l'effet de divers événements extérieurs, notamment la pandémie de COVID-19 et les mouvements et protestations mondiaux contre le racisme et la discrimination. Le Bureau a ainsi modifié son plan de travail pour répondre à des considérations pratiques, telles que la restriction des déplacements, et pour veiller à ce que, par le biais de formations et de campagnes de sensibilisation, le personnel connaisse ses droits et obligations ainsi que la position de l'UNOPS sur les questions d'actualité.

8. Les principales activités menées en 2020 ont été les suivantes :

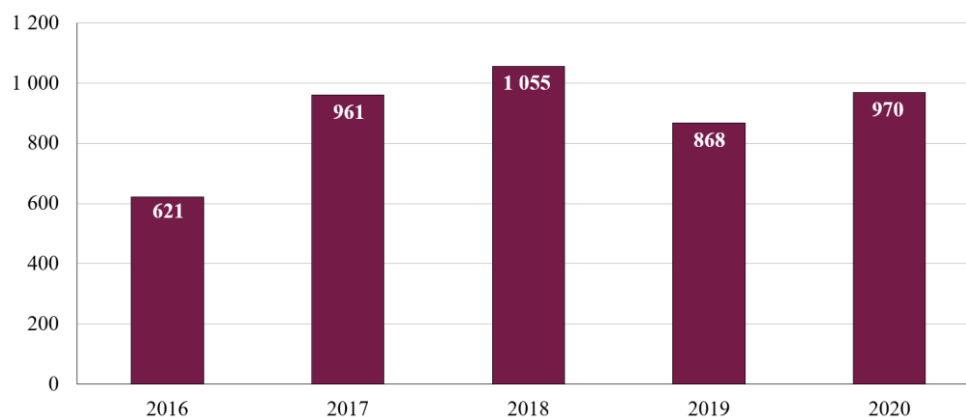
- Application d'une nouvelle définition pratique plus large de la déontologie à l'UNOPS ;
- Conception et déploiement du programme d'évaluation globale des risques déontologiques ;
- Mise en œuvre d'une campagne de communication globale visant à sensibiliser le personnel à la définition élargie de la déontologie et à renforcer la culture du parler franc ;
- Gestion d'un programme à base communautaire visant à célébrer la diversité à l'UNOPS et à aborder les questions d'importance découlant des mouvements mondiaux contre le racisme et la discrimination ;
- Examen indépendant de la politique et des procédures de l'UNOPS en matière de protection contre les représailles.

9. Le Bureau bénéficie de l'engagement de la Directrice exécutive et des membres de l'équipe de direction en faveur des questions déontologiques, et du soutien qu'ils donnent à la Directrice du Bureau de la déontologie et de la conformité et à ses ambitions programmatiques. Celle-ci informe les membres de l'équipe de direction lors de réunions trimestrielles auxquelles elle participe d'office, et peut donc ainsi leur faire connaître la nature des questions déontologiques qui se posent tout en respectant l'indépendance du Bureau et ses obligations de confidentialité.

Graphique 1
Ventilation des services par catégorie (2020)¹



Graphique 2
Nombre de demandes de services par an (2016-2020)



10. En 2020, le Bureau a reçu 970 demandes de services, soit une augmentation de 11 % par rapport aux 868 demandes reçues en 2019. Comme le montre le graphique 2, les demandes de services ont connu une augmentation assez importante en 2018,

¹ Description des catégories

Protection contre les représailles : demandes de protection contre les représailles et mesures préventives prises pour réduire la probabilité de représailles.

Élaboration des politiques et des normes : initiatives relatives aux politiques en matière de déontologie, collaboration avec d'autres services concernant les politiques connexes et activités menées en application des recommandations du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies.

Formation et sensibilisation : mise au point et tenue de formations et collaboration à cette fin, diffusion interne d'informations.

Dispositif de transparence financière : administration du dispositif annuel de transparence financière.

Cohérence : collaboration et échange d'informations avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies et d'autres organisations multilatérales., ainsi qu'avec d'autres unités de l'UNOPS.

Signalement auprès du Bureau : Bureau contacté au sujet de questions ne relevant pas de sa compétence et renvoi de la demande.

suivie d'une légère baisse en 2019. Le volume global de demandes reçues en 2020 est quasi identique à celui de 2017, et considérablement élevé par rapport à la période 2010-2015, durant laquelle le Bureau recevait entre 400 et 500 demandes par an. Comme indiqué précédemment dans le rapport annuel 2019 (DPS/OPS/2020/3), ces chiffres sont fournis pour assurer la cohérence avec les rapports de l'ensemble des bureaux de la déontologie du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Le Bureau estime toutefois que le nombre brut de demandes ne permet pas de saisir les nuances des progrès réalisés au sein de l'organisation concernant les niveaux de sensibilisation, les normes de déontologie et l'incidence des activités menées par le Bureau. Par exemple, certaines activités du Bureau (comme l'évaluation globale des risques déontologiques) demandent beaucoup plus de ressources et ont une incidence beaucoup plus importante qu'un simple conseil fourni à un membre du personnel.

11. Le nombre de conseils et avis fournis a continué d'augmenter en 2020, passant de 343 en 2018 à 401 en 2019, et à 441 en 2020, soit 45 % de l'ensemble des services fournis en 2020, contre 46 % en 2019 et environ 33 % en 2018 et en 2017. Cela démontre une croissance régulière et continue de la prise de conscience du personnel et de la confiance qu'il place dans le Bureau. L'augmentation continue des demandes de conseils s'explique aussi en partie par les activités régulières de sensibilisation menées en 2020, qui ont permis au Bureau de gagner en visibilité.

12. Les services autres que les conseils et avis sont passés de 467 en 2019 à 529 en 2020. La principale raison de cette hausse est l'augmentation du nombre de personnes ayant participé au dispositif de transparence financière. Les services fournis dans cette catégorie sont passés de 181 en 2019 à 241 en 2020.

A. **Élaboration de politiques et de normes**

13. Le Bureau a considérablement augmenté ses activités d'élaboration de politiques et de normes en 2020, dans le cadre tant de ses propres initiatives que des demandes de contribution à des travaux menés par d'autres unités.

Évaluation globale des risques déontologiques

14. L'une des principales responsabilités du Bureau est de fournir des conseils à la direction afin de veiller à ce que les règles, politiques, procédures et pratiques de l'UNOPS renforcent et promeuvent les normes d'intégrité consacrées par la Charte des Nations Unies. La Responsable de la déontologie et de la conformité a ainsi conseillé la Directrice exécutive et l'équipe de direction sur l'importance de tenir compte de l'ensemble des risques déontologiques qui peuvent survenir à l'UNOPS plutôt que de se concentrer exclusivement sur les questions expressément visées dans la circulaire du Secrétaire général. Cette démarche est d'autant plus pertinente que les risques déontologiques évoluent au fil du temps et dépendent de la nature des activités d'une entité. Le Bureau a donc proposé de mener une évaluation des risques déontologiques qui, selon lui, existent dans les activités de l'UNOPS, de fournir des conseils sur l'efficacité des règles et procédures en vigueur pour gérer ces risques, et de formuler des recommandations sur les mesures pouvant être prises en vue de mieux prévenir les risques déontologiques. La Directrice exécutive et l'équipe de direction ont appuyé cette proposition et ont alloué des fonds supplémentaires au Bureau pour qu'il mène à bien cette initiative. L'évaluation globale des risques déontologiques, qui a constitué l'activité la plus importante du Bureau en 2020, fait de la catégorie « Élaboration de politiques et de normes » la principale catégorie de travail du Bureau pour la période considérée. Il s'agit du projet stratégique le plus important du Bureau, qui a commencé en 2020 et se poursuivra en 2021 et au-delà. Compte tenu de son ampleur, le projet a représenté environ 25 % des activités du Bureau en 2020.

