



**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**

Diffusion : générale
26 mars 2018
Français
Original : anglais

Session annuelle 2018

4-8 juin 2018, New York

Point 16 de l'ordre du jour provisoire

FNUAP – Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS

Fonds des Nations Unies pour la population

Rapport du Bureau de la déontologie, 2017

Résumé

Le présent rapport est présenté au Conseil d'administration en application du paragraphe 9 de sa décision 2010/17 : Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS. Conformément à la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte », ce rapport a été examiné par le Groupe de la déontologie des Nations Unies lors de sa 100^e session, le 13 février 2018, avant d'être remis au Directeur exécutif du FNUAP.

Le présent rapport récapitule les activités menées par le Bureau de la déontologie du FNUAP en 2017 et décrit les tendances dans les domaines d'activité relevant de son mandat. Il présente également des recommandations à l'intention du personnel d'encadrement sur le renforcement de la culture institutionnelle d'intégrité et de conformité.

Éléments de décision

Le Conseil d'administration est invité à prendre acte du présent rapport, à commenter les progrès des travaux du Bureau de la déontologie du FNUAP et à offrir son soutien aux recommandations adressées à la direction.



I. Introduction

1. Le présent rapport, le dixième depuis la création du Bureau de la déontologie du FNUAP en janvier 2008, porte sur l'année civile 2017. Établi conformément à la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire Général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte », il est présenté au Conseil d'administration au cours de sa session annuelle de 2018, en application du paragraphe 9 de sa décision 2010/17.

2. Le Bureau de la déontologie du FNUAP aide le Directeur exécutif à faire en sorte que, dans l'exercice de ses fonctions, l'ensemble du personnel du FNUAP satisfasse aux plus hautes normes de compétence et d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies, les normes de conduite de la fonction publique internationale et les politiques et procédures du Fonds. Le Bureau de la déontologie opère selon les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Ses activités visent à promouvoir une culture institutionnelle basée sur des valeurs communes d'intégrité, de responsabilité, de transparence, de professionnalisme, de respect et de tolérance.

3. Le présent rapport décrit les principales activités entreprises par le Bureau de la déontologie en 2017. Il formule également de nouvelles recommandations afin de renforcer la capacité du FNUAP à respecter les normes éthiques les plus élevées, de sorte qu'il puisse continuer à œuvrer pour un monde où toute grossesse est désirée et se déroule sans risque et où chaque jeune s'épanouit pleinement.

II. Activités du Bureau de la déontologie du FNUAP

4. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a mené ses activités dans les domaines suivants relevant de son mandat :

- (a) Fourniture, en toute confidentialité, de conseils et d'une orientation ;
- (b) Gestion du dispositif de transparence financière ;
- (c) Prise en charge des activités qui lui sont confiées dans le cadre de la politique relative à la protection du personnel contre les représailles ;
- (d) Élaboration de normes, de programmes de formation et d'information sur les questions de déontologie, et conduite d'activités de sensibilisation à la déontologie en coordination avec d'autres unités compétentes du FNUAP et avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies (EPUN), afin de garantir l'application uniforme et cohérente des questions liées à la déontologie dans le système de l'ONU ; et
- (e) Fourniture d'une orientation au personnel d'encadrement afin qu'il veille à ce que les règles, politiques, procédures et pratiques de l'organisation renforcent et promeuvent les normes les plus élevées de déontologie et d'intégrité requises par la Charte des Nations Unies, ainsi que d'autres statuts et règlements applicables au personnel.

5. En 2017, dans le cadre de l'exécution de son mandat, le Bureau de la déontologie a été saisi de 443 demandes de services. Ce chiffre représente une augmentation de 19 points de pourcentage par rapport à 2016 et reflète la tendance générale du personnel du FNUAP à recourir de plus en plus souvent aux services du Bureau de la déontologie.

6. La figure 1 ci-dessous montre que la plupart des 443 services fournis en 2017 avaient un caractère consultatif (280), suivis par les activités de cohérence (61), puis les questions liées à la formation (37). La figure 2 ci-dessous récapitule les services fournis par le Bureau de la déontologie au cours de la dernière période de quatre ans, à savoir 2014-2017.

