



**Conseils 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
1^{er} avril 2019

Original : anglais

Session annuelle de 2019

Du 30 mai au 7 juin 2019, New York

Point 12 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 2018

Résumé

Ce rapport est soumis au Conseil d'administration conformément au paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil d'administration : Rapports des bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS. Conformément à la circulaire du Secrétaire général intitulé Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte (ST/SGB/2007/11), le rapport a été révisé par le Groupe de la déontologie des Nations Unies lors de sa 111^e session, le 12 mars 2019, puis présenté à la Directrice exécutive du FNUAP.

Ce rapport offre un résumé des activités du Bureau de la déontologie du FNUAP durant l'année 2018 et décrit des tendances dans les domaines d'activité pour lesquels il est mandaté. Il offre également des recommandations destinées à renforcer une culture organisationnelle de l'intégrité et de la conformité.

Éléments d'une décision

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport, commenter les progrès dans le travail du Bureau de la déontologie du FNUAP et offrir son soutien aux recommandations adressées à la direction.

Remarque : Le présent document a été établi dans son intégralité par le FNUAP.

19-07554 (F) 090519 090519



Merci de recycler



I. Introduction

1. Le présent rapport, le 11e depuis la création du Bureau de la déontologie du FNUAP en 2008, couvre l'année civile 2018. En application du paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil d'administration, le rapport, élaboré conformément à la circulaire du Secrétaire général intitulé « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007/11), est soumis au Conseil administratif lors de sa session annuelle en 2019.

2. Le Bureau de la déontologie du FNUAP soutient la Directrice exécutive afin de garantir que tout le personnel du FNUAP exerce ses fonctions conformément aux normes déontologiques les plus strictes requises par la Charte des Nations Unies, les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, le Statut et Règlement du personnel et les politiques et procédures du FNUAP. Le Bureau de la déontologie se fonde sur des principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Ses activités ont pour but de promouvoir une culture organisationnelle basée sur des valeurs communes d'intégrité, de responsabilité, de transparence, de professionnalisme, de respect et de tolérance.

3. Ce rapport décrit les principales activités menées par le Bureau de la déontologie en 2018. De plus, il suggère des façons de renforcer la capacité de l'organisation à maintenir les normes de déontologie nécessaires au FNUAP afin qu'il continue à œuvrer pour un monde où chaque grossesse est désirée, chaque accouchement est sans danger et chaque jeune personne peut s'épanouir.

II. Activités du Bureau de la déontologie du FNUAP

4. Comme les années précédentes, les activités du Bureau de la déontologie ont été réalisées dans les domaines de travail pour lequel il est mandaté :

- (a) Communiquer des avis et conseils confidentiels ;
- (b) administrer le programme de déclaration de situation financière ;
- (c) assumer la responsabilité des activités assignées au Bureau de la déontologie selon la politique pour la protection contre les représailles ;
- (d) mettre au point des normes et des formations sur les questions de déontologie et mener des activités de sensibilisation sur la déontologie, le tout en coordination avec les services pertinents du FNUAP ainsi qu'avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies afin de garantir une application uniforme et cohérente des questions liées à la déontologie au sein du système des Nations Unies ; et
- (e) fournir des orientations à la direction afin de garantir que les règlements, les politiques et les pratiques de l'organisation renforcent et promeuvent les normes les plus strictes en matière de déontologie et d'intégrité requises par la Charte des Nations Unies et d'autres statuts et règlements applicables au personnel.

5. Dans la poursuite de son mandat, le Bureau de la déontologie a rendu des services à 397 occasions en 2018. Cela représente une baisse de 10 pour cent par rapport à 2017. Cette baisse a été principalement constatée concernant les sujets liés aux avis et déclarations de situation financière.

6. La figure 1 ci-dessous montre que la majorité des 397 services rendus en 2018 étaient à caractère consultatif (257), suivis par des questions liées à la formation (48) et à l'établissement de normes (32). La figure 2 ci-dessous résume les services rendus par le Bureau de la déontologie ces quatre dernières années (2015-2018).