15. Dans un premier temps, le Bureau a élaboré une nouvelle définition de la déontologie au quotidien à l'UNOPS afin de mieux l'adapter au contexte de ce dernier. La nouvelle définition, qui englobe un éventail plus large de risques déontologiques que ceux expressément visés dans la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), couvre à la fois les risques individuels et les risques institutionnels et tient compte des risques qui découlent de la nature particulière de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en tant qu'entité. Pour élaborer cette définition, le Bureau s'est appuyé sur les documents pertinents de l'UNOPS et d'autres entités des Nations Unies ainsi que sur les meilleures pratiques en matière de déontologie et de conformité mises en œuvre dans le secteur privé et les banques de développement.

16. Le Bureau a ensuite entrepris des travaux considérables pour mettre au point l'approche stratégique, la méthodologie et la documentation à l'appui de l'évaluation globale des risques déontologiques, en veillant à ce qu'elles soient conformes au cadre et à la méthodologie d'évaluation des risques de l'UNOPS. La méthodologie employée repose sur la collecte et l'analyse de données préalablement à des visites sur le terrain et à des entretiens sur place avec le personnel d'encadrement axés sur l'exposition aux risques et les activités d'atténuation existantes. La nouvelle évaluation globale des risques déontologiques a été mise à l'essai dans le cadre de deux projets pilotes mis en œuvre au sein du Groupe des services de New York et du bureau de l'UNOPS à Genève, respectivement. Les retours d'informations obtenus à la suite des projets pilotes ont été mis à profit pour améliorer et perfectionner le programme d'évaluation globale des risques déontologiques et la documentation connexe.

17. Il était initialement prévu qu'une évaluation globale des risques déontologiques soit conduite dans chaque bureau de pays de l'UNOPS dans un délai de trois ans. Cependant, le Bureau n'a pas été en mesure d'effectuer de visite sur le terrain en raison des restrictions des déplacements liés à la COVID-19, ce qui a retardé la mise en œuvre intégrale du programme étant donné que rien ne peut complètement remplacer des réunions d'évaluation des risques en face à face. Pour contourner les restrictions aux déplacements, le Bureau a appliqué une solution provisoire consistant à demander aux bureaux de pays et aux bureaux régionaux de l'UNOPS d'autoévaluer leur exposition aux risques déontologiques à l'aide de questionnaires élaborés à cet effet. Les résultats de ces auto-évaluations permettront à l'UNOPS de mieux comprendre les risques déontologiques existants en son sein, et, une fois les restrictions de voyage levées, de prioriser les bureaux de pays et les bureaux régionaux les plus exposés aux risques déontologiques. En décembre 2020, le Bureau a envoyé à trente bureaux de pays des questionnaires à remplir dans des délais échelonnés. Pour veiller à l'exactitude et à la cohérence des questionnaires qui lui sont remis, le Bureau effectue un suivi de chaque questionnaire à l'aide d'une session de questions-réponses. Si cette solution provisoire s'avère fructueuse, le Bureau pourrait de nouveau recourir aux questionnaires à l'avenir. Au moment de la rédaction du présent rapport, le Bureau a constaté un fort niveau de participation à tous les niveaux de l'entité, ainsi qu'une volonté accrue d'en apprendre davantage sur la gestion des risques déontologiques.

18. En parallèle, le Bureau a commencé à élaborer un nouveau tableau de bord en vue de communiquer les conclusions de l'évaluation globale des risques déontologiques et des questionnaires par pays ainsi que de fournir des informations sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de l'évaluation mondiale des risques déontologiques.

Conflits d'intérêts et activités extérieures

19. En 2020, le Bureau a participé à plusieurs initiatives d'élaboration de politiques en matière de conflits d'intérêts.

20. Il a procédé à un examen des conflits d'intérêts et des activités extérieures dans l'objectif de déterminer les modifications à apporter aux politiques, pratiques et formations de l'UNOPS en matière de conflits d'intérêts et d'activités extérieures, après avoir évalué la probabilité que des conflits d'intérêts et des activités extérieures engendrent des risques pour l'UNOPS ainsi que les répercussions que pourraient avoir de tels risques. Le Bureau a recensé des conflits d'intérêts particuliers et certains aspects des activités extérieures sur lesquels il souhaitait se pencher, puis a analysé les politiques, les formations, les pratiques et d'autres sources de données de l'UNOPS avant de mener des entretiens auprès d'un large groupe de membres du personnel de l'UNOPS. L'examen sera achevé au cours du premier trimestre de 2021, après quoi l'UNOPS mettra en œuvre les mesures arrêtées en conséquence.

21. En 2020, le Bureau a aidé à rédiger une politique sur les conflits d'intérêts qui a été signée par les membres du comité directeur d'une entité à laquelle l'UNOPS fournit ses services. Les membres dudit comité ne font pas partie du personnel de l'UNOPS et ne sont pas couverts par les politiques de l'UNOPS.

22. Le Bureau a également élaboré, en collaboration avec le Groupe des pratiques et normes de mise en œuvre et le Groupe des achats, un manuel de formation initiale destiné aux personnes titulaires d'un contrat d'avance d'honoraires, qui fournit des informations sur les restrictions applicables à ces personnes en ce concerne les activités extérieures. Cela a permis de résoudre un problème que le Bureau avait décrit dans son rapport annuel 2019, à savoir que le Bureau avait été contacté au sujet de cas dans lesquels des personnes titulaires d'un contrat d'avance d'honoraires étaient également directeurs généraux ou directrices générales de sociétés cherchant à faire des affaires avec l'UNOPS.

Fourniture de conseils sur les projets et initiatives stratégiques de l'UNOPS

23. En 2020, le Bureau a aidé l'UNOPS à aligner les mesures de déontologie sur les meilleures pratiques du secteur privé et des banques de développement. Il a fait des efforts considérables pour soutenir les projets et initiatives stratégiques à un stade précoce.

24. Le Bureau a fourni un soutien en matière de déontologie au bureau de l'initiative S3I (investissement à impact pour des infrastructures durables). Les conseils qu'il lui a dispensés portaient sur : a) la détermination des risques déontologiques découlant des activités d'investissement de l'initiative ; b) la gestion des services associés aux transactions ; c) la détermination de l'appétence de l'organisation pour le risque ; d) l'élaboration d'un manuel relatif aux opérations d'investissement et la mise en place d'activités de recrutement (notamment une nouvelle formation initiale à la déontologie appliquée aux investissements à impact pour des infrastructures durables). Le Bureau a apporté son soutien à d'autres projets stratégiques en 2020, dont le nouvel accord de partenariat avec le Gouvernement du Mexique visant à soutenir les achats nationaux de médicaments à partir de 2021. Il a dispensé des conseils sur les risques déontologiques potentiels et sur la nécessité d'attribuer expressément à des membres du personnel, dans le cadre de leur mandat, la responsabilité de gérer les risques déontologiques des projets. Le Bureau a en outre aidé à recruter le personnel adéquat pour ce faire.

25. L'UNOPS estime que les projets stratégiques tels que celui-ci bénéficient de l'attribution expresse, à une ou plusieurs personnes, de la responsabilité de coordonner la gestion des risques déontologiques des projets au niveau opérationnel,

car cela permet à l'UNOPS de veiller à ce que les risques déontologiques soient détectés rapidement et renforce les niveaux d'appropriation et de responsabilité dans le cadre du traitement des risques déontologiques au niveau local. Il est important que le Bureau exerce un contrôle approprié sur ce personnel afin de garantir une cohérence et de s'assurer que les problèmes détectés soient signalés à la hiérarchie. Le Bureau continue toutefois d'exercer les activités relevant de son mandat définies dans la circulaire du Secrétaire général.