Figure 1
Demandes de services par catégorie, en 2017

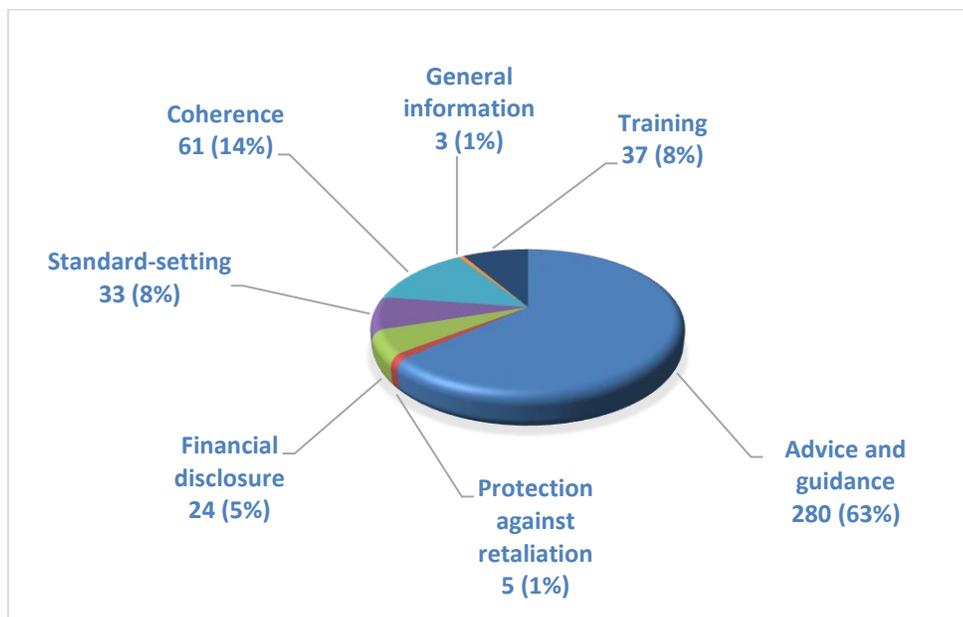


Figure 2
Aperçu des services par catégorie, de 2014 à 2017

Année	Conseils et orientation	Représailles	Transparence financière	Élaboration des normes	Cohérence	Informations d'ordre général	Formation	Total
2014	104	5	57	9	26	11	6	218
2015	226	7	57	23	45	11	21	390
2016	237	13	26	25	36	10	25	372
2017	280	5	24	33	61	3	37	443

A. Conseils et orientation

7. La fourniture de conseils et d'une orientation en toute confidentialité est le fondement même du programme de travail du Bureau de la déontologie. En 2017, les services de conseil et d'orientation ont représenté 63 % du volume d'activité du Bureau. Environ 92 % des demandes provenaient de fonctionnaires, le reste émanant de personnels non fonctionnaires et d'autres tierces parties. Ainsi, par rapport à la proportion du personnel qu'ils représentent, les fonctionnaires continuent de consulter le Bureau de la déontologie plus souvent que les personnels non fonctionnaires.

8. Les demandes de services consultatifs ont augmenté de 18 % par rapport à 2016. Dans la région Asie et Pacifique, où le Conseiller en déontologie a conduit une mission de sensibilisation, les conseils ont plus que doublé (voir la figure 3 et les autres informations relatives aux missions dans la Section D ci-après). On constate également une augmentation significative des conseils fournis au siège.

Figure 3
Demandes de conseils et d'une orientation d'ordre déontologique par lieu géographique, de 2014 à 2017

Année	Siège	Afrique de l'Est et Afrique australe	Afrique de l'Ouest et Afrique centrale	Amérique latine et Caraïbes	Asie et Pacifique	Europe de l'Est et Asie centrale	États arabes	Total
2014	55	2	8	15	15	7	2	104
2015	84	62	17	36	17	6	4	226
2016	113	11	35	20	31	2	25	237
2017	133	16	9	26	74	10	12	280

9. Sur les 280 demandes de conseil, 70 % (195 demandes) portait sur les questions de conflits d'intérêts (voir la figure 4 ci-après). La majorité d'entre elles (131 demandes) concernait la participation à des activités ou l'exercice d'un emploi à l'extérieur, par exemple prendre la parole en public, dispenser des cours, siéger au conseil d'administration d'organisations non gouvernementales ou publier des articles ou des livres. Dans la plupart des cas, l'autorisation formelle de la Division des ressources humaines était requise pour exercer l'activité ou l'emploi en question. Les fonctionnaires ont déposé une demande formelle d'autorisation, et le Bureau de la déontologie a examiné leur cas pour aider la Division des ressources humaines à déterminer si l'activité présentait ou non un conflit d'intérêts ou posait tout autre problème de déontologie. En ce qui concerne les activités liées à la publication de documents, la Division des communications et des partenariats stratégiques a examiné l'ébauche de publication afin de s'assurer qu'il n'existait pas de conflit d'intérêts avec les mandats des Nations Unies et du FNUAP.

