



**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  
4 avril 2022  
Français  
Original : anglais

**Session annuelle de 2022**

6-10 juin 2022, 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 2021**

**Rapport du Bureau de la déontologie et de la conformité**

*Résumé*

Le Bureau de la déontologie et de la conformité, qui dépend du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), soumet chaque année son rapport à la Directrice exécutive, qui le transmet ensuite 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, par voie électronique, le projet de rapport en mars 2022, 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 ayant 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 première séance en 2022. Le présent rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021.

Il s'agit du treizième 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 acte 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 à l'UNOPS.



## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction . . . . .	3
II. Élaboration et exécution du programme de travail du Bureau de la déontologie et de la conformité . . . . .	3
III. Rapport sur les activités menées en 2021 . . . . .	3
A. Élaboration de politiques et de normes . . . . .	6
B. Avis et conseils . . . . .	7
C. Formation et sensibilisation . . . . .	8
D. Protection contre les représailles . . . . .	9
E. Dispositif de transparence financière . . . . .	10
F. Autres activités . . . . .	11
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales . . . . .	12

## I. Introduction

1. Soumis en application de la décision 2010/17 du 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 (UNOPS), le présent rapport porte sur les activités menées par le Bureau de la déontologie et de la conformité de l'UNOPS en 2021. Il est présenté à la Directrice exécutive de l'UNOPS conformément au paragraphe 3 h) de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte ».

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 basé à Copenhague et prête des services d'appui en matière de déontologie et de conformité aux 5 333 membres du personnel de l'UNOPS (au 31 décembre 2021).

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 des avis et des conseils sur les questions de déontologie aux fonctionnaires ;
- 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 ;
- f) Administrer le dispositif de transparence financière de l'UNOPS.

## II. Élaboration et exécution du programme de travail du Bureau de la déontologie et de la conformité

4. La Directrice exécutive continue d'allouer des ressources à l'élaboration du programme de déontologie de l'UNOPS. À la fin de l'année 2021, le Bureau avait engagé trois fonctionnaires à temps plein, portant ainsi à cinq l'effectif total de son équipe.

5. Pour la période 2019-2021, le Bureau s'est vu confier de nouvelles attributions, à savoir la fonction de conformité, dont il a été investi en application de l'instruction opérationnelle OI.LG.2018.08, et la gestion des risques liés aux questions d'intégrité institutionnelle, c'est-à-dire les questions de déontologie qui concernent l'UNOPS en tant qu'organisation, plutôt que de se limiter aux questions de déontologie concernant des particuliers.

## III. Rapport sur les activités menées en 2021

6. On trouvera dans la figure 1 les diverses activités menées par le Bureau de la déontologie et de la conformité en 2021, conformément à ses attributions. Les effets

de la pandémie de COVID-19 sur les activités sont restés considérables, et le Bureau a adapté ses programmes en conséquence, notamment en ce qui concerne les nouvelles méthodes de travail, et a continué de mobiliser son personnel et assuré des séances de formation sur les sujets de déontologie essentiels, malgré un environnement de travail en grande partie virtuel.

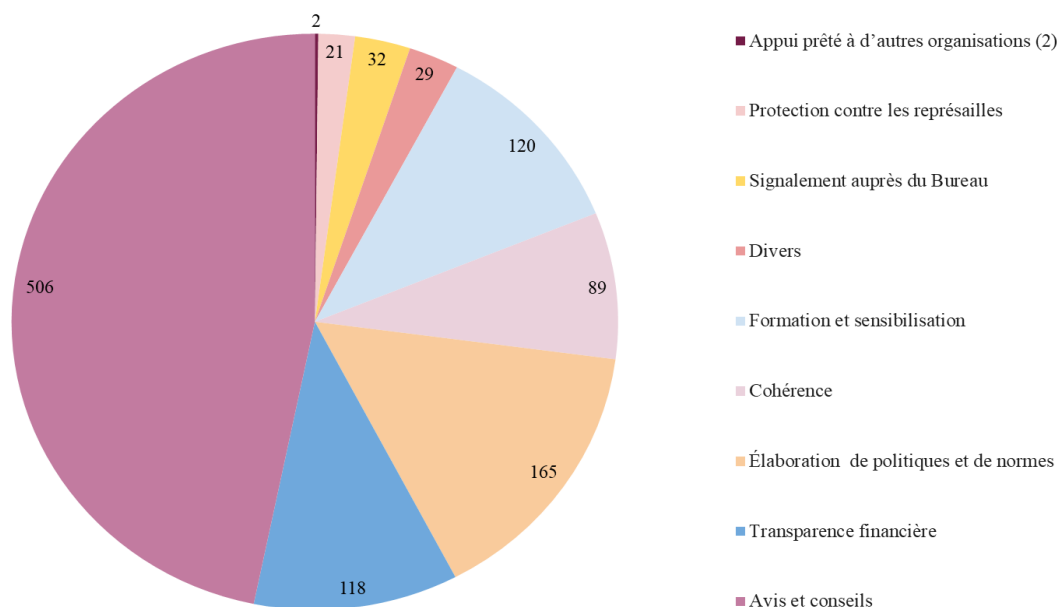
7. Les principales activités menées en 2021 sont les suivantes :

