



**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
28 février 2021
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2021

7-11 juin 2021, New York

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

Déontologie

**Activités menées par le Bureau de la déontologie
du PNUD en 2020**

Rapport du Bureau de la déontologie

Résumé

En application de la décision 2008/37 du Conseil d'administration, le Bureau de la déontologie du PNUD soumet le présent rapport, qui porte sur les activités qu'il a menées en 2020. Conformément à la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte » ([ST/SGB/2007/11](#)), le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le rapport par voie électronique en février 2021.

Il s'agit du treizième rapport annuel présenté par le Bureau de la déontologie depuis sa création en 2007.

Éléments de décision

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



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Activités administratives	5
III. Activités prescrites	5
A. Élaboration de normes et appui aux politiques	5
B. Formation, communication et sensibilisation	8
C. Avis et conseils confidentiels	11
D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2019 (déclarations de 2020)	14
E. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés	17
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	19
V. Recommandations à l'intention de la direction sur le renforcement de la culture du PNUD en matière d'intégrité et de respect des obligations.	20
VI. Conclusion	20
Figures	
1. Demandes de conseils et d'autres services, par catégorie, 2020	4
2. Nombre de conseils déontologiques dispensés par rapport à l'ensemble des services fournis pendant la période 2017-2020.	12
3. Ventilation des demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2020.	13
4. Nombre de membres du personnel ayant soumis une déclaration de situation financière de 2017 à 2020	15

I. Introduction

1. Soumis en application de la décision 2008/37 du Conseil d'administration, le présent rapport examine les activités que le Bureau de la déontologie du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a menées en 2020 pour « cultiver et favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité et, ce faisant, rendre le système des Nations Unies plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur », tel qu'énoncé dans la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général telle que modifiée.

2. Basé au Siège à New York, le Bureau de la déontologie fournit des services au personnel du PNUD dans plus de 170 pays et territoires. Malgré les difficultés inédites qu'il a rencontrées en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19, le Bureau a continué tout au long de l'année à fournir des services de qualité en temps voulu. Le présent rapport résume les activités menées et les résultats obtenus en 2020 par le Bureau au titre de chacune des attributions suivantes : a) élaborer des normes et appuyer les politiques ; b) mener des activités de formation, de communication et de sensibilisation en matière de déontologie ; c) dispenser des avis et conseils confidentiels à la direction et au personnel sur les questions de déontologie et les politiques en la matière ; d) administrer le dispositif de transparence financière du PNUD ; e) gérer la politique de protection du personnel du PNUD contre d'éventuelles représailles. Le rapport décrit en outre la participation du Bureau aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales en 2020.

3. Le Bureau de la déontologie applique les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Conscient qu'une culture institutionnelle qui repose sur la déontologie et la responsabilisation est un socle essentiel pour l'exécution efficace des programmes du PNUD, le Bureau encourage le respect de la déontologie dans la conduite et la prise de décisions de la part de l'ensemble du personnel. D'un point de vue pragmatique, la promotion des normes déontologiques de base et leur respect par l'ensemble du personnel du PNUD permettent en définitive de préserver la réputation de l'organisation auprès des États partenaires, des donateurs, des autres parties prenantes et des bénéficiaires. Le Bureau s'emploie donc à intégrer et à consolider la déontologie dans les activités et la prise de décisions du PNUD à tous les niveaux de l'organisation.

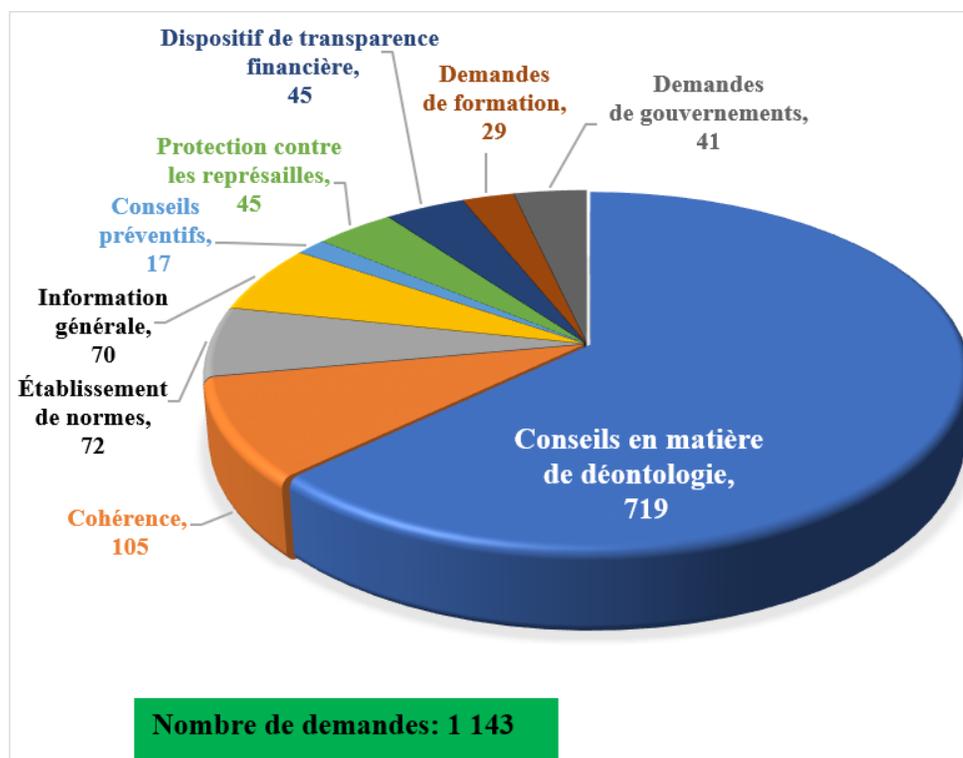
4. La pandémie de COVID-19 a eu de lourdes retombées sur le PNUD et ses activités en 2020, la majorité du personnel ayant télétravaillé pendant une période prolongée. Le Bureau de la déontologie a donc veillé tout au long de cette période à rester pleinement attentif aux demandes du personnel et proactif dans l'élaboration et la mise en œuvre de son programme de déontologie. Malgré le fait que la plupart des membres du personnel ne se trouvaient pas physiquement dans leur bureau pendant une grande partie de 2020, le Bureau a traité un nombre record de 1 143 affaires (contre 1 120 affaires en 2019). Cette nouvelle augmentation de la charge de travail est venue confirmer la tendance à la hausse de la demande de services de déontologie qui se manifeste depuis 2015, année où le Bureau a traité 643 affaires. Le nombre record d'affaires traitées en 2020 témoigne des efforts soutenus que déploie le Bureau pour faire mieux connaître son action au sein du PNUD grâce à ses activités de formation et de sensibilisation. Cela témoigne en outre de la confiance que le personnel accorde au Bureau s'agissant d'obtenir rapidement des conseils et des orientations informés et pratiques en matière de déontologie, en particulier pendant une période marquée par des difficultés et une incertitude sans précédent. Le graphique 1 ci-dessous présente une ventilation du nombre total des demandes de services que le Bureau a reçues en 2020, compte étant tenu du fait que celui-ci a vu sa charge de travail augmenter de 78 % depuis 2011.