Figure 1
Demandes de services, par catégorie, en 2018

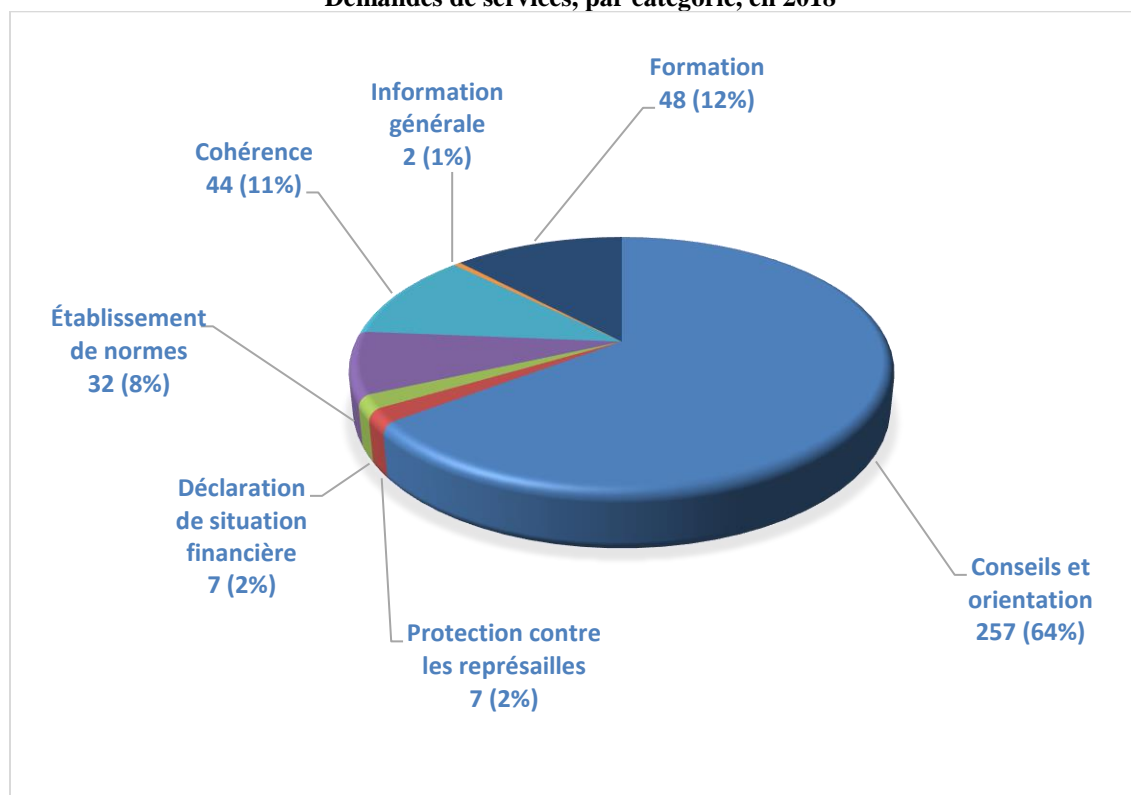


Figure 2
Aperçu des services, par catégorie, de 2015 à 2018

Année	Conseils et orientation	Représailles	Déclaration de situation financière	Établissement de normes	Cohérence	Information générale	Formation	Total
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
2018	257	7	7	32	44	2	48	397

A. Conseils et orientation

7. Les questions d'avis et de conseils confidentiels ont constitué 64 pour cent de la charge de travail du Bureau de la déontologie. Près de 93 pour cent des demandes provenaient de personnel temporaire ou permanent alors que le reste provenait de personnel non fonctionnaire et d'autres tierces parties. Cependant, plusieurs demandes du personnel étaient liées aux activités du personnel non fonctionnaire, notamment lorsque les dirigeants du personnel non fonctionnaire demandaient des renseignements sur la façon de prévenir les conflits d'intérêts liés à leurs activités extérieures et leurs relations personnelles.

8. Les demandes concernant les services consultatifs ont diminué de 9 pour cent en 2017. Les conseils ont augmenté de 65 pour cent (voir figure 3 et informations détaillées concernant les missions dans la section D ci-dessous) dans la région Amérique latine et Caraïbes, où les conseillers

de déontologie ont conduit leur mission de sensibilisation dans cinq bureaux de pays. Les conseils ont presque doublé en Afrique de l'Est et en Afrique australe.