Formulaire de demandes

26. Le Bureau a gagné en efficacité en introduisant un certain nombre de formulaires en ligne que le personnel de l'UNOPS doit utiliser lorsqu'il le contacte pour une demande sur un sujet particulier. Il s'agit notamment d'un formulaire révisé pour déclarer l'acceptation d'un cadeau ou d'une invitation dans le cadre de l'exercice de fonctions officielles, de deux nouveaux formulaires destinés aux membres du personnel qui souhaitent obtenir l'autorisation d'exercer une activité extérieure, et d'un formulaire de demande de conseils sur les conflits d'intérêts. En 2021, le Bureau envisagera d'introduire un autre formulaire pour les demandes de protection contre les représailles.

Prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles

27. En 2020, le Bureau a de nouveau présenté un membre pour siéger au Groupe de travail sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, créé par le Secrétaire général à la fin de l'année 2018. Le Groupe de travail, qui a été élargi en 2020, s'est réuni huit fois au cours de l'année et a mené diverses initiatives. Il a notamment examiné comment le Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et de violences sexuelles impliquant des partenaires opérationnels pourrait se traduire par des procédures de l'UNOPS.

Cadre réglementaire

28. Dans le cadre d'une initiative visant à renforcer les mesures liées à la gouvernance, aux risques et à la conformité au sein de l'UNOPS, le Bureau a été chargé de la conformité. Le mandat de conformité du Bureau comprend les éléments suivants : a) un appui consultatif à l'UNOPS, y compris la conception, la mise en œuvre et la gestion des normes de conformité et du cadre d'appui ; b) la fourniture de conseils ciblés aux principales parties prenantes, telles que les entités titulaires d'un contrat avec l'UNOPS, sur la gestion de la conformité, les besoins en matière de surveillance et l'atténuation des risques de non-conformité.

29. En 2020, le Bureau a entrepris une vaste étude préliminaire pour évaluer la situation et les besoins actuels de l'UNOPS, basée sur des consultations avec les principales parties prenantes et un examen des politiques. En 2021, le Bureau mènera de nouvelles discussions avec l'équipe de direction afin d'ajuster le mandat de conformité et de s'assurer qu'il exerce principalement une fonction de conseil stratégique sans dupliquer les actions en matière de conformité entreprises par d'autres parties prenantes.

30. Dans le cadre de son mandat de conformité, le Bureau travaille également avec l'UNOPS pour évaluer les moyens de renforcer la culture de la responsabilité au sein de l'entité. Pour ce faire, il a collaboré avec le Groupe des ressources humaines et du changement pour examiner de plus près la meilleure façon d'évaluer la culture organisationnelle en matière de conformité et de responsabilité. Le Bureau estime à cet égard qu'une évaluation approfondie de la culture est nécessaire afin de pouvoir relier la responsabilité à la culture et aux valeurs de l'UNOPS. Une telle évaluation, qui exigera la collaboration et le soutien de l'équipe de direction et du Groupe des

ressources humaines et du changement, permettra de poursuivre les travaux dans ce domaine.

B. Avis et conseils

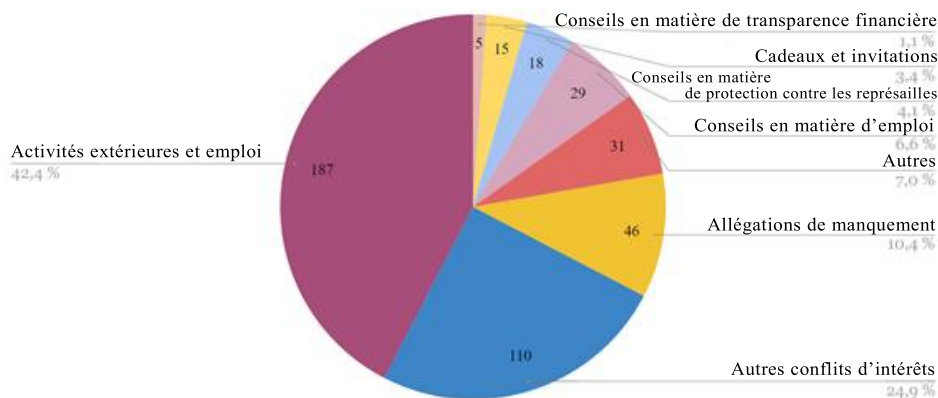
31. Tout membre du personnel de l'UNOPS peut contacter directement le Bureau pour obtenir un avis confidentiel et impartial sur un dilemme déontologique, sans avoir à soumettre préalablement sa demande à un supérieur hiérarchique ou au Bureau des ressources humaines. Le Bureau considère que la fourniture directe et personnelle de conseils déontologique est un aspect essentiel de sa fonction. Il se réjouit de constater que le nombre de demandes de conseils continue d'augmenter d'année en année.

32. L'augmentation des demandes de conseils observée en 2019 s'est en effet confirmée en 2020. En 2017 et 2018, le Bureau avait donné suite à environ 345 demandes de conseils, soit un tiers de l'ensemble des services fournis. En 2019, ce chiffre est passé à 401 et, en 2020, il a de nouveau augmenté pour atteindre 437 demandes.

33. Le graphique 3 ci-dessous montre les demandes de conseils soumises en 2020, ventilées par catégorie.

Graphique 3

Demands de conseils déontologiques ventilées par sous-catégorie (2020)²



² Principales définitions

Conseils en matière d'emploi : comprend les conseils donnés en matière de déontologie concernant le recrutement, les conditions d'emploi et les restrictions après la cessation de service.

Allégations de manquement : comprend les conseils concernant les obligations et les solutions dans les situations de manquement potentiel et la collaboration avec le Groupe de l'audit interne et des investigations en la matière.

Conseils en matière de transparence financière : comprend les conseils concernant les obligations de déclaration, sans toutefois concerner les déclarations annuelles au titre du dispositif de transparence financière lui-même.

Conseils en matière de protection contre les représailles : comprend les conseils relatifs à la protection contre les représailles, sans toutefois concerner les démarches officielles visant à assurer une protection.

Activités extérieures

34. Les activités extérieures continuent de constituer la plus grande catégorie de conseils fournis par le Bureau. En 2020, le Bureau a reçu 187 demandes de conseils en matière d'activités extérieures, soit 42 % du total des demandes de conseils. Depuis 2017, les activités extérieures représentent chaque année entre 37 % et 44 % des demandes de conseils. Le Bureau compte voir cette tendance se poursuivre.

35. En 2020, le Bureau a relevé qu'il était de plus en plus sollicité par des membres du personnel des ressources humaines en poste sur le terrain ou dans des unités du siège qui souhaitent obtenir des conseils sur les activités extérieures de personnes en cours de recrutement. Le Bureau estime qu'il s'agit d'une avancée positive, car elle montre que le personnel des ressources humaines est de plus en plus conscient des restrictions générales dans ce domaine. Aborder les activités extérieures à ce stade contribue à intégrer de nouvelles recrues à l'UNOPS en évitant les méprises qui peuvent survenir lorsqu'un candidat ou une candidate a ouvertement décrit une activité extérieure en cours dans sa candidature, mais découvre plusieurs mois après avoir rejoint l'UNOPS que la poursuite de l'activité extérieure concernée est incompatible avec son statut de membre du personnel de l'UNOPS.