5. Dans le but de rester engagé aux côtés du plus grand nombre possible de membres du personnel du PNUD en 2020, le Bureau de la déontologie a fourni une formation en direct sur la déontologie à 1 667 membres du personnel (contre 2 131 en 2019 et 1 570 en 2018). En raison de la COVID-19, la grande majorité de ces formations ont été dispensées en ligne, en étroite collaboration avec les bureaux au niveau du siège, les bureaux régionaux et les bureaux de pays du PNUD. En ce qui concerne le dispositif de transparence financière du PNUD, le Bureau a examiné 1 459 déclarations de situation financière personnelle et a fourni des conseils tendant à prévenir des conflits d'intérêts à 281 déclarants. Il a également procédé à l'examen de multiples politiques et processus du PNUD pour favoriser la prise en compte des considérations et des meilleures pratiques en matière de déontologie, et a continué à organiser des séances d'information sur mesure à l'intention des cadres supérieurs afin de promouvoir un comportement éthique de la part des dirigeants.

6. Les effets de la pandémie de COVID-19 vont inévitablement façonner le travail et les activités futures des gouvernements, du PNUD et du secteur humanitaire international. Le succès et l'efficacité du PNUD et d'autres organisations au cours de cette période de bouleversements et de transformations dépendront essentiellement du maintien et de la promotion d'une culture de la déontologie solide qui défende les valeurs essentielles que sont l'équité, la transparence et la gestion responsable. À cet égard, le Bureau de la déontologie demeure déterminé à promouvoir et à protéger l'intégrité de la programmation et de la prestation de services du PNUD dans le cadre de son rôle de promoteur principal des valeurs déontologiques du PNUD.

Graphique 1.

Demandes de conseils et d'autres services, par catégorie, 2020



II. Activités administratives

7. En 2020, le Bureau de la déontologie a fonctionné avec un personnel restreint, composé d'un directeur (D-1), d'un conseiller en déontologie (P-5), d'un spécialiste des questions de déontologie (P3) et d'un assistant administratif (G6). Le nouveau poste de spécialiste des questions de déontologie du Bureau ayant été pourvu en octobre 2019, le membre du personnel recruté à cet effet a considérablement amélioré la capacité du Bureau à gérer efficacement sa charge de travail croissante ainsi qu'à asseoir durablement ses initiatives proactives de sensibilisation à la déontologie. L'augmentation des ressources et des capacités permettant une programmation supplémentaire, le Bureau a également soumis, en novembre 2020, une demande en vue de l'affectation d'un administrateur ou d'une administratrice auxiliaire pour 2021 par le biais du système de demande en ligne du PNUD, pour examen par les États Membres.

8. Le budget du Bureau de la déontologie pour 2020 a augmenté en raison du recrutement du spécialiste des questions de déontologie (P3) au dernier trimestre de 2019 et, en raison de l'augmentation continue de la demande de services, le budget de fonctionnement du Bureau a de nouveau augmenté pour 2021.

9. Suite à la décision de la direction du PNUD en date du 13 mars 2020, selon laquelle le personnel basé à New York devait télétravailler afin d'endiguer la propagation de la COVID-19, l'ensemble du personnel du Bureau de la déontologie a travaillé à domicile jusqu'à la fin l'année 2020. Malgré cette situation inédite, le Bureau a pu continuer à fournir ses services de façon efficace et rapide, sans grand heurt. Grâce à l'utilisation accrue des nouvelles plateformes de communication et de vidéoconférence, le Bureau a pu rester pleinement engagé auprès des membres du personnel du PNUD, où qu'ils se trouvent. L'établissement de relations de confiance avec le personnel et la direction étant essentiel au travail et à l'efficacité du Bureau de la déontologie, ce dernier a exploité des outils en ligne pour continuer à communiquer avec le personnel du PNUD partout dans le monde et à répondre pleinement à ses demandes.

III. Activités prescrites

10. En se concentrant sur l'application pratique et la valeur de la déontologie sur le plan professionnel, le Bureau de la déontologie a continué en 2020 de mettre en œuvre un programme de déontologie tourné vers l'avenir dans ses principaux domaines de responsabilité.

A. Élaboration de normes et appui aux politiques

11. En 2020, le Bureau de la déontologie a continué de participer à l'élaboration des politiques du PNUD par le biais de la participation du Directeur, en qualité d'observateur, au Groupe d'appui à la performance de l'organisation. Le Bureau a également participé à l'examen de politiques et de processus à la demande de la direction, ainsi que dans le cadre d'une collaboration dynamique avec les unités administratives. Parmi les politiques, directives et autres documents institutionnels du PNUD qui, selon l'évaluation du Bureau, devraient prendre en compte les considérations et les normes de déontologie nécessaires à la bonne marche des affaires, figurent, entre autres : la politique du PNUD en matière de confidentialité des données ; le Plan d'action du PNUD en matière de transparence ; le processus d'examen des talents du PNUD ; les normes sociales et environnementales ; l'appui du PNUD aux gouvernements en matière de continuité des activités (COVID-19) ; la

stratégie d'informatisation ; le mandat du Groupe de la gouvernance de la sécurité ; la stratégie du PNUD en matière de lutte contre la fraude ; la cadre de gestion des carrières du Bureau des ressources humaines ; la politique du PNUD relative à la mobilité ; la politique révisée du PNUD sur la gestion et l'amélioration des performances individuelles ; le document intitulé « UNDP role in health crises: corporate guidance for response and recovery » (Le rôle du PNUD dans les crises sanitaires : orientations générales pour la réponse et le relèvement) ; la politique du PNUD en matière de bourses de perfectionnement et la politique du PNUD en matière de stages.

12. Comme mentionné précédemment, le Bureau de la déontologie est tenu de fournir des services de déontologie, notamment l'examen des plaintes pour représailles, à toutes les personnes qui, bien que titulaires d'un contrat du PNUD, travaillent pour d'autres entités et bureaux des Nations Unies. Notant que les obligations actuelles du PNUD vis-à-vis de ces personnes font peser des contraintes importantes sur les ressources du PNUD, entraînent un manque d'efficacité opérationnelle et créent un risque de réputation pour le PNUD, le Bureau de la déontologie est d'avis que les personnes titulaires d'un contrat du PNUD qui sont affectées à d'autres entités des Nations Unies devraient relever de la pleine autorité de leur entité hôte en ce qui concerne, entre autres, la gestion des différends, la conduite d'enquêtes et la fourniture de services de déontologie, dont la protection contre les représailles. À cette fin, en 2020, le Bureau a formulé des recommandations en ce sens à l'intention du Bureau des ressources humaines du PNUD, en consultation avec le Bureau des services juridiques et le Bureau exécutif du PNUD, qui sont en cours d'examen dans le cadre d'un examen plus large du Bureau des ressources humaines portant sur les modalités contractuelles du PNUD.

13. Au cours de la période considérée, le Bureau des relations extérieures et du plaidoyer du PNUD a approuvé la nouvelle note d'orientation du PNUD à l'intention des membres du personnel de l'organisation intitulée « Writing in a personal capacity for external publications » (Rédiger une publication externe à titre personnel). La note d'orientation a été élaborée par le Bureau de la déontologie en collaboration avec le Bureau des relations extérieures et du plaidoyer afin de compléter les directives sur la production de supports de connaissances et l'assurance qualité adoptées par ce dernier en 2019, qui ne concernent que la publication des produits officiels du PNUD.