10. Le Bureau de la déontologie estime que l'augmentation des demandes de conseils en matière de déontologie, y compris des demandes relatives à des conflits d'intérêts personnels et organisationnels, est un signe positif indiquant que les employés et les départements prennent des mesures concrètes pour s'assurer que leurs comportements et leurs pratiques épousent les normes de déontologie et sont conformes à leurs obligations en tant que fonctionnaires internationaux. L'augmentation du nombre de conflits d'intérêts liés à l'organisation est particulièrement encourageante dans la mesure où elle témoigne d'une disposition à s'assurer que les programmes et les pratiques du FNUAP sont conformes aux normes de déontologie.

11. Les questions touchant à l'emploi représentaient 30 % des demandes de conseils. La plupart d'entre elles étaient liées à des allégations ou des préoccupations concernant des conduites inappropriées. Bon nombre d'autres questions portaient sur l'application équitable des politiques du FNUAP.

12. La quasi-totalité du travail du Bureau de la déontologie revêt un aspect consultatif. Les informations données ci-dessus tiennent compte des services consultatifs directs sollicités par les fonctionnaires et les autres personnels. Cependant, les services de conseil et d'orientation sont également intégrés aux activités de formation, d'information, de transparence financière et d'élaboration des normes du Bureau de la déontologie.

Figure 4
Demandes de conseils et d'orientation d'ordre déontologique, par catégorie

Catégorie	Siège	Bureaux extérieurs	Nombre total de cas
Conflits d'intérêts			
– Activités extérieures	64	67	131
– Cadeaux, récompenses et offres d'hospitalité	15	9	24
– Conflits d'intérêts liés à l'organisation	11	4	15
– Autres	9	16	25
<i>Total partiel</i>	99	96	195
Questions relatives à l'emploi			
– Problèmes liés au comportement sur le lieu de travail	19	26	45
– Précisions sur les politiques relatives au personnel	9	13	22
– Procédures de recrutement et de promotion	6	6	12
– Autres demandes	1	5	6
<i>Total partiel</i>	35	50	85
Total général	134	146	280

B. Dispositif de transparence financière

13. Mandaté par le Secrétaire-général, le dispositif de transparence financière aide le FNUAP à préserver et protéger son intégrité, et à renforcer ainsi la confiance du public envers l'organisation et son personnel. Ce dispositif est un outil primordial du Fonds pour appréhender et évaluer les risques de conflit d'intérêts qui pourraient résulter des investissements financiers et des activités extérieures des membres du personnel et de leurs proches.

14. Au total, 503 fonctionnaires ont remis une déclaration au titre du dispositif durant le cycle de 2017 portant sur l'année civile 2016 (voir la figure 5). Parmi les membres du personnel tenus de remettre une déclaration, 132 étaient en poste au siège et 371 travaillaient sur le terrain. Soixante-dix fonctionnaires ont effectué leur première déclaration. Parmi ceux ayant soumis une déclaration, 320 occupaient un poste d'encadrement (64 %) et 183 faisaient partie du personnel d'appui (36 %), essentiellement à des postes d'assistant ou de collaborateur administratif ou financier basés dans les bureaux extérieurs.

Figure 5
Participation au dispositif de transparence financière, par lieu d'affectation et année civile, de 2013 à 2016

Année	Siège	Bureaux extérieurs	Total par année
2013	133	541	674
2014	135	554	689
2015	147	365	512
2016	132	371	503

15. Comme toujours, le Conseiller en déontologie a examiné chaque déclaration de situation financière pour s'assurer que les informations étaient complètes et vérifier si l'une des activités du fonctionnaire ou de ses proches pourrait constituer un conflit d'intérêts, compte tenu de la

mission et des activités de l'organisation et du rôle de l'intéressé. Quelque 59 déclarants (12 %) ont certifié n'avoir rien de pertinent à déclarer tandis que 444 autres fonctionnaires (88 %) ont effectué une déclaration. Des informations complémentaires ont été demandées à 116 fonctionnaires (23 %). Il s'est avéré que trois d'entre eux n'avaient pas déclaré au préalable une activité extérieure. Ils ont par la suite soumis une demande d'approbation pour l'exercice de cette activité ou indiqué qu'ils entendaient démissionner de leur poste afin d'éliminer tout conflit d'intérêts. Des conseils ont été donnés à plusieurs autres sur la manière de gérer ou d'atténuer adéquatement les éventuels conflits d'intérêts.