- Mise au point et lancement d'un cours en ligne, achevé à 99,4 %, sur la déontologie ;
- Poursuite du déploiement d'un programme mondial d'estimation des risques en matière de déontologie qui comprend les auto-évaluations théoriques de 30 bureaux multipays, bureaux de pays et bureaux de projet de l'UNOPS ainsi qu'un nouveau tableau de communication de l'information ;
- Élaboration de questions sur la déontologie dans le cadre de l'enquête relative au personnel ;
- Poursuite des activités de sensibilisation du personnel aux questions de déontologie et de renforcement d'une culture de la parole.

8. Le Bureau peut encore compter sur le ferme attachement de la Directrice exécutive et de l'équipe de direction aux questions de déontologie. La Directrice du Bureau informe l'équipe de direction lors de réunions trimestrielles auxquelles elle participe de droit, et peut ainsi les sensibiliser à la nature des questions déontologiques qui se posent tout en respectant l'indépendance du Bureau et ses obligations de confidentialité.

Figure 1.

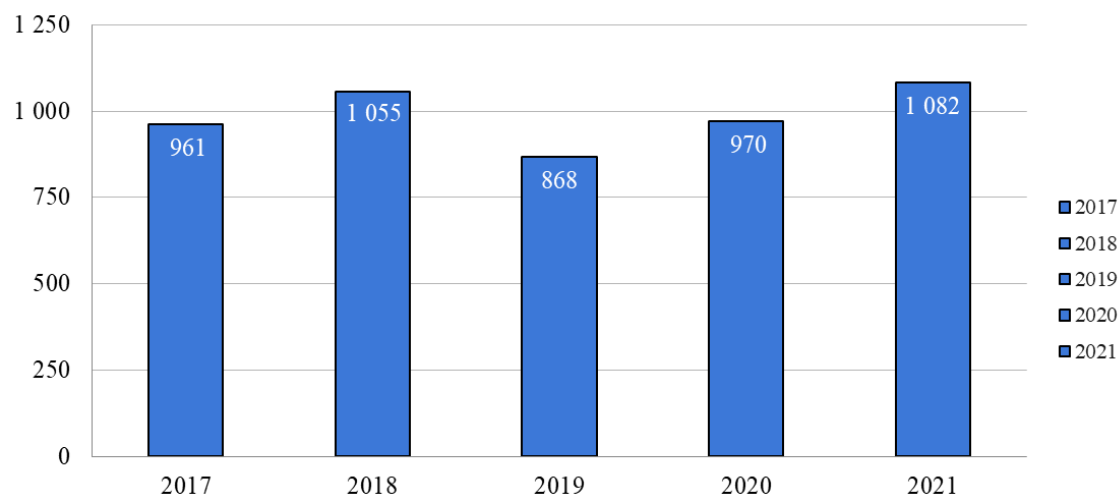
#### Répartition des services par catégorie (2021)<sup>1</sup>



#### <sup>1</sup> Description des catégories

*Protection contre les représailles* : demandes de protection contre les représailles et mesures préventives prises pour réduire la probabilité de représailles. Il s'agit également des conseils donnés en matière de protection contre les représailles.