14. En 2020, le PNUD a officiellement publié sa politique concernant les dons, les distinctions honorifiques, les décorations, les faveurs, les invitations ou les rémunérations provenant de sources gouvernementales ou non gouvernementales. Rédigée par le Bureau de la déontologie et approuvée par le Bureau des services de gestion, qui assure son application, cette politique fournit des orientations détaillées aux membres du personnel du PNUD sur les obligations et procédures en la matière.

15. Comme indiqué précédemment, dans le cadre de ses activités de conseils en matière de déontologie menées en 2019, le Bureau de la déontologie a recensé les problèmes liés à la mise en œuvre de la politique cadre de recrutement et de sélection du PNUD et de sa politique concernant les congés spéciaux en ce qui concerne le recrutement par le PNUD de fonctionnaires des administrations nationales qui souhaitent conserver ce statut pour pouvoir toucher une retraite de leur gouvernement, d'une part, et les fonctionnaires du PNUD qui souhaitent prendre un congé spécial sans traitement pour accepter un emploi à l'extérieur, d'autre part. Le Bureau de la déontologie ayant fait part de ses préoccupations à la Direction du PNUD, le Bureau des ressources humaines a procédé en 2020 à des modifications des politiques respectives.

16. En 2020, le Directeur du Bureau de la déontologie a continué de faire partie de l'équipe spéciale du PNUD chargée de la prévention du harcèlement sexuel et de

l'exploitation et des atteintes sexuelles, créée en 2018 par l'Administrateur et dirigée par le Bureau exécutif. Le mandat ayant été élargi pour couvrir toutes les formes de harcèlement, l'équipe spéciale est chargée de promouvoir le changement à l'échelle du PNUD dans la prévention et la répression de cette conduite prohibée. Les activités de l'équipe spéciale en 2020 sont examinées en détail dans une note d'information distincte qui sera présentée sous forme de rapport oral par le Bureau exécutif au Conseil d'administration au cours de sa session annuelle de 2021.

17. Conscient du mouvement mondial contre le racisme et toutes les formes de discrimination qui a pris racine en 2020, et pour démontrer l'engagement du PNUD en faveur de cette cause, l'Administrateur a créé, en septembre 2020, une équipe du PNUD sur le racisme et la discrimination afin qu'elle conduise un processus de consultations sur la question du racisme sur le lieu de travail et qu'elle présente un rapport à la Direction contenant des recommandations sur les suites à donner. Le Directeur a fait office de conseiller principal de l'équipe et a fait part de ses commentaires sur le projet de rapport de l'équipe publié en décembre 2020.

18. Le Bureau de la déontologie a également poursuivi ses travaux avec le Groupe de la gouvernance numérique et le Groupe de gestion du perfectionnement du personnel du PNUD. Le Groupe de la gouvernance numérique fournit des orientations et des recommandations stratégiques sur l'allocation des ressources pour soutenir la transformation numérique du PNUD. Le Groupe de gestion du perfectionnement du personnel recense et hiérarchise les besoins de l'organisation en matière de formation et sert de caisse de résonance pour la stratégie de perfectionnement du personnel, le cadre de compétences et les politiques et pratiques connexes.

19. Représentant son engagement en tant qu'organisation inclusive et respectueuse d'un équilibre entre femmes et hommes, le PNUD a lancé en 2020 son propre processus de certification en matière d'égalité des genres, la certification « EDGE » (Economic Dividends for Gender Equality). La certification EDGE, qui repose sur des indicateurs tels que la représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'égalité de rémunération et l'efficacité des politiques et pratiques, est considérée comme la principale norme d'évaluation et de certification des entreprises au niveau mondial dans le domaine de l'équilibre entre femmes et hommes sur le lieu de travail. Le Bureau a participé aux réunions des points focaux EDGE et a contribué à l'élaboration de l'enquête EDGE du PNUD, qui a été lancée en août 2020. Menés par un auditeur externe, l'évaluation et le processus de certification, qui comprendront également un plan d'action visant à couvrir les domaines prioritaires, devraient être finalisés au cours du premier semestre 2021.

20. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a également contribué à élaborer le sondage mondial du personnel du PNUD 2020, qui donne au personnel du PNUD la possibilité de fournir des commentaires sur les performances de l'organisation et sur les moyens de renforcer l'environnement de travail du PNUD. Le sondage mondial du personnel 2020, mené en novembre 2020, aidera également le PNUD à déterminer les retombées des mesures prises au sein de l'organisation en réponse aux résultats du sondage mondial du personnel 2018 ainsi qu'à concevoir des stratégies de gestion des employés du PNUD tournées vers l'avenir. En collaboration avec le Bureau des ressources humaines, le Bureau de la déontologie a examiné et révisé les questions du sondage concernant la déontologie, qui visent à évaluer la façon dont le personnel perçoit la déontologie et l'intégrité au sein du PNUD. Les résultats du sondage de 2020 sont attendus pour le premier trimestre 2021. Comme précédemment, le Bureau utilisera les données recueillies lors du sondage mené en 2020 pour élaborer des formations à la déontologie spécifiques aux pays ainsi que pour permettre des interventions ciblées au niveau du siège, des bureaux régionaux et

des bureaux de pays dans les cas où les résultats du sondage soulèvent des questions de déontologie.

21. Dans le cadre de son appui à la fonction de déontologie dans l'ensemble du système des Nations Unies, le Bureau de la déontologie a offert ses conseils et ses services d'experts à diverses entités du système. Le Bureau a notamment fourni des conseils à un bureau de la déontologie particulier sur les procédures d'examen des activités extérieures et l'élaboration de son dispositif de transparence financière, y compris son système de déclaration en ligne. Le Bureau a également été contacté par des consultants chargés d'examiner la forme, la structure et les responsabilités du bureau de la déontologie d'une entité des Nations Unies. De plus, le Bureau : a) a fait un exposé annuel au Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies ; b) s'est entretenu avec le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies dans le cadre de l'examen par celui-ci de la fonction de déontologie au sein dudit système ; c) a présenté des commentaires sur le projet de rapport complémentaire du Corps commun d'inspection sur la fonction d'enquête au sein du système des Nations Unies ; d) a proposé au Bureau de la déontologie de l'ONU des modifications de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#) intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte ».

B. Formation, communication et sensibilisation

22. Les activités de formation et de sensibilisation sont des éléments essentiels du mandat du Bureau de la déontologie. Dans le cadre des formations et des séances d'information qu'il dispense sur les obligations du personnel et les normes de conduite requises, le Bureau se concentre sur l'application pratique de la déontologie et cherche à donner au personnel les moyens de prendre des décisions éthiques et d'adopter un comportement éthique répondant au mieux à l'intérêt de l'organisation. Le PNUD travaillant dans des environnements à haut risque et se composant d'une main-d'œuvre diversifiée et internationale, son personnel doit comprendre et respecter l'ensemble harmonisé de normes et d'exigences de l'organisation en matière de déontologie pour que le PNUD puisse fournir ses services de façon efficace et responsable. Le respect de ces normes et exigences est d'autant plus important lorsque le personnel travaille à distance pendant de longues périodes et prend des décisions en dehors de son espace de travail normal. En veillant au quotidien à ce que leurs actions et décisions soient motivées par les valeurs fondamentales du PNUD en matière de déontologie, les membres du personnel du PNUD protègent la réputation de l'organisation et renforcent son intégrité en tant qu'institution.