16. Après examen des déclarations financières, le Bureau de la déontologie a sélectionné un échantillon aléatoire de 49 déclarations (10 %) parmi le nombre total de personnes ayant soumis une déclaration, afin de les vérifier. Ce processus permet au Bureau de s'assurer que les membres du personnel remplissent leur déclaration avec la diligence et la précision requises. Un cabinet extérieur, choisi par le Bureau, a examiné les documents présentés à l'appui des déclarations initiales des fonctionnaires. Les fonctionnaires dont les déclarations ont été sélectionnées représentaient une variété de lieux d'affectation, de grades et de fonctions.

17. Au cours de la phase de vérification, 31 dossiers de fonctionnaires ont été examinés, vérifiés et clos sans qu'un problème particulier ne soit signalé. Cependant, il s'est avéré que 14 autres déclarants disposaient d'actifs ou de passifs dont ils n'avaient pas fait état lors de la déclaration initiale. Bien qu'aucun conflit d'intérêts n'ait finalement été découvert, le Bureau de la déontologie trouve préoccupant que la déclaration d'un pourcentage si élevé du groupe de vérification n'ait apparemment pas été totalement exacte. Le cabinet externe a informé le Bureau qu'il s'agit d'un problème courant dans plusieurs organisations des Nations Unies. Les obligations du dispositif de transparence financière ont été rappelées aux fonctionnaires concernés afin qu'ils les respectent pleinement à l'avenir. Enfin, il a été demandé à un fonctionnaire de fournir une explication écrite après avoir fait une déclaration inexacte.

18. En plus des activités du cycle du dispositif de transparence financière, le Bureau de la déontologie a répondu à 24 demandes de renseignements liées aux déclarations financières, dont les questions des fonctionnaires à propos des obligations de déclaration et des demandes d'information de la part du Bureau des services d'audit et d'investigation à propos de déclarations financières de fonctionnaires (voir la figure 1 ci-dessus).

C. Protection des fonctionnaires contre les représailles

19. Le FNUAP est tenu de protéger les membres du personnel qui dénoncent une faute ou participent à une activité autorisée d'établissement des faits, contre toute mesure préjudiciable ou menace dont ils pourraient être victimes du fait de cette dénonciation ou participation. La politique dans ce domaine établit l'interdiction d'exercer des représailles, définit les procédures à suivre pour porter plainte et indique les mesures que l'organisation est susceptible de prendre en cas de représailles. En 2017, le Bureau de la déontologie a reçu deux plaintes pour représailles et trois demandes relatives aux représailles.

20. Après réception d'une plainte pour représailles, le Bureau de la déontologie procède à une première évaluation du dossier en vue d'établir si le plaignant a bien participé à une activité justifiant une protection contre des actes de représailles et, dans l'affirmative, si celle-ci a contribué aux représailles. S'il décide qu'à première vue un cas de représailles est établi, le dossier est transmis au Bureau des services d'audit et d'investigation (OAI) pour enquête. Une fois celle-ci terminée, le Conseiller en déontologie étudie le rapport d'enquête, discute du rapport avec les enquêteurs, considère si des actes de représailles ont été commis, puis communique les recommandations appropriées au Directeur exécutif.

21. Ces deux plaintes émanaient du siège. La première, déposée en avril 2017, soutenait que le fonctionnaire avait fait l'objet de représailles de la part de son superviseur et de plusieurs autres personnes après avoir signalé une faute et pour avoir coopéré à une enquête sur cette

faute. Le Bureau de la déontologie a transmis cette plainte en vue notamment d'enquêter à son sujet. Au cours de cette enquête, le Bureau de la déontologie a recommandé des mesures de protection provisoires, que le directeur exécutif a approuvées. Après avoir terminé son enquête, Le Bureau des services d'audit et d'investigation a transmis son rapport au Bureau de la déontologie. Fin 2017, Le bureau étudiait toujours ce rapport.

22. La deuxième plainte pour représailles avait été déposée en novembre 2017 par un fonctionnaire qui accusait son superviseur et plusieurs autres membres du personnel d'avoir pris des mesures qui auraient entraîné des modifications importantes de ses fonctions professionnelles, après que ce fonctionnaire avait signalé une faute commise par son superviseur. Fin 2017, ce litige faisait toujours l'objet d'un examen préliminaire.