Figure 2.  
Nombre de demandes de services par an (2017-2021)



9. En 2021, le Bureau a reçu 1 082 demandes de services, soit une augmentation de près 12 % par rapport aux 970 demandes reçues en 2020 (voir la figure 2). Le nombre total des demandes pour 2021 est légèrement supérieur au précédent record enregistré en 2018 et représente plus du double du nombre de demandes pour la période 2010-2015. Comme indiqué précédemment dans le rapport annuel pour 2019 (DPS/OPS/2020/3), ces chiffres sont fournis pour assurer la cohérence avec les rapports de l'ensemble des bureaux de la déontologie participant aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

10. Le nombre de demandes de conseil a continué d'augmenter, passant de 441 en 2020 à 506 en 2021. Les demandes de ce type représentaient 47 % du total des demandes reçues en 2021 (contre 45 % en 2020).

11. Les demandes de services autres que les services consultatifs ont aussi augmenté, passant de 529 en 2020 à 576 en 2021, ce qui s'explique essentiellement par l'essor des activités d'élaboration de politiques, de formation et de sensibilisation (voir ci-dessous). En revanche, cinq demandes de protection contre les représailles ont été reçues en 2021, soit une diminution par rapport aux 11 demandes de 2020. Le lancement prévu en 2022 d'une version actualisée de la politique de protection contre les représailles devrait contribuer à sensibiliser davantage l'opinion en la matière.

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

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

*Transparence financière* : administration des déclarations annuelles au titre du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts.

*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 services de l'UNOPS.

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

## A. Élaboration de politiques et de normes

12. L'une des principales responsabilités du Bureau est de fournir des conseils et des contributions de fond 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 et les normes de conduite qui ont cours dans la fonction publique internationale. Par conséquent, les activités du Bureau ont consisté, en 2021, à examiner les politiques, les procédures et les pratiques et à donner des conseils en la matière, en collaboration avec d'autres parties prenantes.

### *Estimation des risques de déontologie à l'échelle mondiale*

13. Comprendre les principaux risques que court l'UNOPS en matière de déontologie suppose de définir des thèmes et des tendances au niveau des régions et permet aux dirigeants régionaux et à la haute direction d'atténuer les domaines où les risques sont les plus grands.

14. En décembre 2020, 30 questionnaires de pays ont été diffusés, et 30 bureaux multipays, bureaux de pays et bureaux de projet de l'UNOPS ont été priés d'évaluer eux-mêmes les risques qu'ils couraient en matière de déontologie. Tous les questionnaires dûment complétés avaient été retournés en août 2021.

15. Sur la base de ces questionnaires, le Bureau a continué de mettre au point le tableau d'estimation des risques en matière de déontologie, un outil qui permet de présenter, à l'échelle mondiale, par région ou par bureau, des données issues des auto-évaluations et des évaluations de pays. Au total, 41 risques sont répartis en quatre catégories : organisationnels, opérationnels, humains et individuels. Chaque risque rentre dans l'une de ces catégories et se voit attribuer une probabilité, de faible à élevée. Les données font ressortir les thèmes clés dans les régions et éclairent l'équipe de direction en ce qui concerne les zones à haut risque et la gestion des risques dans son ensemble.

### *Conflits d'intérêts et activités extérieures*

16. La gestion des conflits d'intérêts est un axe essentiel de l'atténuation des risques pour l'UNOPS. Un examen du cadre relatif aux conflits d'intérêts a été lancé en 2021. Si des changements dans les effectifs ont empêché de le boucler, son achèvement et l'adoption de mesures sont prévus pour 2022.

### *Groupe interne de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles*

17. En 2021, le Bureau n'a pas été en mesure d'affecter un(e) fonctionnaire au groupe interne de l'UNOPS chargé de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles en raison de sa restructuration et des conséquences que cela a eu sur la charge de travail du personnel. Il s'agira là d'une priorité en 2022.

### *Cadre relatif à la conformité*

18. Pour ce qui est de la conformité, le mandat du Bureau comprend les éléments suivants : a) la prestation de services d'appui consultatif à l'UNOPS, y compris la conception, la mise en application et la gestion des normes de conformité et du cadre connexe ; 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.