23. La culture de déontologie d'une organisation s'améliore lorsque ses dirigeants font preuve d'un comportement éthique. Dès lors, outre les formations générales destinées au personnel, le Bureau de la déontologie propose des formations dédiées à la déontologie dans les fonctions de direction qui encouragent les dirigeants et les fonctionnaires intermédiaires qui traitent des affaires courantes, qui sont particulièrement bien placés pour montrer l'exemple, à adopter des comportements irréprochables.

Cours en ligne sur la déontologie et l'intégrité au PNUD, et autres modules du Bureau de la déontologie

24. Le programme de formation du Bureau de la déontologie comprend un cours en ligne sur la déontologie et l'intégrité au PNUD, qui est proposé en anglais, en espagnol et en français. Instauré en 2015, le cours a fait l'objet d'une mise à jour complète en 2020, entreprise par le Bureau en coopération avec le Groupe du

renforcement des capacités du Bureau des ressources humaines, afin qu'il intègre et reflète pleinement les politiques actuelles du PNUD et d'autres documents pertinents, notamment le Code de déontologie du PNUD. Obligatoire pour l'ensemble des membres du personnel, le cours repose sur des scénarios de travail réels en vue de faciliter une compréhension commune des normes et exigences fondamentales du PNUD en matière de déontologie. Au 31 décembre 2020, 14 540 membres du personnel du PNUD avaient suivi le cours.

25. Le Bureau de la déontologie offre également, par l'intermédiaire de la plateforme d'apprentissage en ligne du PNUD, trois mini-cours facultatifs sur la déontologie qui expliquent comment éviter les conflits d'intérêts, en quoi consiste le dispositif de transparence financière et quelles sont les protections contre les représailles. À la fin de 2020, 1 992 membres du personnel avaient suivi ces cours, proposés en anglais, en espagnol et en français. Le cours en ligne intitulé « Déontologie et intégrité au PNUD » et les supports à l'appui des activités de sensibilisation et de formation en présentiel qu'offre le Bureau signalent la possibilité de suivre ces cours.

Ateliers en présentiel et webinaires

26. Outre les cours en ligne, les initiatives de formation en présentiel du Bureau de la déontologie constituent un moyen essentiel de mieux faire connaître les exigences en matière de déontologie et de dialoguer directement avec le personnel sur les questions de déontologie. Grâce aux activités de sensibilisation dynamiques du Bureau, le nombre de membres du personnel qui reçoivent une formation en face à face a considérablement augmenté depuis 2017, année au cours de laquelle 883 personnes avaient reçu une formation de ce type. Malgré la pandémie de COVID-19, le Bureau de la déontologie a dispensé des formations présentiellees en matière de déontologie à 1 667 membres du personnel du PNUD en 2020, dans le cadre d'ateliers et de séances d'information en groupe. Compte tenu des restrictions des déplacements, la majorité des formations en face à face ont été dispensées via des plateformes en ligne. Le nombre de membres du personnel ayant reçu une formation en face à face en 2020 témoigne également de l'importance accordée à la déontologie au niveau du siège, des bureaux régionaux et des bureaux de pays par la direction du PNUD, qui a demandé la poursuite des formations en matière de déontologie pendant la pandémie.

27. Le Bureau de la déontologie a organisé des ateliers en face à face et des séances dédiées à la déontologie dans les fonctions de direction à toute heure pour le personnel du PNUD en poste en Arménie, en Azerbaïdjan, au Guatemala, en Guinée-Bissau, en Guyane, au Kazakhstan, en Mongolie, au Pérou, aux Philippines, au Sri Lanka, en Thaïlande, en Turquie et en Ukraine, entre autres. Le Bureau a également organisé des séances d'information sur la déontologie à l'intention des Volontaires des Nations Unies (VNU) à Bonn, des nouveaux administrateurs et administratrices auxiliaires du PNUD, du Centre régional du PNUD à Istanbul, du séminaire du Conseil du personnel du Bureau régional du PNUD pour les États arabes, du personnel du laboratoire d'accélération du PNUD et de tous les nouveaux facilitateurs et facilitatrices du respect sur le lieu de travail chargés de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

28. Comme les années précédentes, le Bureau a continué d'adapter ses présentations aux besoins spécifiques de chaque bureau ou site du PNUD, en se concentrant sur l'application pratique de la déontologie et la valeur ajoutée qu'apporte une telle application. En répondant aux besoins propres à chaque bureau et aux réalités politiques locales dans le cadre d'une approche pragmatique, le Bureau a suscité l'engagement des publics visés et a contribué à l'augmentation des demandes de

services de formation et de conseil de la part du personnel et de la direction de tous les bureaux du PNUD.

Réunions d'information à l'intention des hauts fonctionnaires

29. Bien que le Directeur du Bureau de la déontologie soit régulièrement invité à faire des présentations sur la déontologie, ou à y assister, lors des réunions régionales de la haute direction, les réunions régionales de la direction du PNUD prévues en 2020 ont été reportées en raison de la pandémie de COVID-19. Compte tenu de l'importance que la direction du PNUD revêt en vue d'asseoir et de promouvoir une culture de la déontologie dans l'ensemble de l'organisation, le Directeur a cependant continué à dispenser des séances d'information sur la déontologie à l'intention des nouveaux membres de l'équipe de direction du PNUD et de tous les autres fonctionnaires nouvellement nommés à la classe D-1 ou à un rang supérieur, ainsi qu'à examiner les éventuels conflits d'intérêts de tous ces nouveaux membres du personnel. En 2020, les hauts fonctionnaires du PNUD se sont régulièrement tournés vers le Bureau de la déontologie pour obtenir des conseils et des orientations, notamment sur les nouvelles difficultés rencontrées en raison de la pandémie (la plupart des membres du personnel du PNUD travaillant à domicile, il était difficile, dans un cadre décentralisé, de gérer efficacement les effectifs et la productivité ainsi que les tensions opérationnelles y associées).

Activités de sensibilisation et de communication

30. En 2020, le Bureau de la déontologie a poursuivi ses activités proactives d'élaboration et de diffusion de documents d'information et d'orientation en matière de déontologie. Dans le cadre de l'action qu'il mène pour renforcer la sensibilisation des membres du personnel à leurs obligations déontologiques, le Bureau a donné la priorité à la production de ressources d'information accessibles et utiles. Le message cohérent que le Bureau adresse à l'ensemble du personnel du PNUD contribue à consolider l'amélioration de la confiance et de la responsabilité sur le lieu de travail, des performances de l'organisation et de la réputation du PNUD que permettent déjà la prise de décisions éthiques et le respect permanent des valeurs et des normes de conduite de l'organisation.

31. La fourniture régulière de conseils en matière de déontologie étant essentielle pour garantir que le personnel dispose des connaissances nécessaires pour régler de manière appropriée sa conduite professionnelle et personnelle et prendre des décisions éthiques en connaissance de cause, le Bureau de la déontologie a publié en 2020 un certain nombre de bulletins d'orientation. Le Bureau a notamment publié, en février 2020, alors que des élections nationales devaient se tenir dans plus de soixante pays au cours de l'année, et au vu des tensions politiques persistantes dans certaines régions du monde, un bulletin consacré aux activités politiques, disponible en anglais, en français et en espagnol, qui détaille les activités que le personnel du PNUD est autorisé à mener. Le bulletin a depuis lors été traduit en russe. En conséquence directe de ce bulletin, plusieurs bureaux de pays du PNUD ont demandé des sessions de formation à la déontologie axées sur les activités politiques, qui ont été dispensées. Le Bureau a en outre publié à l'intention de l'ensemble du personnel, en plusieurs langues et en coopération avec le Bureau des relations extérieures et du plaidoyer, des conseils en matière de déontologie concernant l'utilisation personnelle des médias sociaux, ainsi qu'un bulletin d'orientation sur les congés annuels traitant des cadeaux et de la conduite personnelle.