23. Les trois demandes de renseignements à propos des représailles émanaient de bureaux extérieurs. Un fonctionnaire indiquait craindre que les commentaires négatifs qu'il avait reçus dans le cadre de son évaluation de performance avaient un caractère de représailles. Un autre fonctionnaire craignait que des membres du personnel de niveaux hiérarchiques inférieurs exerçaient des représailles à son encontre sous forme de harcèlement. Un troisième fonctionnaire exprimait sa crainte d'être victime de représailles, car il participait à une enquête. Aucune de ces demandes n'a abouti au dépôt d'une plainte pour représailles, bien que le Bureau de la déontologie eût informé les fonctionnaires concernés de leur situation et de la procédure à suivre pour déposer une plainte. En outre, le Bureau de la déontologie a continué de faciliter de temps à autre les discussions entre les fonctionnaires qui avaient précédemment déposé des plaintes pour représailles et les divisions compétentes du FNUAP afin de s'assurer qu'ils continuaient d'être traités équitablement.

24. En ce qui concerne le rapport du Bureau de la déontologie de 2016 (DP/FPA/2017/7), deux plaintes pour représailles n'avaient toujours pas été résolues fin 2016. En ce qui concerne la plainte décrite au paragraphe 19 du rapport de 2016, le plaignant a finalement démissionné du FNUAP pour poursuivre une autre opportunité professionnelle. L'examen préliminaire du Bureau de la déontologie avait été suspendu pendant que le plaignant et l'organisation négociaient des modifications aux documents d'évaluation de la performance du plaignant et d'autres mesures. Le Bureau de la déontologie a clos le dossier en octobre 2017.

25. En ce qui concerne la plainte contre trois personnes décrite au paragraphe 21 du même rapport de 2016, celle-ci a été corroborée. L'organisation a pris des mesures disciplinaires contre deux des fonctionnaires, le troisième ayant quitté le FNUAP avant le début de l'enquête.

D. Formation, éducation et communication

26. Le programme de formation, d'éducation et de communication du Bureau de la déontologie vise à renforcer les valeurs et principes fondamentaux des Nations Unies et de la fonction publique internationale, à faire mieux connaître et respecter les politiques spécifiques en matière de déontologie et à encourager le personnel et la direction à adhérer aux normes éthiques les plus élevées.

27. En 2017, le Bureau de la déontologie a fourni des formations et des services liés à la formation à 37 reprises (voir la figure 1 ci-dessus). Parmi ceux-ci, on dénombrait 14 programmes de formation et d'éducation individuels ainsi que des séances d'information sur la déontologie, qui ont été suivies par environ 440 membres du personnel du FNUAP. De plus, le Bureau a conduit une séance d'orientation pour les nouveaux membres du Conseil d'administration. Les bureaux du siège ayant bénéficié d'une formation incluaient la Division technique, la Division des services de gestion et le Bureau d'évaluation. Le Bureau de la déontologie a organisé des séances de formation virtuelles pour des représentants de la région Asie et Pacifique, des administrateurs auxiliaires et les bureaux nationaux du Mali et du Rwanda.

28. Le Conseiller en déontologie a conduit une mission de sensibilisation destinée aux bureaux nationaux du Sri Lanka, d'Inde et du Bangladesh de la région Asie et Pacifique. Ces missions incluaient des séances de formation sur « la déontologie et la fonction publique internationale », des séances de conseil confidentielles et des séances d'information destinées à la direction. Le Conseiller en déontologie a assisté à la réunion régionale de planification pour la région Afrique de l'Est et Afrique australe et organisé un atelier sur la déontologie pour le personnel du bureau régional de cette même région et du bureau national de l'Afrique du Sud.

29. Le bureau de la déontologie a organisé 12 séances d'information sur la déontologie destinées aux nouveaux directeurs de bureau et responsables de terrain en visite au siège. Il a également fourni des ressources de formation et répondu à d'autres questions liées à la formation à plusieurs reprises.

30. Le nouveau programme de formation en ligne, « Déontologie et intégrité au sein du Fonds des Nations Unies pour la population », a été lancé en janvier 2017, en langue anglaise. Au cours de l'année, ce programme a été complété par 526 membres du personnel. Plusieurs d'entre eux ont fait part de leurs commentaires favorables à propos de ce cours de formation.

31. Le Bureau de la déontologie a réalisé plusieurs publications sur son microsite en 2017. En plus de fournir des ressources et des informations standard sur la déontologie, le site a publié sept articles sur des sujets tels que les angles morts de la déontologie, l'engagement politique et les activités externes.

32. Les résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel de 2016, rendus publics en 2017, ont révélé des gains dans plusieurs catégories pertinentes, dont la connaissance du Bureau de la déontologie et de ses services (augmentation de 2 %), la connaissance des procédures de signalement d'une faute telle que le harcèlement ou l'abus d'autorité (augmentation de 3 %) et la conviction que le personnel serait protégé contre toutes représailles en cas de signalement d'une faute (augmentation de 5 %). Dans chacun de ces cas, moins de 15 % des réponses étaient négatives.¹ Il semble donc que les efforts d'éducation et de sensibilisation à la déontologie portent leurs fruits.