36. La catégorie des activités extérieures couvre non seulement les activités professionnelles mais aussi les activités politiques. En 2020, les demandes de conseils adressées au Bureau concernant des activités politiques ont augmenté. Au cours du second semestre de l'année, le Bureau a constaté que, lorsqu'il fournissait une réponse à des demandes précises, il était utile d'y joindre un lien vers la communication générale publiée à l'intention de l'ensemble du personnel par la Responsable de la déontologie et de la conformité concernant les activités politiques.

37. Par ailleurs, une demande de participation à une activité extérieure peut se voir opposer un refus au motif que l'activité concernée a un caractère politique, même si la personne qui demande l'autorisation ne participe pas directement à une activité politique ni ne fait de déclarations politiques. Cela a été le cas de plusieurs membres du personnel en 2020 qui souhaitaient occuper des fonctions dans des organisations non gouvernementales (ONG). Dans tous les cas, les ONG en cause avaient essentiellement une vocation caritative mais publiaient également sur leur site Web des déclarations critiques à l'égard des politiques de certains pays.

Signalement de manquements

38. Le Bureau fournit des conseils aux membres du personnel sur les options disponibles et sur leurs devoirs en cas d'allégations de manquement. C'est une responsabilité importante du Bureau, car elle contribue à encourager une solide culture du parler-franc à l'UNOPS. En 2020, le Bureau a constaté une nette augmentation du nombre de membres du personnel qui souhaitent obtenir des conseils et un soutien avant de signaler un manquement. Par ailleurs, la Responsable de la déontologie et de la conformité est de plus en plus sollicitée pour aider à résoudre des cas complexes qui dépassent les limites du mandat traditionnel du Bureau, et a été invitée par la Directrice exécutive à donner des conseils sur la façon de répondre aux préoccupations qui sont directement portées à son attention par des membres du personnel.

39. En 2020, elle a ainsi participé au suivi de deux cas particulièrement sensibles. Dans le premier cas, elle a mené l'examen d'une affaire et, dans le second, elle a été chargée de retenir les services d'enquêteurs externes.

40. Les détails des affaires sont généralement confidentiels, mais l'une de ces affaires est de notoriété publique. Elle concernait des allégations de racisme et d'abus de pouvoir au sein du Partenariat mondial Halte à la tuberculose, une initiative des

Nations Unies administrée par l'UNOPS. En juin 2020, lorsque l'UNOPS a été informé de détails supplémentaires concernant les allégations de manquement au sein du Partenariat Halte à la tuberculose formulées antérieurement, le Bureau a été chargé d'entreprendre un nouvel examen de ces cas et de la manière dont ils avaient été traités. Étant donné que le Bureau s'était occupé de l'affaire initiale, il a été considéré que la Responsable de la déontologie et de la conformité était la personne appropriée pour mener cet examen, même si elle avait rejoint l'UNOPS à un moment postérieur aux événements concernés, survenus en 2018. L'examen a confirmé que la conduite des personnes mises en cause était en deçà des attentes de l'UNOPS en matière d'environnement de travail respectueux et inclusif, et que, dans l'ensemble, les sanctions et l'éventail de mesures disciplinaires et de gestion prises dans le cadre de cette affaire étaient appropriées. L'examen a également confirmé que, depuis le signalement initial, l'UNOPS avait pris des mesures appropriées pour renforcer et améliorer la manière dont les manquements sont traités, honorant ainsi son engagement à réviser régulièrement les politiques et procédures en se fondant sur l'expérience.

Évolution des catégories de demandes de conseils

41. En 2020, les catégories de demandes de conseils ont évolué. Le Bureau a vu d'un bon œil deux de ces évolutions, à savoir que les demandes concernant les conflits d'intérêts ont augmenté de près de 70 %, tandis que les demandes de conseils en matière d'emploi ont diminué de 45 %, car il estime que les conflits d'intérêts sont un élément fondamental de son mandat, et que les questions relatives à l'emploi devraient en principe être adressées au Groupe des ressources humaines et du changement.

42. Par ailleurs, le Bureau a constaté une forte diminution du nombre de demandes concernant les cadeaux et les invitations. Il n'y a eu que 15 demandes de ce type en 2020, soit une diminution de 68 % de ces demandes par rapport à 2019. Étant donné qu'il a intensifié ses communications concernant les cadeaux et les invitations, le Bureau espère que cette diminution est due à une réduction des cadeaux et des invitations proposés au personnel de l'UNOPS, ce qui peut s'expliquer par la réduction des relations interpersonnelles liée à la pandémie ou par le fait que le personnel comprend mieux la nécessité de refuser des cadeaux. Cette évolution fera l'objet d'un suivi continu en 2021.

C. Formation et sensibilisation

Formation

43. La formation dispensée par le Bureau en matière de déontologie est essentielle pour mieux faire comprendre l'importance qu'il y a à détecter, gérer et atténuer les risques déontologiques ainsi que pour informer sur la manière de demander de l'aide à l'UNOPS. En 2020, les activités de formation et de sensibilisation ont augmenté de 34 % par rapport à 2019. La majorité des formations ont été dispensées à distance, mais deux formations initiales ont été organisées en présentiel avec le nouveau conseiller principal en gestion et surveillance globale et le nouveau spécialiste du contrôle interne. En 2020, 1 392 nouveaux membres du personnel ont suivi le cours obligatoire en ligne sur la déontologie et l'intégrité.

44. Le Bureau a commencé à élaborer un cours en ligne sur la déontologie à l'UNOPS pour les nouvelles recrues. Ce nouveau cours garantira que le contenu proposé est pertinent et tient compte du modèle opérationnel et du profil de risque spécifiques de l'UNOPS. Il abordera également la nouvelle définition élargie de la

déontologie. Le Bureau espérait que cette formation pourrait commencer en 2020, mais, en raison de problèmes de fournisseurs, le cours a été reporté à 2021.

45. Pour permettre aux nouvelles recrues de comprendre aussi facilement que possible ce que signifie la déontologie à l'UNOPS, le Bureau a élaboré un bref document d'introduction à la déontologie. Cette synthèse contient des messages de la direction sur l'importance de la déontologie à l'UNOPS, ainsi qu'un aperçu de toutes les ressources disponibles en matière de déontologie. Le Bureau a en outre élaboré une série d'infographies pour transmettre des informations importantes sur la déontologie dans un format facile à comprendre et visuellement attrayant. Les infographies abordent les thèmes suivants : ce que signifie la déontologie à l'UNOPS, les différents risques déontologiques, le rôle du Bureau, la responsabilité de chacun et chacune, et la protection contre les représailles.

46. Le Bureau a organisé plusieurs sessions de formation à distance en 2020 pour sensibiliser à la déontologie à l'UNOPS, notamment une réunion générale de l'un des bureaux multi-pays, une session de formation à l'intention des membres du Groupe intégré de conseil et d'appui, et une session de formation à distance sur la gestion des risques déontologiques à l'intention de plus de trente responsables régionaux et locaux en matière de risques. Le Bureau a également aidé l'équipe chargée de la diversité et de l'inclusion du Groupe des ressources humaines et du changement à élaborer une campagne de formation sur l'encadrement inclusif destinée à l'équipe dirigeante de l'UNOPS.