32. Parmi les documents de sensibilisation produits par le Bureau de la déontologie, le Code de déontologie du PNUD et le guide intitulé « À qui s'adresser : un guide de ressources destiné au personnel du PNUD », constituent des publications essentielles.

Le Code de déontologie, le premier code de ce type dans l'histoire du PNUD, regroupe et résume toutes les politiques et procédures ayant un lien avec la culture d'intégrité de l'organisation sous une forme aisément compréhensible. Le guide « À qui s'adresser », qui complète le Code de déontologie, est le premier ouvrage complet décrivant les bureaux et services d'appui auxquels le personnel du PNUD a accès. Initialement publiés en 2017, les deux documents ont fait l'objet d'une réédition en 2020 suite à un examen complet et à une révision visant à refléter les modifications apportées entre-temps aux politiques et procédures du PNUD concernées. Publiés à l'origine en anglais, en français et en espagnol, les deux documents ont été traduits en arabe et en russe en 2020. Le Bureau présente les deux publications lors de toutes ses sessions de formation et encourage le personnel à les lire et à les garder à proximité pour les consulter à toutes fins utiles. Il produit ce type de matériels parce qu'il a la ferme conviction que les membres du personnel adoptent une conduite appropriée et prennent des décisions éthiques lorsqu'ils disposent d'informations claires et pratiques concernant leurs obligations en tant que membre du personnel du PNUD.

33. Exploitant également les médias sociaux pour favoriser la sensibilisation et l'éducation à la déontologie, le Bureau a utilisé sa présence sur Twitter et sur Yammer (un réseau social interne du PNUD) pour diffuser des articles, des sondages et des avis sur la déontologie, ainsi que des résumés des décisions rendues par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ayant des implications éthiques. Soulignant combien il importe de maintenir les questions déontologiques au cœur des pratiques de travail et des activités du PNUD, le Directeur a publié un total de 585 messages sur Twitter jusqu'à la fin de l'année 2020, et le Bureau a publié un nombre comparable de messages sur Yammer.

34. Au cours de la période considérée, le Bureau a également poursuivi la mise à jour de son site intranet et de ses pages Internet accessibles au public. Les deux sites contiennent des informations sur le Bureau de la déontologie et le programme de déontologie du PNUD, ainsi que des liens vers les politiques et les ressources documentaires pertinentes. Le site intranet du PNUD a enregistré 11 353 visites en 2020 et le site public, 5 113 visites.

C. Avis et conseils confidentiels

35. Grâce aux conseils d'ordre déontologique qu'il dispense de manière confidentielle et impartiale, le Bureau de la déontologie joue un rôle essentiel dans la promotion des normes et de la culture déontologiques du PNUD. En fournissant des conseils pratiques sur les obligations du personnel du PNUD en matière de déontologie et sur les mesures appropriées à cet égard, le Bureau aide le personnel à prendre des décisions éclairées qui protègent les intérêts de l'organisation.

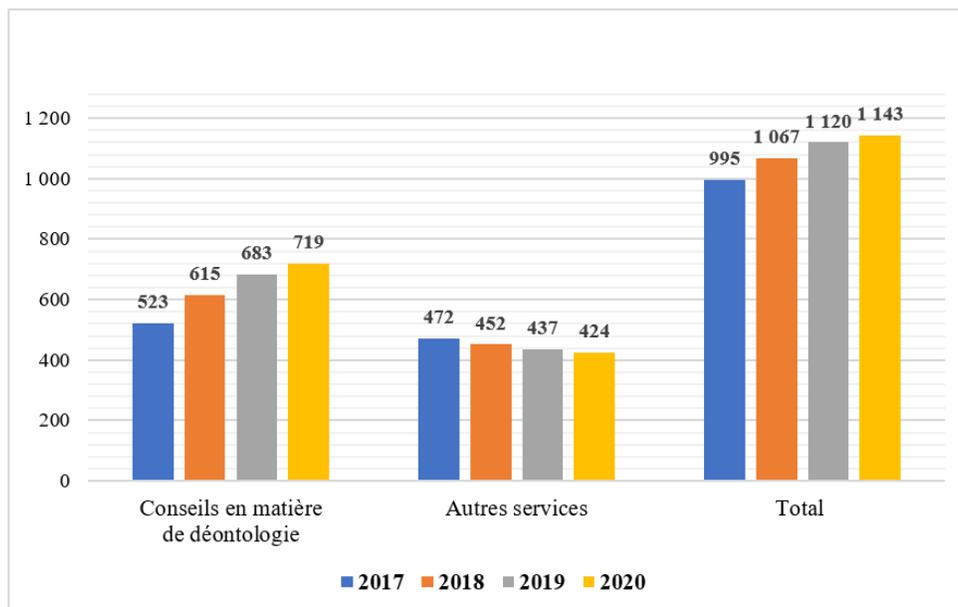
36. La fourniture de conseils déontologiques permet en outre au personnel de mieux détecter et résoudre les conflits d'intérêts potentiels, ainsi que d'autres questions complexes ou sensibles sur le lieu de travail avant qu'elles ne dégénèrent en problèmes qui pourraient avoir des conséquences négatives pour le PNUD. En aidant le personnel à prévenir et à résoudre les conflits d'intérêts réels ou potentiels, le Bureau de la déontologie remplit une fonction essentielle de gestion des risques pour le PNUD. En agissant comme une source de conseils digne de confiance pour l'ensemble des membres du personnel du PNUD, le Bureau offre également un sanctuaire où le personnel peut faire part de ses préoccupations et alerter le Bureau sur des situations auxquelles il conviendrait de remédier pour prévenir ou atténuer les conséquences qui pourraient nuire à l'organisation. En soutenant l'intégrité des activités et des programmes du PNUD par la fourniture quotidienne de conseils et

d'orientations déontologiques à l'ensemble du personnel du PNUD, le Bureau contribue à préserver la renommée et la réputation du PNUD.

37. Comme indiqué précédemment, et témoignant des efforts concertés du Bureau pour faire mieux connaître son action et son engagement auprès des membres du personnel du PNUD indépendamment de leur lieu d'affectation, le nombre de membres du personnel demandant des conseils et des orientations en matière de déontologie a considérablement augmenté au cours des dernières années. Cette tendance s'est poursuivie pendant la crise de la COVID-19, le Bureau ayant connu une nouvelle augmentation des demandes de service et des demandes d'avis en 2020. Comme le montre le graphique 2 ci-dessous, en 2020, le Bureau a donné suite à un nombre record de 1 143 demandes de services (une légère augmentation par rapport aux 1 120 services fournis en 2019), dont 719 demandes de conseils déontologiques (contre 683 demandes en 2019). Continuant à agir comme une source de conseils digne de confiance au cours d'une période difficile et sans précédent, l'augmentation du nombre de demandes de conseils au cours de cette période témoigne de l'intégration fructueuse de la déontologie dans l'ensemble de l'organisation, à l'issue de laquelle les membres du personnel du PNUD demandent automatiquement de l'aide au Bureau, même lorsqu'ils travaillent à distance. En ce qui concerne la nette augmentation de la charge de travail annuelle ces six dernières années, les chiffres de 2020 représentent une augmentation de 78 % des demandes de services et de 67 % des demandes d'avis depuis 2015, année au cours de laquelle le Bureau avait reçu 643 demandes de services, dont 431 demandes d'avis. Comme indiqué plus haut, le nouveau poste de spécialiste des questions de déontologie (P3) pourvu fin 2019 permettra au Bureau de gérer efficacement une telle augmentation de la demande de services tout en continuant à parfaire son programme de déontologie.