E. Élaboration de normes et appui aux politiques

33. Une fonction essentielle du Bureau de la déontologie est de fournir des orientations au personnel d'encadrement sur l'établissement de normes éthiques, de façon à ce que les politiques et pratiques de l'Organisation reflètent et encouragent les attentes en matière d'intégrité, d'impartialité et d'équité qui doivent être celles du FNUAP et de son personnel. Durant la période considérée, le Bureau de la déontologie a collaboré à 33 reprises avec d'autres bureaux du FNUA, que ce soit pour examiner les nouvelles politiques et procédures relatives au fonctionnement de l'organisation ou leurs versions révisées, pour y contribuer ou pour demander des précisions à leur sujet. Ces travaux comprenaient la fourniture d'informations en vue de rédiger des politiques et des évaluations de programmes, la réponse aux demandes des donateurs à propos des pratiques et des politiques déontologiques du FNUAP, la rationalisation des processus qui se chevauchent dans différentes divisions, la collaboration avec l'Unité d'inspection conjointe et la contribution au plan stratégique 2018-2021 du FNUAP.

34. Le Bureau de la déontologie a été appelé, et s'est souvent porté volontaire, à s'engager sur les questions liées à l'exploitation et aux violences sexuelles et à la prévention du harcèlement sexuel. Le Conseiller en déontologie a ouvert un dialogue avec le personnel et la direction, avec les donateurs et au sein du système plus général des Nations Unies au sujet de ces questions.

¹ Veuillez noter qu'au contraire de l'enquête de 2014, l'enquête mondiale auprès du personnel de 2016 incluait des personnels non fonctionnaires.

35. Le Bureau de la déontologie a tenu sa réunion annuelle avec le Comité consultatif du FNUAP pour les questions d'audit, qu'il a informé des activités inscrites à son programme.

III. Cohérence

36. En 2017, le Bureau de la déontologie a apporté une contribution considérable à la cohérence au sein du système des Nations Unies. La plupart des activités du Bureau en matière de cohérence impliquaient des interactions avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies (EPUN), établi en 2007 (ST/SGB/2007/11). Le Bureau de la déontologie a participé à 10 des 11 réunions ordinaires de l'EPUN. Il a également apporté une contribution substantielle à 41 autres questions liées à l'EPUN en dehors des réunions de ce groupe, et sollicité de nombreux conseils de l'EPUN en retour.

37. En octobre 2016, la Conseillère en déontologie a commencé son mandat d'un an en tant que présidente remplaçante de l'EPUN, un rôle auquel elle avait été élue par les membres de l'EPUN. Ce rôle avait été créé par l'EPUN en 2010 pour garantir la continuité de ses réunions et de ses activités en l'absence de son président.

38. Toutefois, à partir de janvier 2017, en vertu du bulletin du Secrétaire général intitulé « Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » (ST/SGB/2017/2),² les membres du personnel du Secrétariat des Nations Unies ont eu la possibilité de demander à ce que la présidente remplaçante de l'EPUN réexamine la détermination du Bureau de la déontologie des Nations Unies selon laquelle aucun cas de représailles n'avait été identifié à première vue. De plus, en vertu de la même politique, le directeur du Bureau de la déontologie des Nations Unies peut, à sa discrétion, transmettre une plainte pour représailles au président remplaçant en cas de conflit d'intérêts réel ou potentiel dans son bureau.

39. Au cours de son mandat en tant que présidente remplaçante de l'EPUN, qui a pris fin en septembre 2017, la Conseillère en déontologie a été appelée à traiter une plainte pour représailles par le directeur du Bureau de la déontologie des Nations Unies pour cause de conflit d'intérêts potentiel, et à traiter deux demandes de membres du personnel des Nations Unies sollicitant un réexamen de la détermination du Bureau de déontologie des Nations Unies à propos de leur plainte pour représailles.

40. Dans le cas porté à son attention par son directeur, le Bureau de la déontologie des Nations Unies avait déjà conclu qu'il n'y avait pas eu de représailles à première vue, mais il avait rouvert son examen préliminaire après avoir reçu de nouvelles informations de la part du plaignant. Toutefois, le directeur avait ensuite décidé qu'il y avait bien un conflit d'intérêts potentiel et renvoyé la question à la présidente remplaçante pour qu'elle conduise son propre examen préliminaire. La Conseillère en déontologie avait alors déterminé qu'il ne s'agissait pas d'un cas de représailles à première vue mais avait émis les recommandations appropriées à la direction du Secrétariat des Nations Unies. Le membre du personnel concerné avait ensuite demandé à ce que cette détermination soit réexaminée. À la fin 2017, ce réexamen était en cours par le nouveau président remplaçant, qui est le conseiller principal en déontologie de l'UNICEF.