Sensibilisation

47. En 2020, la sensibilisation par l'intermédiaire de communications et de consultations est devenue l'une des principales priorités stratégiques du Bureau. Un programme de communication solide et visible est indispensable pour mieux faire connaître le Bureau, notamment son rôle, ainsi que les risques dont le personnel doit tenir compte dans ses activités quotidiennes. Le Bureau a donc élaboré une stratégie et un plan de communication détaillés et structurés. Pour la période 2020-2021, les deux principaux objectifs de communication sont les suivants : a) mieux faire connaître et comprendre l'éventail des risques déontologiques au sein de l'UNOPS ; b) renforcer la culture du parler-franc à l'UNOPS. La mise en œuvre du plan de communication a commencé au second semestre de 2020 par la réalisation des cinq campagnes suivantes :

a) *La campagne sur la déontologie à l'UNOPS* : sensibilisation à la déontologie à l'UNOPS et aux responsabilités de chacun et chacune. La campagne comprenait une conversation en format podcast entre la Directrice exécutive et la Responsable de la déontologie et de la conformité sur l'importance de la déontologie ;

b) *La campagne « Parler franc »* : en collaboration avec le Groupe de l'audit interne et des investigations, le Groupe des ressources humaines et du changement et l'équipe en charge de la santé, de la sécurité et de la gestion sociale et environnementale, le Bureau a mené cette campagne visant à souligner l'importance du parler franc ainsi qu'à faire connaître la plateforme externe de communication de l'UNOPS. La campagne comprenait des messages électroniques et vidéo de plusieurs membres de la direction sur l'importance du parler franc. Des affiches illustrant le parler franc ont également été distribuées à tous les bureaux de l'UNOPS ;

c) *La campagne « Célébrer la diversité »* : lancée en 2020, cette campagne d'une durée d'un an est née du mouvement Black Lives Matter et vise à mieux faire connaître et comprendre la façon dont les différences composent l'UNOPS et lui sont bénéfiques en tant qu'entité dont la mission est d'améliorer les vies et de garantir la paix. La campagne consiste en une série de conversations en format podcast entre la

Responsable de la déontologie et de la conformité et des membres du personnel de l'UNOPS ayant différentes expériences ;

d) *La campagne sur la protection contre les représailles* : elle visait à réitérer la politique de tolérance zéro de l'UNOPS à l'égard de tous types de représailles ;

e) *La campagne sur les cadeaux et invitations* : elle a consisté en un rappel émis peu avant les vacances de fin d'année en vue d'insister sur les obligations du personnel de l'UNOPS concernant la politique de l'UNOPS sur l'interdiction d'accepter des cadeaux, distinctions honorifiques, décorations, faveurs ou rémunérations provenant de sources autres que les Nations Unies, ou des avantages de sources gouvernementales ou non gouvernementales.

48. La Responsable de la déontologie et de la conformité a participé à une réunion-débat organisée par le bureau de New York pour parler de ce que chacun et chacune peut faire pour garantir que le racisme n'a pas sa place à l'UNOPS. En outre, le Bureau a aidé l'équipe chargée de la diversité et de l'inclusion du Groupe des ressources humaines et du changement à organiser une campagne visant à célébrer le mois de l'histoire des Noirs en octobre 2020.

49. En comparant les données du premier et du second semestre 2020, on constate que les campagnes de communication ont entraîné une augmentation considérable, à hauteur de 142 %, du nombre de personnes ayant visité les pages intranet sur la déontologie nouvellement mises à jour. Les membres du personnel ont largement participé à chacune des campagnes en échangeant des messages et des commentaires à leur propos sur les médias sociaux internes ou par d'autres outils de communication. Le Bureau continue d'évaluer l'efficacité des canaux de communication existants.

50. En 2020, le Bureau s'est également attaché à mettre au point une démarche de consultation plus stratégique. La consultation des parties prenantes, qui suivait une démarche réactive, se fait désormais selon une démarche proactive axée sur la communication et l'établissement de relations au sein de l'UNOPS. Dans le cadre des sessions virtuelles entre parties prenantes organisées en 2020, l'une des priorités stratégiques du Bureau a résidé dans les « rencontres » régulières avec des membres de l'équipe de direction, les directeurs et directrices régionaux et les équipes de direction régionales, au cours desquelles les membres du personnel avaient la possibilité de s'exprimer dans un cadre informel.

D. Protection contre les représailles

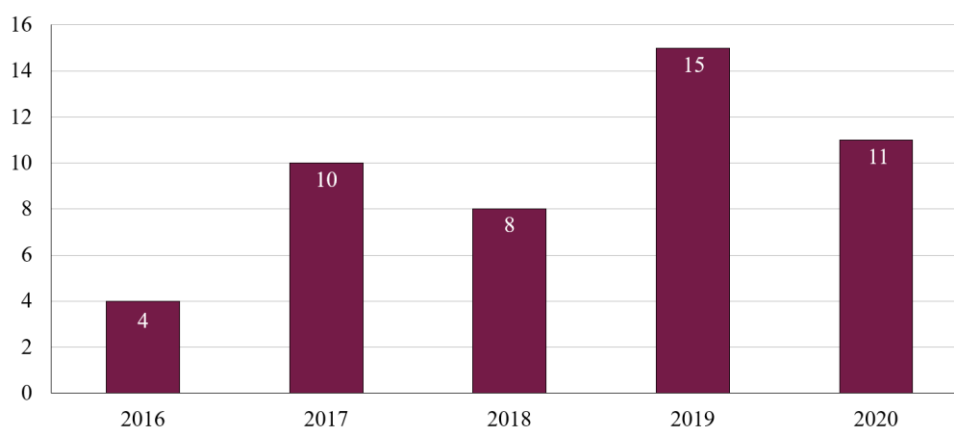
51. La gestion de la politique de l'UNOPS sur la protection contre les représailles continue d'être un élément essentiel des activités du Bureau. La politique vise à renforcer la responsabilité au sein de l'UNOPS et à garantir que l'UNOPS fonctionne en toute transparence et équité. Elle protège à la fois les personnes qui dénoncent des abus et celles qui coopèrent dans le cadre d'un audit, d'une enquête ou de toute autre activité d'établissement des faits dûment autorisée. Une personne qui pense avoir subi des représailles peut demander la protection du Bureau. Dans ce cas, le Bureau procède à un examen préliminaire afin de déterminer, selon toute probabilité, si la personne concernée a fait l'objet d'une mesure préjudiciable pour avoir signalé un manquement ou coopéré à un audit, à une enquête, ou à toute autre activité analogue. Dans l'affirmative, le Bureau peut recommander des mesures de sauvegarde pour préserver le poste de la personne concernée, et demande l'ouverture d'une enquête. Il convient de noter que le Bureau n'examine pas la question de savoir si le signalement initial de manquement était fondé, mais vérifie seulement qu'il ait été fait de bonne foi.

Demandes de protection contre des représailles

52. En 2020, 11 membres du personnel ont déposé auprès du Bureau des demandes de protection contre des représailles, mais aucune demande n'a débouché sur la confirmation des allégations de représailles (voir le graphique 3). Le Bureau avait prévu que l'année 2020 afficherait une tendance continue à la hausse des demandes de protection contre des représailles, ce qui s'est confirmé au premier semestre. Cette tendance ne s'est toutefois pas prolongée tout au long de l'année, les demandes ayant diminué au second semestre de 2020 (voir figure 4). En comparaison, le Bureau a reçu un nombre plus élevé de demandes de conseils sur la protection contre les représailles, ce qui a pu aider les personnes qui envisageaient de présenter une demande de protection à mieux comprendre leur situation. Compte tenu des efforts considérables déployés pour faire connaître le Bureau et ses activités, et du fait que le Bureau s'intéresse toujours plus aux questions générales de déontologie, le Bureau estime que les demandes ont atteint un plafond - ce qui signifie que l'UNOPS a une idée relativement précise des risques de représailles existants en son sein. Le graphique 4 montre l'évolution du nombre de demandes de protection contre des représailles depuis 2016. Le Bureau constate qu'il y a des variations d'une année sur l'autre mais n'observe aucune tendance nette à la hausse. Le graphique 5 ci-dessous montre l'issue des 11 demandes adressées au Bureau en 2020.