Graphique 2.

Nombre de conseils déontologiques dispensés par rapport à l'ensemble des services fournis pendant la période 2017-2020

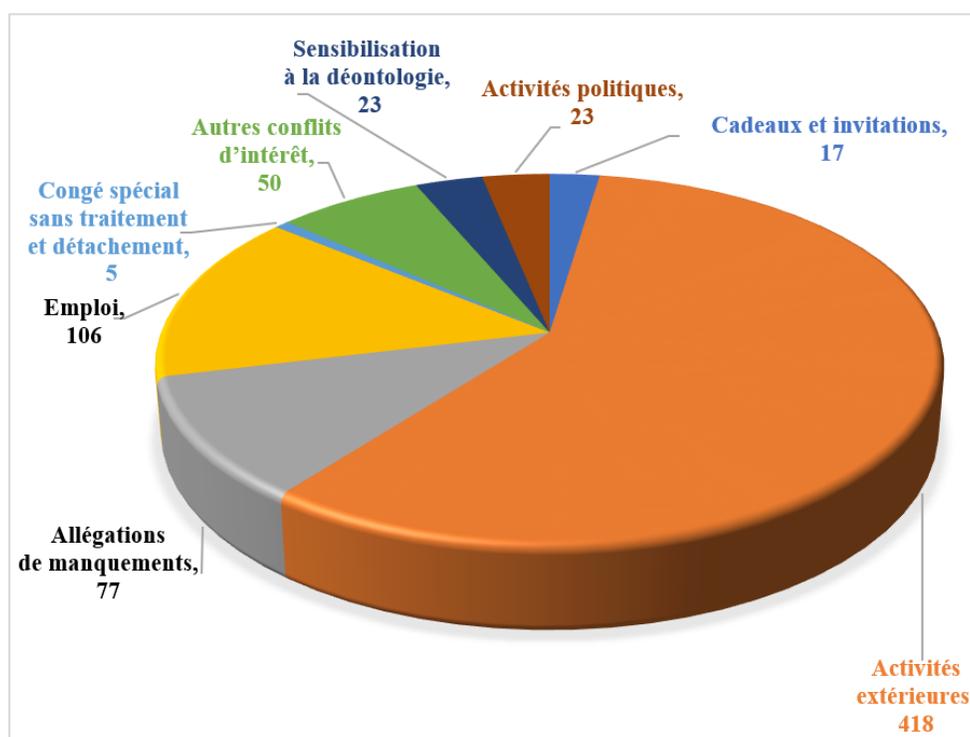


38. En 2020, 63 % des demandes de services adressées au Bureau de la déontologie concernaient des avis et des conseils en matière de déontologie (une augmentation de 61 % par rapport à 2019). Comme le montre le graphique 3, le Bureau a donné des avis sur une large gamme de questions, parmi lesquelles les activités extérieures,

l'acceptation de récompenses, de cadeaux et de distinctions honorifiques, la participation à des activités politiques, les procédures internes de signalement des manquements présumés, les conflits d'intérêts, et d'autres questions liées à l'emploi et la déontologie, y compris l'orientation vers les bureaux d'appui compétents tels que le Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies et le Bureau de l'aide juridique au personnel. Les conseils en matière de déontologie constituent un aspect important de l'interaction quotidienne du Bureau avec le personnel du PNUD, et la volonté du personnel de s'adresser au Bureau dépend en partie de la réception en temps utile de conseils pragmatiques et orientés vers l'action. À cet égard, le Bureau continue à s'enorgueillir d'être l'un des bureaux les plus réactifs du PNUD, respectant constamment son engagement à fournir des réponses le jour même et à émettre les avis sollicités dans les 24 heures (un jour ouvrable) suivant la réception de toute information supplémentaire requise sur la question à traiter.

Graphique 3.

Ventilation des demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2020



39. Comme lors des années précédentes, le plus grand nombre de demandes d'avis adressées au Bureau provenaient de membres du personnel du PNUD qui souhaitent s'engager dans des activités extérieures –notamment participation à un conseil d'administration, activités de publication extérieure à titre personnel et emploi occasionnel ou à temps partiel à l'extérieur, comme les charges de cours à l'université. Les demandes d'activité extérieure sont examinées par le Bureau pour garantir que l'activité en cause n'entre pas en conflit avec la fonction ou le statut du membre du personnel concerné (notamment avec ses obligations d'indépendance, d'impartialité et de loyauté envers le PNUD), et qu'elle n'aura pas de répercussions négatives sur l'organisation. Le nombre constamment élevé de demandes de ce type que le Bureau a reçu en 2020 témoigne de la prise de conscience du personnel quant à la nécessité de demander et d'obtenir une autorisation avant de s'engager dans une activité

impliquant un intérêt extérieur ou une affiliation extérieure, même pendant une période prolongée de travail hors du bureau.

40. La procédure de demande d'activité extérieure du PNUD étant un système reposant sur des supports papier, le Bureau de la déontologie, dans le cadre des efforts qu'il déploie pour rationaliser les services déontologiques et tirer parti des plateformes informatiques en vue d'une plus grande efficacité des procédures, a continué en 2020 à collaborer avec le Bureau exécutif du PNUD pour mettre au point un système de demande en ligne. À la suite de retards pris en 2020, le Bureau prévoit que le nouveau système en ligne sera lancé en 2021.

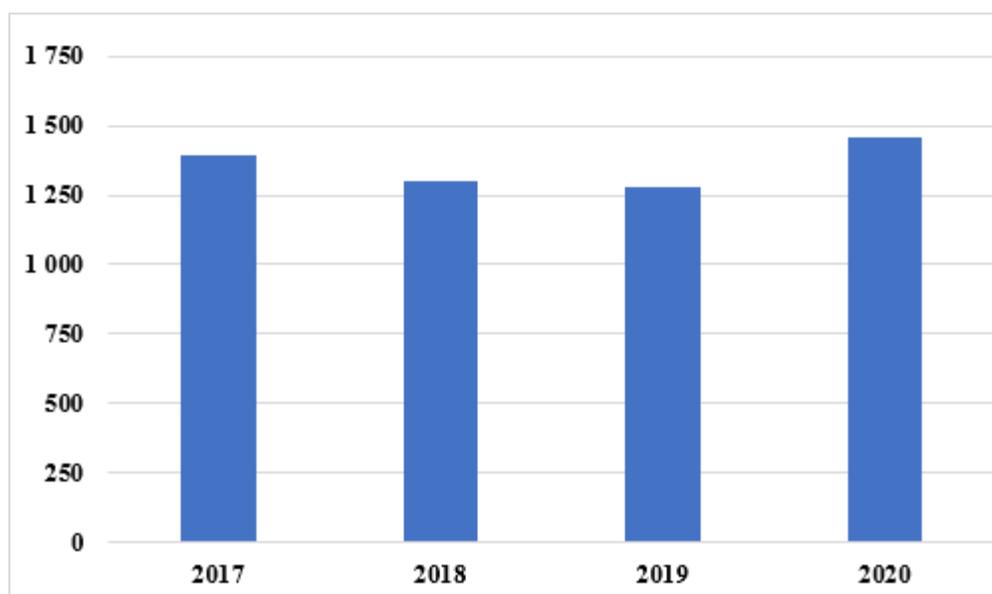
41. L'augmentation soutenue de la demande annuelle de services du Bureau de la déontologie est une conséquence de l'augmentation des activités de formation et de sensibilisation du Bureau, et témoigne de la valeur que le personnel accorde à la réception de conseils pragmatiques permettant de résoudre concrètement les problèmes déontologiques qu'ils rencontrent au quotidien. Notant que le personnel du PNUD a continué à lui demander régulièrement des conseils en 2020 avant de prendre des mesures ou des décisions, le Bureau reste déterminé à cultiver ses relations avec le personnel et la direction ainsi qu'à fournir des services d'expert de qualité en matière de déontologie qui apportent une valeur professionnelle au travail et aux activités du PNUD.