41. En ce qui concerne les deux demandes émises par les membres du personnel du Secrétariat des Nations Unies pour réexaminer les déterminations du Bureau de la déontologie des Nations Unies selon lequel aucun cas de représailles à première vue n'avait eu lieu, le Conseiller en déontologie du FNUAP les a réexaminées toutes les deux. Dans le premier cas, le Conseiller en déontologie était en désaccord avec la conclusion du Bureau de la déontologie

² Une version révisée de ce bulletin du Secrétaire général a été publiée en novembre 2017 sous la référence ST/SGB/2017/2/Rev.1.

des Nations Unies selon laquelle il n'y avait pas eu de représailles à première vue, et a ordonné que la plainte soit transmise au Bureau des services de contrôle interne pour enquête. Dans le second cas, le Conseiller en déontologie était d'accord avec la conclusion du Bureau de la déontologie des Nations Unies, mais il a recommandé certaines mesures à la direction du Secrétariat des Nations Unies.

42. De plus amples informations sur les activités de l'EPUN, y compris les questions liées aux représailles décrites ci-dessus, seront fournies dans le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie qui devrait être disponible en août 2018.

43. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a déployé de nombreuses autres activités liées à la cohérence. Il convient notamment de souligner l'adaptation de la formation en ligne du Secrétariat des Nations Unies intitulée « Prévention de l'exploitation et des abus sexuels » (PEAS) pour les fonds et les programmes. À partir de 2016 et tout au long de l'année 2017, le Conseiller en déontologie a travaillé avec des professionnels de la déontologie et des ressources humaines, principalement du PNUD, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes, pour préparer ce programme de formation destiné aux fonds et au programme. Il est dorénavant disponible pour tous les fonds et les programmes souhaitant le mettre en œuvre. Cette approche contribue à garantir que l'éducation et la sensibilisation à propos de la PEAS soit harmonisée à l'échelle du système des Nations Unies. Toutes les agences impliquées partagent la charge de travail et les coûts de production.

44. De plus, le Bureau de la déontologie du FNUAP et la division des programmes ont collaboré avec l'UNICEF pour mettre au point un protocole pour l'approche du système des Nations Unies visant à prévenir et répondre à l'exploitation et aux violences sexuelles commises par nos partenaires de mise en œuvre.

45. Le nombre croissant de séances de formation sur la déontologie offertes sur le terrain, auxquelles participe le personnel de nombreuses organisations des Nations Unies, est un autre exemple de l'efficacité des activités de cohérence. Par exemple, l'UNICEF a inclus le personnel du FNUAP au Rwanda dans sa formation présentielle à la déontologie. Quant au Bureau de la déontologie du FNUAP, il a inclus le personnel de l'UNICEF et de l'OMS à sa formation au Sri Lanka. Enfin, l'UNRWA a inclus le personnel de plusieurs agences dans sa formation en Syrie. Cette pratique inclusive est une conséquence positive des bonnes relations de travail entre les professionnels de la déontologie des membres du système des Nations Unies.

46. Sur invitation du Bureau des services d'audit et d'investigation, le Conseiller en déontologie a présenté le processus de représailles lors de la conférence des enquêteurs internationaux. Ce type d'interaction permet de mieux faire comprendre et de renforcer l'efficacité de l'administration de la justice au sein des Nations Unies.

47. Le Bureau de la déontologie a également participé activement au Réseau Déontologie des organisations multilatérales (ENMO). Le Conseiller en déontologie a assisté à la réunion annuelle de l'ENMO en juillet 2017 et a été élu président du Comité permanent des adhérents pour une durée d'un an. Ce comité est chargé de recevoir et d'examiner les demandes d'adhésion à l'ENMO envoyées par des organisations et de transmettre au président de l'ENMO une recommandation adéquate quant à leur approbation.

48. Enfin, le Bureau de la déontologie a également aidé les organisations de l'ENMO sur des questions de déontologie, notamment en partageant ses connaissances des structures et des opérations des bureaux de déontologie, par un encadrement par les pairs et par la fourniture de politiques et de ressources de formation.