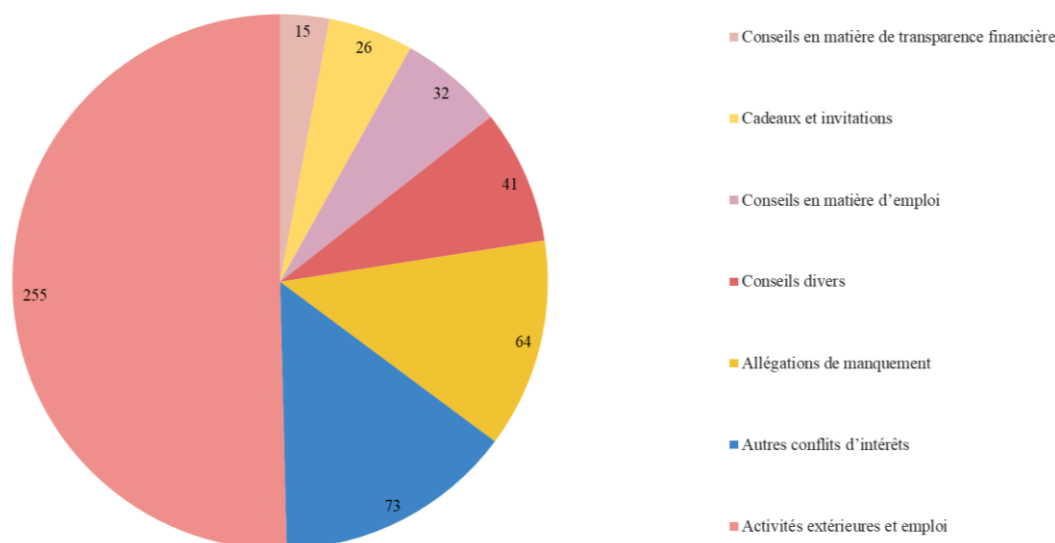
## B. Avis et conseils

19. Une partie essentielle des attributions du Bureau de la déontologie et de la conformité consiste à donner directement aux personnes des conseils en matière de déontologie. Tout(e) fonctionnaire de l'UNOPS peut contacter directement le Bureau pour obtenir un avis confidentiel, indépendant et impartial sur un problème de déontologie.

20. L'augmentation du nombre de demandes de conseil observée en 2020 (441) s'est maintenue en 2021 (506). Le Bureau y voit une preuve que le personnel a de plus en plus confiance en ses services. La figure 3 ci-dessous donne la répartition des demandes de conseil reçues en 2021 par catégorie.

Figure 3

### Répartition des demandes de conseil de déontologie par sous-catégorie (2021)<sup>2</sup>



#### *Activités extérieures*

21. En 2021, le Bureau a reçu 255 demandes de conseil relatives aux activités extérieures, ce qui représente près de 51 % du total des demandes de conseil et une augmentation de 7 % par rapport à 2020. Cette hausse tient essentiellement à l'augmentation du nombre de titulaires de contrats d'avance d'honoraires dans la région Amérique latine et Caraïbes et au fait que le bureau de pays au Mexique a

#### <sup>2</sup> 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 et de déclaration des conflits d'intérêts.

*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.

demandé au Bureau des éclaircissements sur ses activités extérieures et la validation de ces activités. Il s'agissait d'évaluer tous les conflits d'intérêts potentiels et les exigences de confidentialité découlant de contrats antérieurs ou en cours dont les titulaires travaillaient jusqu'à temps plein pour une organisation extérieure et d'exposer à ces derniers en quoi cette situation pouvait être sensible ainsi que l'obligation de discrétion à laquelle ils étaient soumis dans le cadre de leur service à l'UNOPS.

22. En outre, les demandes d'approbation des activités d'enseignement ont augmenté. Il s'agissait notamment de questions posées par des fonctionnaires travaillant à temps partiel sur la possibilité de donner des cours dans l'enseignement supérieur ainsi que des conférences. Le Bureau a en outre collaboré avec le Groupe des ressources humaines et du changement pour gérer les invitations reçues par les fonctionnaires de l'UNOPS s'agissant de parler de leur profession.

23. Le Bureau procède à des examens pour s'assurer qu'il n'y a pas de conflits causés par des activités politiques. En 2021, le nombre de demandes de conseil reçues concernant les activités de ce type a diminué.