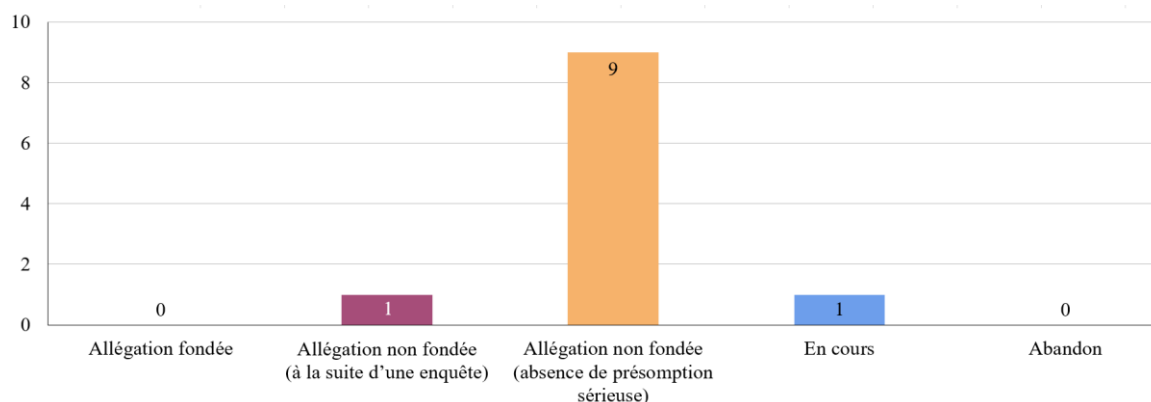
Graphique 4

Demandes de protection contre des représailles de 2016 à 2020



Graphique 5

Issue des demandes de protection contre des représailles en 2020



53. En 2020, une même personne a adressée deux demandes de protection contre des représailles au Bureau. En outre, à deux reprises, deux personnes travaillant dans la même unité administrative ont chacune fait une telle demande, mais les demandes n'avaient rien d'autre en commun.

54. Dans l'un des cas, le Bureau, ayant conclu qu'il y avait une présomption sérieuse de représailles, a saisi le Groupe de l'audit interne et des investigations. Dans le cadre de cette affaire, la personne à l'origine de la demande avait allégué que les changements prévus dans la répartition des tâches et les relations hiérarchiques au sein de l'équipe auraient un effet préjudiciable sur elle et que ces changements visaient à la sanctionner pour avoir formulé une allégation de manquement. Le Bureau a décidé d'appliquer des mesures propres à protéger la personne qui s'était plainte tandis qu'une enquête approfondie suivait son cours. Toutefois, l'enquête a finalement permis de déterminer que lesdits changements n'avaient pas été mis en œuvre à titre de représailles et qu'ils n'étaient manifestement pas liés à l'activité protégée.

55. En 2020, le Bureau a cherché à adopter une démarche différente, plus formelle, pour traiter les demandes de protection contre des représailles. En 2018 et 2019, respectivement, un quart et un tiers des demandes adressées au Bureau n'ont jamais franchi le stade de l'examen préliminaire. La démarche du Bureau consistait alors à encourager les personnes et l'UNOPS à rechercher une solution pour gérer les cas potentiels de représailles plutôt qu'à suivre la procédure formelle en la matière, ce qui empêchait le Bureau de garder un contrôle sur les questions en jeu. Le Bureau fournit désormais de façon systématique des conseils à toutes les personnes qui demandent une protection contre des représailles sur le fonctionnement de la politique et sur ce à quoi elles peuvent s'attendre, et ce dès le départ. Cela contribue à accroître la confiance dans le Bureau et permet à celui-ci de participer activement aux affaires jusqu'à leur conclusion.

Demandes de protection contre les représailles en attente depuis 2019

56. Au moment où il a présenté son rapport pour 2019, le Bureau n'avait pas terminé l'examen d'une demande de protection contre des représailles. Il s'agit de l'une des six demandes reçues en 2019 qui concernaient la conduite d'une personne qui n'était pas un membre du personnel de l'UNOPS. La portée de l'examen préliminaire de l'UNOPS était donc nécessairement limitée. La demande a été abandonnée en 2020. Le Bureau note que la personne qui était visée dans les demandes n'est plus en poste.

Fourniture de conseils

57. En 2020, le Bureau a donné des conseils sur des questions de protection contre les représailles à 18 membres du personnel de l'UNOPS, ce qui constitue une augmentation par rapport aux 11 membres du personnel ayant reçu de tels conseils en 2019. Dans la plupart des cas, les personnes concernées souhaitaient s'assurer des conditions de protection des lanceurs d'alerte avant de signaler un manquement ou, s'estimant dans une situation délicate, après avoir entrepris une activité protégée. Aucune de ces cas n'a donné lieu à une demande de protection contre des représailles. Les cas restants concernaient des membres du personnel de l'UNOPS qui souhaitaient s'enquérir de ce qui constitue une activité protégée, d'une part, et des demandes diverses, d'autre part.

58. L'une des personnes ayant contacté le Bureau pour obtenir des conseils a été incité à ce faire par la campagne sur le parler franc et le rappel de la Responsable de la déontologie et de la conformité à l'ensemble du personnel de l'existence de la protection des dénonciateurs d'abus. Une autre demande de conseils a également été reçue après le début de la campagne sur le parler franc. La campagne ayant eu lieu à

la fin de l'année de référence, il est trop tôt pour savoir si elle a entraîné une augmentation des demandes de conseils concernant la protection contre les représailles. Le Bureau étudiera cette question plus avant en 2021.

Mesures préventives

59. La politique de protection contre les représailles de l'UNOPS prévoit que le Groupe de l'audit interne et des investigations et le Groupe des ressources humaines et du changement informent le Bureau de la déontologie et de la conformité de tout signalement de manquement reçu qui leur semble présenter un risque de représailles. Le Bureau consulte ensuite l'auteur du signalement pour envisager d'éventuelles mesures préventives. Cette disposition permet au Bureau d'adopter une démarche préventive plutôt que de proposer des conseils à un lanceur d'alerte et d'attendre de voir si des actes de représailles sont effectivement commis.

60. À cet égard, en 2020, le Groupe des ressources humaines et du changement et le Groupe juridique ont consulté à plusieurs reprises la Responsable de la déontologie et de la conformité de manière préventive avant de mettre fin au contrat de membres du personnel afin de dissiper tous doutes de représailles, ce qui constitue une nouveauté.

61. Le Bureau a quant à lui pris des mesures préventives à l'égard de cinq personnes ayant dénoncé des manquements. Il a agi de sa propre initiative dans chacun des cas, sans que le Groupe des ressources humaines et du changement ou le Groupe de l'audit interne et des investigations ne l'ait saisi.

62. Dans l'un des cas, un membre du personnel qui avait préalablement signalé un manquement présumé de la part d'un collègue d'une autre unité opérationnelle a fait part de ses préoccupations lorsqu'il a appris que ce même collègue allait être l'un des principaux membres d'une mission chargée d'examiner le travail effectué par l'équipe du dénonciateur. Le Bureau a vérifié que le cas relevait d'une activité protégée et a ensuite communiqué les craintes du dénonciateur à la direction de l'unité chargée de l'examen, laquelle a discrètement pris des mesures au sein de son équipe pour préserver l'intégrité de l'examen.