Figure 3

Demandes concernant des avis et conseils en matière de déontologie, par lieu géographique, de 2015 à 2018

Année	Siège	Afrique de l'Est et Afrique australe	Afrique de l'Ouest et Afrique centrale	Amérique latine et Caraïbes	Asie et Pacifique	Europe orientale et Asie centrale	États arabes	Total
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
2018	109	31	13	41	44	9	10	257

9. Sur les 257 demandes de conseils, 67 pour cent (173 demandes) concernaient des questions de conflits d'intérêts (voir figure 4 ci-dessous). Parmi celles-ci, deux tiers (110 demandes) concernaient la participation à des activités ou des emplois extérieurs tels que des missions de formation, du bénévolat, la présence à des conseils d'administration d'organisations non gouvernementales et la publication d'articles ou de livres. Pour environ un quart d'entre elles, des autorisations formelles de la Division des ressources humaines étaient nécessaires pour l'activité ou l'emploi. Le membre du personnel demandait officiellement l'autorisation ; le bureau de déontologie analysait la demande et avisait la Division des ressources humaines si l'activité présentait un conflit d'intérêts ou posait d'autres problèmes éthiques. En ce qui concerne les activités impliquant la publication de documents, le Bureau de la déontologie a souvent fait appel à la Division des communications et des partenariats stratégiques pour l'analyse du projet de publication afin de garantir l'absence de conflits avec le mandat du FNUAP ou de risque pour la réputation.

10. Les demandes liées à l'emploi constituaient 33 pour cent (84 demandes) de l'ensemble des avis. La plupart avaient un lien avec des allégations ou des doutes relatifs au comportement sur le lieu de travail, notamment une éventuelle inconduite. De nombreuses autres demandes impliquaient une application juste des politiques. Sept cas impliquaient un possible harcèlement sexuel alors que de plusieurs autres concernaient les relations personnelles au travail. En plus de donner des conseils de fond, le Bureau de la déontologie a souvent renvoyé les fonctionnaires et les autres membres du personnel vers le Bureau des services d'audit et d'investigation, l'Ombudsman des fonds et programmes ou le partenaire stratégique pertinent des ressources humaines ou un cadre supérieur pour de l'aide supplémentaire.

Figure 4
Demandes de conseils en matière de déontologie, par catégorie

Catégorie	Siège social	Domaine	Nombre total de cas
Conflits d'intérêts			
– Activités extérieures	40	70	110
– Cadeaux, récompenses et hébergements	10	8	18
– Conflits d'intérêts au niveau de l'organisation	8	9	17
– Autre	6	22	28
<i>Sous-total</i>	64	109	173
Inquiétudes liées à l'emploi			
– Problèmes de comportements sur le lieu de travail	25	26	51
– Clarification des politiques liées au personnel	10	11	21
– Processus de recrutement et de promotion	5	6	11
– Autres demandes de renseignements	0	1	1
<i>Sous-total</i>	40	44	84
Total général	104	153	257

B. Programme de déclaration de situation financière

11. Mandaté par le Secrétaire général, le programme de déclaration de situation financière a pour objectif d'aider le FNUAP à préserver et protéger son intégrité, et ce en renforçant la confiance des donateurs et du public à l'égard de l'organisation et de son personnel. Le programme est le principal outil pour identifier et évaluer un risque de conflit d'intérêts provenant des propriétés et activités privées du personnel et de leur famille immédiate.

12. Pour la période prescrite de 2018, 511 membres du personnel ont été tenus de soumettre des déclarations de situation financière couvrant l'année civile 2017 (voir figure 5). Parmi les membres du personnel tenus de soumettre ces déclarations, 147 étaient basés au siège social et 364 étaient sur le terrain. Les membres du personnel tenus de soumettre leur déclaration comprenaient 321 personnes à des postes de direction (63 pour cent) et 190 à des postes administratifs (37 pour cent).