D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2019 (déclarations de 2020)

42. Le dispositif de transparence financière du PNUD, que gère le Bureau de la déontologie, sert à détecter, à traiter et à éliminer les conflits d'intérêts qui pourraient exister entre les avoirs, les affiliations et les intérêts personnels d'un déclarant (et des membres de sa famille proche) et ses fonctions et obligations officielles au PNUD. Ce dispositif, qui s'applique à tous les membres du personnel à partir de la classe D-1 ainsi qu'aux membres du personnel dont les tâches principales incluent des achats et des investissements, a pour finalité de veiller à ce que les intérêts privés n'entrent pas en concurrence, ou ne soient pas perçus comme entrant en concurrence, avec la prise de mesures ou de décisions officielles. Il constitue un instrument essentiel pour promouvoir la transparence de l'organisation et la confiance du public dans le PNUD.

43. En 2020, le Bureau a mené sa quatorzième collecte annuelle de déclarations de situation financière. Pour l'année 2019, 1 459 fonctionnaires ont participé au dispositif. Comme le montre le graphique 4, le nombre de déclarants est resté constant ces dernières années. Si un certain nombre de bureaux de la déontologie du système des Nations Unies sous-traitent l'examen des déclarations à un prestataire extérieur, celui du PNUD a continué d'examiner directement en interne toutes les déclarations soumises dans le cadre du dispositif. Cette démarche permet au PNUD de réaliser d'importantes économies et garantit que l'examen des déclarations bénéficie des connaissances spécialisées du Bureau de la déontologie du PNUD en matière de conflits d'intérêts. Comme lors des années précédentes, le Bureau a constaté que tous les déclarants s'étaient acquittés de leurs obligations.

Graphique 4.
Nombre de membres du personnel ayant soumis une déclaration de situation financière de 2017 à 2020



44. Concernant la procédure d'examen suivie, le Bureau a commencé à examiner les déclarations de situation financière sur présentation, ce qui lui a permis de faire un suivi immédiat auprès des déclarants et de leur donner rapidement des conseils sur les mesures à prendre pour atténuer les risques de conflits d'intérêts potentiels ou remédier aux situations de conflit d'intérêts détectées.

Examen des données et avis concernant les conflits d'intérêts

45. L'examen des déclarations de situation financière comporte trois étapes. Premièrement, le Bureau vérifie que les déclarations soumises sont complètes. Si elles sont incomplètes ou floues, le Bureau effectue un suivi auprès du déclarant. Deuxièmement, le Bureau examine si les avoirs déclarés, tels que les actions d'une société, entrent en conflit avec les relations d'affaires que le PNUD entretient, le cas échéant, avec l'entité concernée. Troisièmement, le Bureau évalue les affiliations et activités extérieures au regard des restrictions et obligations prévues par les dispositions applicables du Règlement du personnel et les politiques en vigueur. Tous les examens sont conduits dans le but de détecter des conflits d'intérêts réels et, le cas échéant, de proposer des solutions pour y remédier, ou de donner des conseils pour prévenir des conflits d'intérêt potentiels, compte tenu des fonctions et du lieu d'affectation des déclarants.

46. Au titre du dispositif de transparence financière, et conformément au Règlement du personnel, les déclarants sont tenus de divulguer, entre autres, tous les actifs financiers d'une valeur supérieure ou égale à 10 000 dollars qu'eux-mêmes, leur conjoint ou leurs enfants à charge détiennent. Jusqu'en 2019, les déclarations indiquant que le déclarant et les membres de sa famille ne détenaient pas d'actifs d'une valeur supérieure ou égale à 10 000 dollars ni n'étaient affiliés à une entité avec laquelle le PNUD entretenait des relations d'affaires, étaient automatiquement validées par le biais du système en ligne du dispositif de transparence financière. En 2019, le Bureau de la déontologie a revu le système de validation en ligne de sorte que les déclarations ne soient plus validées automatiquement et que les déclarants qui

affirment ne pas détenir d'avoirs à déclarer soient désormais tenus de fournir une confirmation écrite de l'exactitude de leur déclaration au Bureau.

47. Suite à cette modification de la procédure, en 2019, 53 déclarants qui avaient signalé dans un premier temps ne rien avoir à déclarer ont demandé que leur dossier soit rouvert afin de pouvoir déclarer les informations voulues. La principale raison invoquée par les déclarants qui avaient omis de divulguer certaines informations obligatoires est qu'ils n'avaient pas bien compris quels éléments d'actifs et affiliations devaient être déclarés dans le cadre du dispositif. En 2020, 26 personnes qui avaient initialement déclaré ne détenir aucun élément d'actif à déclarer ont dû par la suite soumettre à nouveau leurs déclarations avec les informations requises. La majorité de ces déclarants étaient de nouveaux participants au dispositif. Afin de garantir que tous les déclarants respectent leurs obligations de divulgation, l'exigence, pour toutes les personnes qui affirment ne pas avoir d'éléments d'actif à déclarer, de fournir ultérieurement une confirmation écrite de l'exactitude de leurs déclarations constituera un élément permanent du système de déclaration en ligne.

48. Pour renforcer le dispositif de transparence financière et en faire un mécanisme de détection des conflits d'intérêts plus complet et solide, le Bureau de la déontologie a incorporé en 2018 de nouvelles questions concernant les affiliations et les relations qui pourraient influencer, ou être perçues comme pouvant influencer, sur les décisions officielles. À la suite des informations supplémentaires obtenues grâce à ces questions, le Bureau a émis des avis à l'intention de 152 déclarants en 2018 et de 182 déclarants en 2019, alors que seuls 59 déclarants en moyenne par an avaient bénéficié de tels conseils de 2014 à 2017.