63. Dans un autre cas, des mesures préventives ont été adoptées à l'égard d'une personne qui se sentait nerveuse à l'idée de soulever des allégations de manquement grave de la part d'un haut responsable de son unité administrative. La personne a été encouragée à parler à la Responsable de la déontologie et de la conformité afin d'obtenir des conseils et un appui pour effectuer le signalement de manière formelle. Pour aider la personne à s'exprimer, la Responsable de la déontologie et de la conformité l'a personnellement présentée au Responsable des enquêtes du Groupe de l'audit interne et des investigations. Afin de rassurer davantage la personne et de réduire au minimum le risque de révéler son identité, la Responsable de la déontologie et de la conformité est restée en contact permanent avec le Groupe de l'audit interne et des investigations ainsi qu'avec cette personne concernant l'évolution de l'affaire jusqu'à sa conclusion.

64. Les trois autres cas dans lesquels des mesures préventives ont été prises en 2020 étaient reliés entre eux. Un groupe de trois membres du personnel a demandé à la Responsable de la déontologie et de la conformité des conseils sur la manière de présenter des allégations de manquement contre des supérieurs hiérarchiques, en soulignant leur crainte de représailles. La Responsable de la déontologie et de la conformité leur donc donné des conseils sur les modalités de signalement et sur la protection contre les représailles. Elle a estimé que les circonstances particulières de l'unité administrative concernée justifiaient l'adoption de mesures de protection provisoires. En conséquence, une note a été apposée sur le dossier de chacune des

personnes pour empêcher que des mesures défavorables ne soient prises à leur encontre sans consulter le Bureau.

Examen des politiques

65. À la fin de l'année 2019, la Responsable de la déontologie et de la conformité avait commandé auprès d'un organisme externe un examen indépendant de la politique et des procédures de l'UNOPS en matière de protection contre les représailles. L'examen, mené à titre gracieux par un cabinet international d'avocats, visait à déterminer les améliorations à apporter auxdites politiques et procédures. En 2020, la Responsable de la déontologie et de la conformité a présenté les principales conclusions de l'examen à l'équipe de direction et a pris des mesures pour commencer à mettre en œuvre les recommandations formulées par les examinateurs.

66. En résumé, l'examen a conclu que les processus de protection contre les représailles de l'UNOPS sont en général conformes aux bonnes pratiques internationales à de nombreux égards et que la politique est globalement efficace pour protéger les dénonciateurs. Le Bureau a examiné les recommandations formulées par les examinateurs et a commencé à mettre en œuvre celles qu'il a jugé appropriées.

67. Le rapport d'examen recommande d'apporter certaines améliorations à la politique, notamment d'améliorer les termes qui y sont utilisés et d'élargir son champ d'application afin d'offrir une meilleure protection à un plus grand nombre de personnes et concernant d'autres types de manquements. Il est prévu de réviser la politique en 2021.

68. Le rapport d'examen a également recensé des possibilités de simplification des processus internes et a recommandé des changements dans les procédures d'examen et d'enquête. Le Bureau évalue ces recommandations et consultera le Groupe de la déontologie des Nations Unies pour assurer la cohérence et l'emploi des meilleures pratiques dans l'ensemble du système des Nations Unies.

69. En ce qui concerne les signalements et les communications, le rapport d'examen a recommandé de mieux faire connaître la politique afin d'accroître la confiance du personnel dans l'efficacité des politiques et procédures de protection contre les représailles. Cette recommandation était fort à propos dans la mesure où elle allait dans le sens du plan de communication du Bureau, lequel envisageait déjà une campagne de communication sur ce sujet. En 2020, le Bureau a ainsi mené une campagne sur la protection contre les représailles afin de réitérer la politique de tolérance zéro de l'UNOPS à l'égard de tous types de représailles et de mieux faire connaître la politique. Pour de plus amples informations sur la campagne, voir la section C.

70. En dernier lieu, l'examen a permis de détecter une lacune dans le champ d'application de la politique. La politique suppose que tant la personne qui demande une protection que l'auteur présumé des représailles travaillent pour l'UNOPS. Le Bureau avait signalé ce problème dans son rapport pour 2019, dans lequel il avait indiqué que six membres du personnel de l'UNOPS avaient demandé une protection contre des représailles à l'égard d'une personne qui travaillait pour une autre entité des Nations Unies et qui n'était donc pas un membre du personnel de l'UNOPS. En 2020, le Bureau a de nouveau rencontré un cas dans lequel la personne visée par une allégation n'était pas un membre du personnel de l'UNOPS. Le Bureau a soulevé cette question, mais celle-ci est considérée comme un problème systémique dont la résolution exige une action conjointe étant donné que l'UNOPS ne peut pas le régler de manière unilatérale.

E. Dispositif de transparence financière

71. En 2020, le Bureau a apporté de nouvelles modifications à son dispositif de transparence financière afin de mieux protéger l'UNOPS des situations de conflits d'intérêts dans lesquelles pourraient se trouver de nouvelles recrues. Outre le cycle de déclaration annuel qui a lieu en été, le Bureau a ainsi introduit des cycles de déclaration intermédiaires, en mars et décembre 2020. De ce fait, 1 051 personnes ont soumis une déclaration financière en 2020, soit environ 21 % du personnel de l'UNOPS, contre 18 % en 2019. Les trois cycles de déclaration organisés en 2020 sont décrits ci-dessous.

Cycle de déclaration annuel 2020

72. Le Bureau a ouvert le cycle de déclaration annuel 2020 au début du mois de juillet, soit presque un mois plus tôt qu'en 2019, conformément à ce qui avait été annoncé dans le rapport pour 2017, le but étant de rapprocher progressivement la date d'ouverture du cycle du début de l'année civile.

73. Au total, 893 personnes ont soumis une déclaration dans le cadre du cycle annuel 2020.

74. Dans son rapport pour 2019, le Bureau avait relevé qu'un trop grand nombre de déclarants (19 %) n'avaient pas soumis leur déclaration financière dans les délais. Il se réjouit donc d'annoncer que 91 % des 893 déclarants au titre du cycle annuel 2020 ont soumis leur déclaration dans les délais et que les 9 % restants l'ont fait dans les 28 jours suivant la date limite. Le Bureau estime que cela est dû à l'amélioration du système de rappels et de remontée d'information, le cas échéant, vers les responsables hiérarchiques.

75. Le Bureau continue de confier à un conseiller externe l'examen initial des déclarations soumises au titre du dispositif et de rassembler des informations complémentaires au besoin, conformément à ses directives d'examen. Au moment de la rédaction du présent rapport, l'examen des déclarations, bien qu'à un stade avancé, n'était pas achevé. Le résultat de cet examen sera décrit dans le rapport du Bureau pour 2021.

Cycles de déclaration intermédiaires

76. Le Bureau a remarqué que la plupart des nouvelles recrues devant prendre part au dispositif de transparence financière ne suivaient pas les instructions invitant à contacter le Bureau et ne soumettaient donc pas leur première déclaration financière jusqu'à ce qu'ils soient priés de le faire dans le cadre du cycle annuel suivant. Selon le mois de recrutement, cela pouvait amener une personne à travailler à l'UNOPS pendant toute une année avant de divulguer une situation potentielle de conflit d'intérêts. Le Bureau a donc introduit deux cycles intermédiaires pour s'assurer que personne ne se soustraie au dispositif. Le Bureau a effectué une recherche dans le progiciel de gestion intégré de l'UNOPS pour identifier les personnes qui n'avaient pas été invitées à soumettre une déclaration financière dans le cadre du cycle annuel 2019. En conséquence, 87 personnes ont soumis leur déclaration pour la première fois en mars 2020. En outre, 77 autres personnes qui n'avaient jamais soumis de déclaration ont été invitées à le faire en décembre.