Figure 5
Participation à la déclaration de situation financière, par lieu et année civile, de 2014 à 2017

Année	Siège social	Domaine	Total par année
2014	135	554	689
2015	147	365	512
2016	132	371	503
2017	147	364	511

13. Parmi les 511 membres du personnel qui ont été tenus de soumettre une déclaration, 18 ont quitté le FNUAP pendant le processus (et cinq sont partis avant de soumettre quelque formulaire que ce soit). Ainsi, 493 formulaires ont fait l'objet d'une analyse complète. Comme à son habitude, le conseiller en déontologie a analysé chaque déclaration de situation financière afin de s'assurer qu'elles étaient bien complètes et d'étudier si une propriété ou une activité d'un membre du personnel ou de sa famille immédiate pouvait représenter un conflit d'intérêts au vu de la mission et des activités de l'organisation et du rôle du membre du personnel. 43 employés de bureau (9 pour cent) ont certifié qu'ils n'avaient pas de déclaration pertinente, tandis que les 450 autres membres

du personnel (91 pour cent) ont fourni leurs déclarations. Le Bureau de la déontologie a demandé des informations supplémentaires ou des clarifications de la part de 125 membres du personnel (25 pour cent) et a conseillé plusieurs d'entre eux sur la façon de gérer correctement un conflit d'intérêts potentiel ou de l'atténuer. Trois de ces membres du personnel avaient déjà une activité extérieure non déclarée. Deux ont soumis par la suite une demande d'approbation de leur activité et un a déclaré qu'il démissionnerait de lui-même afin d'éliminer tout conflit.

14. Suite à son analyse des déclarations de situation financière, le Bureau de la déontologie a également sélectionné un échantillon aléatoire de 50 déclarations (10 pour cent) parmi les personnes ayant produit une déclaration afin de procéder à une vérification de leur déclaration de situation financière. Ce processus de vérification permet au Bureau de la déontologie de vérifier que les membres du personnel remplissent leur déclaration de situation financière avec diligence et précision, mais aussi de détecter si cela n'est pas le cas. Une entreprise extérieure engagée par le Bureau de la déontologie a analysé la documentation accompagnant les déclarations originales des membres du personnel. Les membres du personnel sélectionnés étaient diversifiés de par leur localisation, leur grade et leur fonction.

15. Lors de la phase de vérification, 33 dossiers de membres du personnel ont été analysés, vérifiés et clos sans problème notable. Cependant, 14 dossiers de membres du personnel ont révélé des actifs ou passifs qu'ils n'avaient pas déclarés lors de la période de déclaration initiale, même si aucun conflit d'intérêts n'a été trouvé au final. Le Bureau de la déontologie reste préoccupé par le fait que, systématiquement, un pourcentage significatif du groupe de vérification ne fournit pas de déclaration entièrement exacte. Plus inquiétant encore : le dossier de trois membres du personnel était incomplet parce qu'ils n'avaient pas soumis toute la documentation accompagnant leur déclaration. Cependant, aucun conflit d'intérêts n'a été trouvé dans les documents soumis. Les membres du personnel concernés ont été conseillés sur les exigences du programme de déclaration de situation financière afin de garantir leur pleine conformité à l'avenir.

16. L'entreprise extérieure a recommandé au Bureau de la déontologie de : (a) continuer à inclure dans l'exercice de vérification des membres du personnel qui disent ne rien avoir à déclarer ; (b) signaler aux membres du personnel qui n'ont pas soumis la documentation correcte et complète accompagnant leur déclaration de situation financière qu'à l'avenir, ils devront soumettre de façon correcte et complète toutes les informations demandées ; et (c) revoir les instructions dans le système de déclaration de situation financière afin de mieux définir les termes « actif » et « passif », clarifier que les revenus ne provenant pas des Nations Unies doivent être reportés en montant brut et préciser que tous les types de comptes en banque doivent être consignés. Le Bureau de la déontologie note qu'il a déjà mis en œuvre les deux premières recommandations et se conformera à la troisième avant le cycle de 2019.

17. En plus du cycle d'activité du programme de déclaration de situation financière standard, le Bureau de la déontologie a rendu des services à sept occasions à propos de sujets liés à des questions de déclaration de situation financière, notamment en traitant les formulaires de demandes pour des activités extérieures communiqués pendant le cycle de déclaration de situation financière et en répondant aux demandes du Bureau des services d'audit et d'investigation sur les déclarations de situation financière des membres du personnel (voir figure 1 ci-dessus).

C. Protection du personnel contre les représailles

18. Le FNUAP est obligé de protéger les membres du personnel qui dénoncent une inconduite, ou participent à une activité autorisée d'établissement des faits, contre toute mesure qui pourrait leur nuire ou toute situation à laquelle ils seraient exposés suite à cette dénonciation ou à leur participation. La politique de protection contre les représailles prévoit l'interdiction des représailles, les procédures pour déposer une plainte et les mesures que l'organisation pourra prendre pour lutter contre les représailles. En 2018, le Bureau de la déontologie a reçu trois plaintes pour représailles et quatre demandes de renseignements liées aux représailles.