IV. Observations et recommandations à l'intention de l'Administration

49. Les observations et recommandations ci-après dressent le bilan de l'année 2017 et préconisent des mesures pour renforcer davantage la culture de déontologie et d'intégrité au sein du FNUAP et des Nations Unies.

50. En 2017, le FNUAP a perdu subitement son directeur exécutif. Après avoir déploré cette perte, les membres du personnel (dont les membres du Bureau de la déontologie) ont dû s'adapter rapidement au changement et continuer de travailler pour l'avenir de l'organisation. L'ensemble du personnel a fait preuve d'une grande discipline, et la direction de leadership. Il convient de louer la capacité des fonctionnaires et des autres personnels à surmonter de telles difficultés en 2017.

51. Le Bureau de la déontologie reconnaît et apprécie l'engagement immédiat de la nouvelle directrice exécutive vis-à-vis des questions de déontologie, de même que son appui au mandat du bureau.

52. Pour 2018, Le Bureau de la déontologie recommande au FNUAP d'être le fer de lance des efforts du système des Nations Unies pour mettre fin à l'exploitation et aux violences sexuelles, quel que soit le lieu où elles se déroulent sous le drapeau des Nations Unies. En tant qu'organisation dont le mandat inclut la protection des droits de santé sexuelle et reproductive des femmes et des adolescentes, le personnel du FNUAP ne devrait pas seulement s'abstenir de tout acte de violence et d'exploitation sexuelle, mais devrait également se placer à l'avant-garde de la lutte pour l'éradication de ce problème.

53. Qui plus est, le Bureau de la déontologie recommande au Conseil d'administration et à la direction de considérer si des structures plus formelles ne permettraient pas de renforcer le Bureau de déontologie du FNUAP (et d'autres fonctions de déontologie) afin de favoriser la collaboration et la cohérence entre les activités de déontologie parmi les organisations du système des Nations Unies. Les activités de cohérence en matière de déontologie contribuent à une culture dans laquelle chaque membre du personnel comprend les obligations déontologiques du service public international, indifféremment de l'organisation des Nations Unies au sein de laquelle il exerce ses fonctions. En 2017, ces activités ont contribué à des résultats plus cohérents et de meilleure qualité dans l'ensemble du système des Nations Unies, y compris au FNUAP. Elles s'alignent également avec les engagements du Plan stratégique du FNUAP pour 2018-2021 visant à améliorer l'efficacité et l'efficience organisationnelle par une « contribution accrue aux résultats, à la coordination et à la cohérence du système des Nations Unies », de même qu'avec l'engagement particulier du FNUAP qui se dit « très favorable au partage des services et des locaux communs avec d'autres organismes des Nations Unies afin de réduire les frais administratifs et de gestion sur le terrain et au siège ».³

54. Enfin, le Bureau de la déontologie recommande à la direction d'élargir la taille du bureau en recrutant un nouveau professionnel de niveau débutant. Sur le plan opérationnel, le Bureau de la déontologie a atteint les limites de sa capacité à fournir des conseils, des formations, des informations et une protection contre les représailles de haute qualité et en temps voulu. Dans l'ensemble, les services ont augmenté de 55 % sur ces cinq dernières années ; en particulier, les conseils et les orientations ont connu une augmentation de 74 % au cours de cette même période. Pourtant, la taille du bureau demeure la même depuis sa constitution : un membre du personnel de niveau professionnel et un autre de niveau administratif. De nouveaux dialogues sur les questions de déontologie soulevées par les fonctionnaires et les autres personnels sont les bienvenus, et attendus. Cependant, sans personnel supplémentaire, cette augmentation de sa charge de travail entravera la capacité du bureau à améliorer ses opérations et à apporter une contribution stratégique aux efforts d'établissement de normes au sein de l'organisation.

³ Plan stratégique du FNUAP pour 2018-2021, paragraphes 62 et 76.
18-07976

V. Conclusion

55. En 2017, le Bureau de la déontologie s'est engagé dans des stratégies pratiques pour s'assurer que les fonctionnaires et le personnel d'encadrement disposent des connaissances et des compétences requises pour adopter un comportement déontologique et prendre des décisions éthiques. Les efforts du bureau ont également contribué aux pratiques de déontologie de l'ensemble du système des Nations Unies et à rehausser les normes de déontologie du FNUAP. Il est à espérer que cet effort inspire un mouvement plus vaste dans l'ensemble du FNUAP en vue de renforcer une culture de l'éthique et de l'intégrité, ainsi qu'un esprit de loyauté envers la vision des Nations Unies. Le Bureau se réjouit de poursuivre son programme de travail au cours de l'année 2018.