#### *Signalement de manquements*

24. Le Bureau conseille les collègues en cas d'allégation de manquement. Il s'agit là d'une composante importante du processus de prise de parole à l'UNOPS. En général, les signalements de manquement sont transmis au Groupe des ressources humaines et du changement pour que les faits soient établis ou au Groupe de l'audit interne et des investigations pour enquête.

25. En 2021, le Bureau a une fois de plus constaté une augmentation du nombre de fonctionnaires souhaitant obtenir des conseils et un soutien avant de signaler un manquement : ils étaient 64 dans ce cas en 2021, contre 46 en 2020.

### **C. Formation et sensibilisation**

26. En matière de déontologie, la formation, la communication et la sensibilisation jouent un rôle essentiel, non seulement compte tenu de l'importance des activités de détection, de gestion et d'atténuation des risques, mais aussi pour ce qui est de donner aux fonctionnaires des outils pour demander de l'aide ou signaler un éventuel problème au sein de l'UNOPS.

27. Un nouveau cours en ligne obligatoire sur la déontologie et les normes de conduite a été élaboré et lancé en septembre 2021. Il comprend notamment des chapitres sur l'importance de la déontologie à l'UNOPS, les scénarios de risques courants en matière de déontologie, l'importance de briser le silence et les outils à disposition pour faire un signalement.

28. En raison des effets persistants de la pandémie de COVID-19, le Bureau a continué d'organiser des séances de formation virtuelles. Ces séances s'adressaient aux fonctionnaires des groupes des technologies de l'information et des finances, de la région Asie, de la région Europe et Asie centrale, du bureau de pays à Sri Lanka, du bureau multipays au Kenya et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux technologies, basé à Valence.

29. En décembre 2021, un atelier sur le suivi des principes de déontologie par le personnel d'encadrement a été proposé pour la première fois à l'équipe dirigeante du bureau régional pour l'Afrique, et des ateliers similaires devraient être organisés en 2022 à l'intention d'autres équipes dirigeantes ou responsables dans les régions.



30. Les campagnes de sensibilisation à la déontologie, la prise de parole et la protection contre les représailles se sont poursuivies en 2021. Le Bureau a continué de contribuer à la campagne « Célébrer la diversité », qui prend la forme d'une série de conversations au format podcast entre la Directrice du Bureau de la déontologie et de la conformité et des fonctionnaires de l'UNOPS ayant différentes expériences. La Directrice a en outre participé à une réunion-débat organisée par le bureau de pays au Kenya sur le thème de la lutte contre le racisme et la discrimination.

## D. Protection contre les représailles

31. La gestion de la politique de l'UNOPS sur la protection contre les représailles demeure un élément essentiel des activités du Bureau de la déontologie et de la conformité. Cette politique vise à améliorer l'application du principe de responsabilité à l'UNOPS et à garantir que les fonctionnaires et autres membres du personnel puissent signaler les irrégularités et ce qu'ils perçoivent comme un manquement sans craindre des représailles. Elle protège à la fois les lanceurs d'alerte et les personnes qui coopèrent dans le cadre d'un audit, d'une enquête ou de toute autre activité d'établissement des faits dûment autorisée. La gestion des cas nécessitant une protection individuelle contre les représailles suppose qu'un(e) fonctionnaire expérimenté(e) du Bureau s'occupe de la personne qui sollicite de l'aide et peut prendre beaucoup de temps, car il s'agit de situations complexes, parfois très longues.

32. En 2021, cinq fonctionnaires ont contacté le Bureau pour demander une protection dans des situations où ils ou elles pensaient être victimes d'actes pouvant être assimilés à des représailles ou suspectaient de possibles représailles à leur encontre dans un avenir proche du fait de leur participation à des activités protégées (voir la figure 4).