19. Pour chaque plainte pour représailles, le Bureau de la déontologie entreprend un examen préliminaire afin de déterminer si le plaignant exerce une activité justifiant une protection contre les

représailles et, le cas échéant, si cette activité protégée constitue un facteur contributif à ces représailles. Si le Bureau de la déontologie détermine qu'un cas de représailles évident a été établi, le cas est transféré pour enquête au Bureau des services d'audit et d'investigation. À la fin de l'enquête, le conseiller en déontologie passe en revue le rapport de l'enquête, en discute avec les enquêteurs, estime si des représailles ont eu lieu et formule ensuite ces recommandations appropriées à l'attention du Directeur exécutif.

20. Les trois plaintes sont apparues dans le contexte de réalignements et réorganisations actuels ou prévus. Deux des trois plaintes ont été déposées par le même bureau du siège. La première plainte, déposée en avril 2018, alléguait que le membre du personnel était victime de représailles de la part de son ancien supérieur hiérarchique et plusieurs autres personnes après avoir dénoncé une mauvaise conduite. Le Bureau de la déontologie a constaté que le membre du personnel exerçait une activité protégée et subissait une action préjudiciable, mais qu'il n'y avait pas de preuve évidente de rapport entre les deux.

21. La deuxième plainte pour représailles a également été déposée en avril 2018, cette fois par un membre du personnel d'un bureau national qui accusait son supérieur hiérarchique et plusieurs autres membres du personnel d'exercer des représailles contre lui parce qu'il avait dénoncé une inconduite. Le Bureau de la déontologie a constaté que le membre du personnel exerçait des activités protégées, mais n'a pas trouvé de preuve évidente qu'il subissait des actions préjudiciables en lien avec ses activités protégées.

22. La troisième plainte a été déposée par un membre du personnel du siège social en juin 2018. Le membre du personnel alléguait qu'il subissait des représailles de la part de son cadre supérieur et d'autres membres du personnel après avoir dénoncé une inconduite. Le Bureau de la déontologie a constaté un cas de représailles évident et l'a renvoyé pour enquête au Bureau des services d'audit et d'investigation. L'enquête était toujours en cours à la fin de l'année.

23. Parmi les quatre demandes de renseignements liées aux représailles, deux provenaient de responsables sur le terrain et deux contenaient des conseils à l'attention du personnel de la Division des ressources humaines. Un responsable sur le terrain exprimait ses inquiétudes quant à des représailles de la part du personnel subordonné à cause de l'application de normes de conduite par ce responsable. Un autre déclarait être convaincu qu'un refus d'un droit constituait des représailles par rapport poste officiel occupé précédemment par ce membre du personnel. Les deux responsables ont reçu des conseils sur la façon de déposer une plainte pour représailles et ont été accompagnés afin qu'ils sachent de quelles options supplémentaires ils disposaient pour résoudre leurs problèmes.

24. Le troisième cas lié aux représailles comprenait de conseils à l'attention de la Division des ressources humaines concernant un ancien membre du personnel coupable de représailles avant 2018. Le quatrième impliquait des conseils adressés à la Division des ressources humaines sur la manière de réagir à une accusation de représailles d'un tiers extérieur à l'encontre du FNUAP.

25. Pour en revenir au rapport du Bureau de la déontologie de 2017 [DP/FPA/2018/7] (rapport annuel de 2017), une plainte pour représailles était en cours à la fin de l'année 2017. Dans la plainte pour représailles indiquée au paragraphe 22 du rapport annuel de 2017, le Bureau de la déontologie n'a pas trouvé de cas de représailles évident. Il a été constaté que le membre du personnel avait dénoncé une inconduite et avait subi une action préjudiciable, mais qu'il n'y avait pas de preuve évidente de rapport entre les deux. Le dossier a été clos en janvier 2018.

D. Formation et sensibilisation

26. Le programme sur la formation et la sensibilisation du Bureau de la déontologie vise à renforcer les valeurs fondamentales et les principes des Nations Unies et de la fonction publique internationale, à accroître les connaissances sur les politiques liées à la déontologie et leur respect et à encourager le personnel et la direction à adhérer à des normes de déontologie strictes.