Achèvement du cycle de 2019

77. Au moment de la rédaction du rapport pour 2019, l'examen des déclarations soumises en 2019 n'était pas achevé. Aussi, le Bureau rend-il compte des résultats pour 2019 dans le présent rapport.

78. Dans le cadre du cycle annuel 2019, 83 déclarations, soit 10 % du total, ont été renvoyées au Bureau par l'examineur externe, conformément aux directives d'examen. La majeure partie des renvois concernaient des activités extérieures. Dans 22 cas, le Bureau a établi que les déclarants devaient obtenir une approbation pour entreprendre l'activité en cause, mais ne l'avait pas demandée. Le Bureau est toutefois conscient du fait que de nombreuses personnes ne savaient pas qu'elles devaient obtenir une approbation. Par conséquent, comme les années précédentes, le Bureau n'a pas dénoncé ces déclarants pour manquement, mais les a conseillés sur la politique et les a accompagnés dans le processus d'examen et d'approbation. Dans plusieurs cas, les déclarants ont cessé leur activité extérieure à la lumière des risques signalés par le Bureau. Toutefois, l'un des déclarants a entrepris des activités extérieures sans demander d'approbation, alors qu'il se trouvait déjà dans la même situation l'année précédente. Le Bureau a signalé le manquement de la personne concernée au Groupe de l'audit interne et des investigations, qui a mené une enquête. L'enquête a conclu que l'allégation de manquement soulevée par le Bureau était fondée.

79. Les autres renvois concernaient principalement des cas impliquant un membre de la famille du déclarant travaillant à l'UNOPS ou dans une autre entité du système des Nations Unies. Tous les conflits d'intérêts potentiels relatifs à un membre de la famille ont été résolus. Enfin, sept déclarants avaient accepté un cadeau ou une invitation dans l'exercice de leurs fonctions officielles. Le Bureau a rappelé aux déclarants la politique de l'UNOPS en matière de cadeaux et d'invitations.

F. Autres activités

Examens externes conduits par l'UNOPS

80. En 2020, le Bureau a été invité par différents organismes à prendre part à des examens. Le Bureau est conscient de l'importance de ces examens, mais note qu'il s'agit d'une activité qui prend beaucoup de temps et fait peser une charge de travail considérable sur une équipe très restreinte, ce qui compromet la mise en œuvre de son plan de travail stratégique. Il serait préférable que ces examens soient répartis sur plusieurs années ou qu'ils soient programmés pour éviter qu'ils ne deviennent trop lourds à gérer pour le Bureau. Le Bureau a néanmoins participé pleinement et sans complaisance à tous ces examens.

Comité des commissaires aux comptes

81. En 2020, le Bureau a répondu aux demandes des équipes d'auditeurs sortantes du Comité des commissaires aux comptes et de celles qui leur ont succédé. Les domaines examinés par le Comité couvraient les pratiques du Bureau en matière de protection contre les représailles en 2019, les dispositifs de transparence financière pour 2019 et 2020, et les activités extérieures en 2020. Au total, le Bureau a répondu à 54 demandes différentes des deux équipes du Comité. Bien que le Bureau soutienne totalement les objectifs du Comité et qu'il soit entièrement d'accord pour que l'UNOPS et le Bureau de la déontologie et de la conformité soient tenus responsables de leurs performances, plusieurs des demandes adressées par les équipes ont posé des problèmes au Bureau. Un certain nombre de demandes d'information concernaient des informations privées à caractère confidentiel sur des membres du personnel ; le Bureau a ainsi dû expliquer aux deux équipes du Comité qu'il ne pouvait pas leur remettre les copies des déclarations financières soumises par le personnel de l'UNOPS.

Corps commun d'inspection

82. En juin 2020, le Corps commun d'inspection des Nations Unies a lancé son examen à l'échelle du système de la situation actuelle de la fonction de déontologie. Dans ce cadre, le Bureau a répondu à un questionnaire adressé aux entités du système et a fourni des documents justificatifs, après quoi les membres de l'équipe ont été interrogés par l'inspecteur du Corps commun d'inspection, en novembre 2020. Le Bureau attend avec intérêt de que lui soient communiqués les résultats de l'examen mené par le Corps commun d'inspection.

Participation à des examens plus larges des activités de l'UNOPS

83. La Responsable de la déontologie et de la conformité a été interrogée, en sa qualité de partie prenante, aux fins d'un examen par des pairs de la fonction d'enquête du Groupe de l'audit interne et des investigations. Elle a également été interrogée deux fois dans le cadre d'une évaluation de l'UNOPS effectuée par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales.

Comité d'examen des fournisseurs

84. En 2020, la Responsable de la déontologie et de la conformité a participé au Comité d'examen des fournisseurs en donnant des conseils du point de vue du Bureau. Le Comité est présidé par le Directeur du Groupe des achats et se réunit, à la suite d'une enquête du Groupe de l'audit interne et des investigations, afin d'examiner si un fournisseur de l'UNOPS s'est livré à une collusion, à une fraude ou à d'autres pratiques proscrites dans le cadre de la procédure d'achat de l'UNOPS.

Autres activités interservices

85. Enfin, le Bureau a collaboré avec ses pairs du Groupe de l'audit interne et des investigations, du Groupe des ressources humaines et du changement et du Groupe juridique afin de déterminer la meilleure façon de répondre aux personnes qui soulèvent plusieurs allégations auprès de différentes unités. Une telle collaboration est dans le meilleur intérêt de l'UNOPS et de son personnel car elle peut contribuer à résoudre les problèmes plus rapidement. Tout en facilitant cette collaboration, le Bureau a veillé à respecter la confidentialité des interactions qu'il avait eu auparavant avec les personnes concernées.

IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales

Groupe de la déontologie des Nations Unies

86. En 2020, la Responsable de la déontologie et de la conformité a participé à sept réunions mensuelles et à une session informelle spéciale du Groupe de la déontologie des Nations Unies, ainsi qu'à plusieurs réunions des groupes de travail sur les cadeaux et les invitations et sur l'orientation future du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies est une instance qui permet aux chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et des organes et programmes ayant une administration distincte de se consulter de manière confidentielle sur des questions de déontologie complexes. Dans ce cadre, la Responsable de la déontologie et de la conformité a participé de façon ponctuelle, en qualité de Présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies, à l'examen d'une décision du Bureau de la déontologie des Nations Unies portant sur un cas de protection contre les représailles, et a donné son avis au Président suppléant sur un certain nombre d'autres cas.

Cohérence

87. En 2020, le Bureau s'est réjoui d'être en contact avec les bureaux d'éthique d'autres organisations multilatérales afin de recenser et d'échanger les meilleures pratiques. Le Bureau a donné la priorité aux demandes des membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies en 2020.

Réseau Déontologie des organisations multilatérales

88. En tant que membre du Groupe de la déontologie des Nations Unies, le Bureau a continué en 2020 à apporter son soutien aux demandes d'autres membres concernant les procédures et normes en matière de déontologie, et, en sa qualité de membre du Comité permanent des adhérents du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, il a examiné plusieurs demandes d'adhésion au Réseau.

Appui à d'autres organisations

89. Depuis 2017, le Bureau tenait le rôle d'examineur externe des demandes de réexamen formulées par le personnel de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) concernant les décisions du Déontologue de l'OMPI dans les affaires relatives aux dénonciateurs d'abus. L'accord avec l'OMPI est arrivé à son terme en septembre 2020. Le Bureau a décidé de ne pas renouveler l'accord, préférant à moyen terme concentrer ses ressources sur la mise en œuvre de son plan de travail interne. En 2020, il a toutefois examiné une demande formulée par un membre du personnel de l'OMPI avant que l'accord n'arrive à son terme.