Figure 4

### Demands de protection contre des représailles (2017-2021)

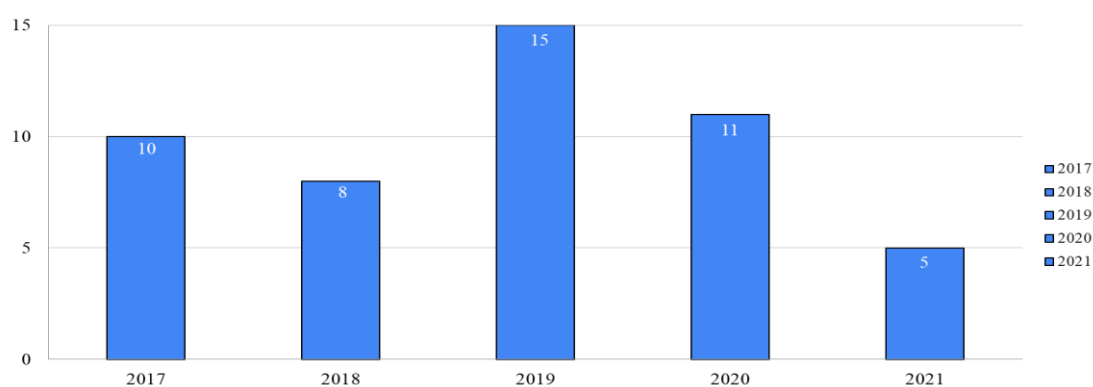
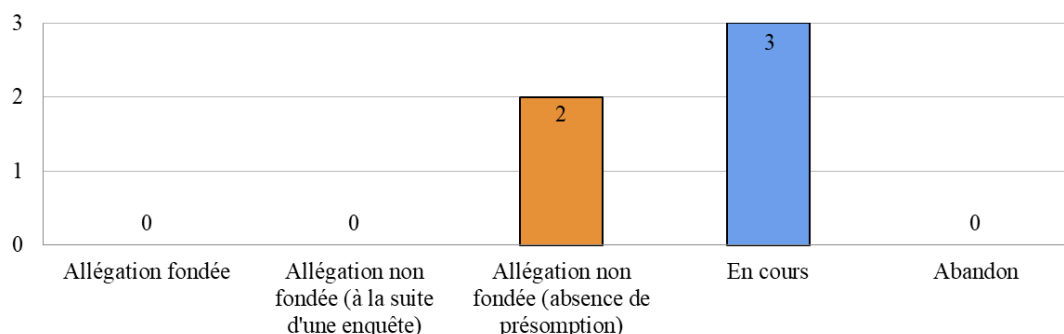


Figure 5  
**Issue des demandes de protection contre des représailles (2021)**



#### *Demandes de conseil*

33. Sur les cinq demandes reçues en matière de protection contre des représailles, deux n'étaient pas fondées et trois étaient toujours en cours d'examen (voir la figure 5).

#### *Mesures préventives*

34. Dans un cas, le Bureau a été contacté au sujet du régime des engagements. Dans le cadre des mesures préventives, il a examiné la situation et, avec l'accord de l'intéressé(e), a décidé de transmettre le dossier au Bureau des ressources humaines et d'observer la situation.

#### *Demandes de protection contre les représailles en attente depuis 2020*

35. Au moment où il a présenté son rapport pour 2020, le Bureau n'avait pas terminé l'examen d'une demande de protection contre des représailles. En 2021, il a déterminé que l'affaire laissait présumer l'existence de représailles. Une enquête a par la suite démontré le contraire.

#### *Examen annuel de l'instruction opérationnelle sur la protection contre les représailles*

36. En 2021, le Bureau a mené un examen indépendant de l'instruction opérationnelle sur la protection contre les représailles, qui a permis de mettre en évidence les possibilités de rationaliser et de simplifier ce texte et d'en faciliter la compréhension et l'application par les fonctionnaires. Une nouvelle instruction opérationnelle est en cours d'élaboration et devrait être présentée en 2022.

## **E. Dispositif de transparence financière**

37. En 2020, le Bureau a apporté des modifications à son dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts 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 maintenu les cycles de déclaration intermédiaires, en mars et décembre 2021. En 2021, 1 131 personnes ont déposé une déclaration relative à la transparence financière et aux conflits d'intérêts (contre 1 051 en 2020), soit environ 21 % du personnel de l'UNOPS.

*Cycle de déclaration annuel pour 2021*

38. Le Bureau a lancé le cycle de déclaration annuel pour 2021 au début du mois de juillet, et 91,4 % des participants ont déposé leur déclaration dans les délais (11 personnes ont soumis leur déclaration dans les cinq semaines suivant la date limite), ce qui porte le taux de conformité à 100 %.