27. En 2018, le Bureau de la déontologie a dispensé des formations et des services relatifs à la formation à 48 occasions (voir figure 1 ci-dessus). Douze d'entre elles étaient des formations

personnelles et des programmes éducatifs qui ont concerné près de 543 membres du personnel du FNUAP. Elles incluaient un atelier organisé par le Bureau de la déontologie et la Division des ressources humaines lors de la réunion des dirigeants mondiaux intitulée « Valoriser un leadership transformationnel ». Le Bureau de la déontologie a également dispensé des sessions de formation pour les nouveaux responsables et les administratifs auxiliaires, le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour les questions de sécurité, la Division technique et chaque bureau national visité par le Bureau de la déontologie (détails ci-dessous). Le Bureau de la déontologie a aussi dispensé des sessions de formation virtuelles pour le personnel de la région des États arabes, la région Asie-Pacifique et les bureaux de pays au Cambodge et en Papouasie-Nouvelle-Guinée.

28. Le conseiller en déontologie a organisé des missions de sensibilisation dans les bureaux de pays à Cuba, en République Dominicaine, au Guatemala, au Honduras et au Mexique pour la région Amérique latine et Caraïbes, ainsi qu'en Afghanistan et au Pakistan pour la région Asie-Pacifique. Ces missions incluaient des sessions de formation sur « la déontologie, les valeurs et la fonction publique internationale » ainsi que des sessions consultatives confidentielles et des réunions de gestion. En outre, le Bureau de la déontologie a organisé des réunions avec les équipes en charge des programmes et des opérations issues des bureaux de pays.

29. Le Bureau de la déontologie a dirigé quatre réunions sur la déontologie à l'attention des nouveaux chefs de bureau, notamment le Directeur exécutif adjoint en charge du programme et le nouveau chef de cabinet. Le Bureau a aussi fourni des documents de formation et a répondu à d'autres demandes liées à la formation à plusieurs reprises.

30. Le Bureau de la déontologie a également informé les nouveaux membres du Conseil d'administration, du Comité consultatif de surveillance et du Comité des commissaires aux comptes. Avec le Secrétaire général adjoint pour le Département de la gestion au Secrétariat des Nations Unies et le directeur de la déontologie du Programme alimentaire mondial, le conseiller en déontologie du FNUAP a présenté aux États membres du « Groupe de Genève » le sujet « Mettre en place un cadre de travail éthique pour lutter contre le harcèlement sexuel », et ce sur invitation du Département d'État des États Unis.

31. Le programme de formation en ligne, « Respect de la déontologie et intégrité au Fonds des Nations Unies pour la population » a été suivi par 330 membres du personnel pendant l'année. Des versions en français et en espagnol ont été créées en 2018 et seront disponibles au début de l'année 2019.

32. Le Bureau de la déontologie a publié plusieurs éléments sur son site communautaire de déontologie en 2018. En plus de fournir des ressources et des informations standard en matière de déontologie, le site a partagé des connaissances concernant le désaccord respectueux, le préjugé implicite, et l'absence de sollicitation de l'aide des gouvernements pour faire avancer sa carrière.

33. Les résultats du Sondage mondial du personnel de 2016 a montré des progrès dans de nombreuses catégories relatives au travail du Bureau de la déontologie, notamment des réactions positives à la connaissance du Bureau de la déontologie et de ses services (une augmentation de 3 points de pourcentage, de 79 pour cent à 82 pour cent), la connaissance de la façon de dénoncer une inconduite telle qu'un harcèlement ou un abus d'autorité (une augmentation de 10 points de pourcentage, de 80 pour cent à 90 pour cent) et la croyance que le personnel serait protégé contre les représailles s'il dénonce un acte répréhensible (une augmentation de 10 points de pourcentage, de 57 à 67 pour cent).

E. Établissement de normes et appui des politiques

34. L'une des fonctions clés du Bureau de la déontologie est de fournir une orientation à la direction concernant l'établissement de normes relatives à la déontologie afin que les politiques et les pratiques de l'organisation reflètent et promeuvent les attentes en matière d'intégrité, d'impartialité et de justice requises chez le FNUAP et son personnel. Pendant la période étudiée, le Bureau de la déontologie a collaboré avec d'autres bureaux du FNUAP à 32 occasions afin d'effectuer des analyses, de fournir des données et de demander une clarification des politiques et

procédures de l'organisation, tant nouvelles que révisées. Ce travail comprenait une contribution aux politiques, rapports et modules de formation en projet, une réponse aux demandes de renseignements des donateurs à propos des pratiques et des politiques en matière de déontologie du FNUAP et une contribution sous forme de données et de commentaires aux rapports du Corps commun d'inspection.

35. Le travail d'établissement de normes du Bureau de la déontologie a continué à inclure un engagement sur les questions relatives à l'exploitation et la violence sexuelles et la prévention du harcèlement sexuel. Le conseiller en déontologie a salué l'ajout d'un coordinateur au Bureau du Directeur exécutif qui sera dédié à ces questions, et a travaillé avec le Département d'évaluation des opérations à plusieurs reprises en 2018 afin de vérifier que l'approche de l'organisation est complète et efficace.

36. En 2018, le Bureau de la déontologie a entamé un examen approfondi de la politique de protection contre les représailles et a commencé à préparer une politique modifiée. Le Bureau prévoit de présenter cette politique pour approbation au début de l'année 2019.

III. Cohérence

37. Le Bureau de la déontologie a considérablement contribué à la cohérence du système des Nations Unies en 2018. La majorité du travail lié à la cohérence du Bureau de la déontologie impliquait une interaction avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies établi sous ST/SGB/2007/11. Le Bureau de la déontologie a participé aux 10 réunions officielles du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Le Bureau de la déontologie a apporté une contribution de fond à 32 autres questions relatives au Groupe de la déontologie des Nations Unies en dehors des réunions du Groupe et a beaucoup sollicité ses conseils en retour.

38. De plus amples informations sur le travail du Groupe de la déontologie des Nations Unies seront données dans le prochain rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie.

39. Le Bureau de la déontologie a continué à participer activement au Réseau Déontologie des organisations multilatérales (ENMO). Le conseiller en déontologie a participé à la réunion annuelle de l'ENMO en juillet 2018 et en a coanimé trois sessions. La conseillère en déontologie a terminé son mandat d'un an en tant que Présidente du Comité permanent des adhérents de l'ENMO, qui est chargé de recevoir et d'examiner les candidatures d'adhésion d'organisations au Groupe et d'émettre des recommandations appropriées à l'attention du Président du Groupe concernant leur approbation.

IV. Observations et recommandations à l'attention de la direction

40. Les observations et les recommandations suivantes s'appuient sur l'année 2018 et conseillent des mesures afin de renforcer davantage une culture de déontologie et d'intégrité au sein du FNUAP et des Nations Unies.

41. Le Bureau de la déontologie salue le travail du FNUAP accompli en 2018 en vue de renforcer son intervention face à l'exploitation, à la violence et au harcèlement sexuels et considère que les résultats du Sondage mondial du personnel sont un signe que ces efforts de sensibilisation du personnel à ces questions ont été efficaces. Le Bureau salue en outre les efforts des équipes des bureaux de pays qui se sont penchées proactivement sur ces questions, notamment avec les partenaires du FNUAP, encourage la récupération de ces histoires et initiatives à des fins d'examen des possibilités à l'échelle du système.

42. Le Bureau de la déontologie a souligné pendant de nombreuses années l'augmentation de la charge de travail du Bureau au point d'être à sa pleine capacité. À cette fin, le Bureau de la déontologie demande que la direction générale approuve l'ajout au Bureau d'un administrateur auxiliaire. Si l'organisation croit qu'il serait important que le conseiller en déontologie entrant dirige les initiatives stratégiques et y contribue, encourage une réforme politique significative et

participe aux discussions de la direction, elle devra en démontrer l'intérêt en fournissant les ressources appropriées.

V. Conclusion

43. En 2018, le Bureau de la déontologie a poursuivi son approche concrète de la promotion d'une culture déontologique. Dans chaque interaction avec le personnel, le Bureau a souligné l'importance d'une loyauté à la vision des Nations Unies et aux valeurs d'indépendance, d'impartialité, de respect et de tolérance. Il est à espérer que cette approche continuera d'exister en 2019 et au-delà.