39. Le Bureau continue de confier à un conseiller externe l'examen initial des déclarations soumises au titre du dispositif et de rassembler au besoin des informations complémentaires, conformément à ses directives d'examen. En 2021, il a fait appel à un nouveau conseiller externe. Au moment de la rédaction du présent rapport, l'examen des déclarations n'était pas achevé. Les conclusions de cet examen figureront dans le rapport du Bureau pour 2022.

*Achèvement du cycle de 2020*

40. Dans le cadre du processus annuel pour 2020, 893 déclarations ont été examinées par le conseiller externe. Les cas de conflits d'intérêts potentiels étaient au nombre de 14 et ont tous été résolus sous la supervision du Bureau.

**F. Autres activités***Enquête relative au personnel en 2021*

41. En 2021, l'UNOPS a fait appel à un prestataire externe, Gallup, pour conduire son enquête sur la motivation du personnel. Gallup a permis d'ajouter aux questions prédéterminées des questions sur mesure concernant différents domaines d'activité. Des questions ont ainsi été ajoutées pour évaluer l'état d'esprit du personnel vis-à-vis des questions de déontologie et d'intégrité. Dans les mois à venir, les données issues de l'enquête seront évaluées en interne afin d'alimenter le plan de formation et de communication du Bureau de la déontologie et de conformité pour 2022.

*Corps commun d'inspection*

42. 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. Le 18 mars 2022, il a publié le rapport correspondant, qui est actuellement à l'étude.

*Évaluation indépendante du signalement des actes répréhensibles et de la gestion des conflits par l'UNOPS*

43. En 2021, la Directrice exécutive a demandé que le signalement des actes répréhensibles et la gestion des conflits par l'UNOPS fasse l'objet d'un examen externe, dont les résultats ont été communiqués au début de 2022. Le Bureau participe activement et collabore avec tous les partenaires internes pour examiner les enseignements tirés et en tenir compte, selon qu'il conviendra, dans le programme de travail pour 2022.

*Comité d'examen des fournisseurs*

44. En 2021, le Bureau a continué de participer aux travaux du Comité d'examen des fournisseurs en donnant des conseils indépendants. Le Comité est présidé par le (la) Directeur(rice) 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 des activités de collusion ou de fraude ou à d'autres pratiques proscrites dans le cadre de la procédure d'achats de l'UNOPS.

*Autres activités interservices*

45. En 2021, le Bureau a participé à une réflexion sur le devoir de précaution dans le cadre des fonctions de l'UNOPS relatives aux achats et aux opérations, afin de comprendre les pratiques et les procédures en ce qui concerne le devoir de précaution des fournisseurs et des donateurs. Des travaux ont été lancés pour comprendre les pratiques en la matière dans les régions et évaluer les possibilités d'harmonisation et de normalisation, le cas échéant. Ils se poursuivront en 2022.

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

*Groupe de la déontologie des Nations Unies*

46. En 2021, le Bureau de la déontologie et de la conformité a assisté à 7 des 12 réunions mensuelles et à une séance informelle spéciale du Groupe de la déontologie des Nations Unies et a participé à plusieurs réunions du groupe de travail sur l'orientation future du Groupe. Créé par le Secrétaire général et les chefs des secrétariats des organes et programmes ayant une administration distincte, le Groupe rassemble diverses entités et permet aux chefs des bureaux de la déontologie de ces entités de se consulter de manière confidentielle sur des questions de déontologie complexes. Pendant ces consultations, la Directrice du Bureau a apporté sa contribution sur un certain nombre de demandes de protection contre les représailles dont le Groupe était saisi. Cette collaboration entre les différents bureaux de la déontologie est inestimable et se poursuivra en 2022.

*Réseau Déontologie des organisations multilatérales*

47. En 2021, en tant que membre du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, le Bureau a continué de prêter un concours à l'appui des demandes d'autres membres concernant les procédures et les normes en matière de déontologie et a joué son rôle en tant que membre du comité des admissions au Réseau. Il était représenté à la conférence annuelle et la Directrice a fait une présentation sur la culture de la prise de parole et les résultats des campagnes de sensibilisation menées par l'UNOPS.