49. Ces nouvelles questions plus précises ayant entraîné une augmentation significative des informations communiquées par les déclarants concernant leurs affiliations et les relations extérieures, en 2020, le Bureau de la déontologie a donné des conseils dans le cadre du dispositif de transparence financière à un nombre record de 281 déclarants, soit 19 % de l'ensemble des déclarants. Concernant huit d'entre eux, le Bureau a détecté des conflits d'intérêts potentiels et fourni des conseils à cet égard. La majorité de ces cas concernaient des activités extérieures non déclarées présentant de faibles risques, notamment des participations importantes dans des entreprises familiales. Après avoir informé chaque déclarant de son obligation de demander l'autorisation du PNUD à cet effet, le Bureau a examiné chaque demande et fait des recommandations à la direction sur l'opportunité d'approuver, ou non, lesdites demandes. Concernant les 273 autres déclarants, le Bureau leur a fourni des conseils préventifs pour veiller à ce qu'ils évitent à l'avenir de se trouver dans des situations qui pourraient donner lieu à des conflits d'intérêts. La majorité de ces cas concernaient des membres du personnel du PNUD dont des membres de la famille ou d'autres proches travaillent pour des organismes publics ou des organisations non gouvernementales qui œuvrent dans les domaines d'activités du PNUD, ou qui collaborent avec des entités qui sont des fournisseurs du PNUD ou qui sont susceptibles de le devenir. L'augmentation notable du nombre d'avis émis en relation à des conflits d'intérêts a démontré l'utilité qu'il y avait à élargir le champ des questions relatives aux relations afin de traiter des domaines de risque de conflit d'intérêts qui n'étaient pas détectés auparavant.

Vérification des déclarations soumises au titre du dispositif de transparence financière

50. À l'issue de l'examen des déclarations annuelles de situation financière, le Bureau sélectionne généralement un sous-ensemble de déclarants qui se soumettent à un exercice de vérification distinct visant à authentifier l'exactitude et l'exhaustivité des informations figurant dans leur déclaration par la soumission de documents de

tiers concernant chaque élément déclaré. Toutefois, compte tenu des restrictions de mouvement pendant les confinements dus à la COVID-19 et des difficultés en découlant s'agissant de réunir et de soumettre les documents voulus, le Bureau de la déontologie a renoncé à l'exercice de vérification en 2020. Il est prévu que la vérification reprenne pour le cycle 2021 du dispositif, si les conditions le permettent.

Révision de la politique du PNUD relative au dispositif de transparence financière

51. En 2020, le Bureau de la déontologie a procédé à un examen complet et à une révision de la politique du PNUD relative au dispositif de transparence financière, dont la dernière mise à jour remontait à 2012. La mise à jour de la politique vise, entre autres, à refléter le récent renforcement du dispositif en ce qui concerne les informations devant être obligatoirement divulguées et à améliorer les protections en matière de confidentialité. Le bureau prévoit que la politique révisée sera officiellement adoptée en 2021.

E. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés

52. Le Bureau de la déontologie administre la politique du PNUD en matière de protection contre les représailles, qui s'applique aux titulaires d'un contrat du PNUD qui affirment avoir fait l'objet ou avoir été menacé de faire l'objet d'actes de représailles préjudiciables pour avoir dénoncé un manquement à des fins d'enquête ou pour avoir coopéré à une enquête ou à un audit officiels (les « activités protégées » au titre de la politique). En encourageant les membres du personnel du PNUD à honorer l'obligation qui leur est faite de signaler les manquements et de coopérer aux enquêtes et aux audits, la politique vise à renforcer la capacité du PNUD à enquêter sur des agissements qui pourraient causer un préjudice considérable aux activités et à la réputation du PNUD si rien n'était fait pour y remédier.

53. Conformément à la politique, le Bureau de la déontologie reçoit des plaintes faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire en vue de déterminer si la démarche entreprise par le plaignant constitue une activité protégée et, dans l'affirmative, si celle-ci a pu être à l'origine des représailles alléguées. S'il estime qu'il y a une présomption sérieuse de représailles, le Bureau saisit le Bureau de l'audit et des investigations du PNUD afin qu'une enquête soit ouverte. Le Bureau de la déontologie se prononce ensuite au terme de son examen indépendant du rapport d'enquête que lui remet le Bureau de l'audit et des investigations et des éléments de preuve reçus, tels que des déclarations de témoins.

54. En 2020, le Bureau a reçu 45 demandes de protection contre des représailles (contre 47 demandes en 2019). Parmi celles-ci, 41 concernaient des demandes de conseils et d'informations sur la politique de la part de membres du personnel du PNUD et d'autres personnes, d'une part, et des demandes d'avis provenant de différents bureaux de la déontologie du système des Nations Unies sur les mesures de protection à prendre contre les représailles dans des cas bien précis. Ces dernières demandes ont été adressées au Bureau de la déontologie du PNUD car ce dernier est reconnu pour son expérience significative dans l'appréciation et le traitement des questions de protection contre les représailles.

55. En plus de fournir des avis d'ordre général aux membres du personnel du PNUD sur la teneur de la politique et son applicabilité, le Bureau de la déontologie a orienté toutes les personnes qui lui ont fait part de craintes de représailles d'ordre professionnel non couvertes par la politique vers d'autres bureaux compétents, notamment le Bureau de l'audit et des investigations, le Bureau des ressources

humaines, le Bureau de l'Ombudsman et le Bureau de l'aide juridique au personnel. Le Bureau de la déontologie a en outre maintenu sa politique de porte ouverte pour l'ensemble des membres du personnel ayant demandé une protection contre des représailles qui souhaitaient fournir des informations à jour sur leur cas ou obtenir des conseils confidentiels supplémentaires.

56. Sur les 45 demandes reçues en 2020, quatre étaient des plaintes formelles pour représailles relevant du champ d'application de la politique. Comme indiqué précédemment, en 2019, le Bureau a reçu 12 plaintes formelles pour représailles, dont huit émanaient de personnes titulaires de contrats du PNUD mais travaillant pour d'autres entités des Nations Unies (les quatre autres plaintes reçues en 2019 émanaient de membres du personnel du PNUD). Les quatre plaintes reçues en 2020 émanaient quant à elles de membres du personnel du PNUD travaillant dans les bureaux de l'organisation. Le nombre de plaintes émanant de membres du personnel du PNUD est resté relativement stable ces dernières années, à savoir, deux plaintes en 2018, trois en 2017 et deux en 2016.

57. Comme indiqué précédemment, le Bureau de la déontologie a recommandé au Bureau des ressources humaines que les personnes titulaires d'un contrat du PNUD qui sont affectées à d'autres entités des Nations Unies soient placées sous la pleine autorité de leur entité hôte en ce qui concerne le règlement des différends et les voies de recours applicables. Un tel changement permettrait que celles de ces personnes qui se plaignent de représailles au sein de leur entité hôte relèvent de la compétence du bureau de la déontologie correspondant, qui est le mieux placé pour traiter la question. Si le Bureau n'a reçu aucune plainte formelle de représailles de la part de personnes titulaires d'un contrat du PNUD affectées à d'autres entités des Nations Unies en 2020, il a toutefois reçu des allégations générales de représailles d'ordre professionnel de la part de personnes titulaires d'un contrat du PNUD travaillant à l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDDC), à l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et au Bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires (OCHA). Bien que ces personnes ne soient pas couvertes par la politique du PNUD en matière de protection contre les représailles, le Bureau a néanmoins consacré beaucoup de temps et d'attention à l'examen des questions soumises à son attention avant d'orienter les personnes concernées vers les bureaux compétents pour régler leurs problèmes.

58. Concernant les quatre plaintes formelles de représailles reçues en 2020, le Bureau a effectué des évaluations préliminaires détaillées qui ont impliqué l'examen de la documentation du cas soumis et le suivi auprès des sources d'information pertinentes sur autorisation du plaignant. Deux de ces plaintes émanaient de membres du personnel du PNUD travaillant dans le même bureau de pays du PNUD dont les fonctions n'ont pas été maintenues par la suite en raison d'un processus de gestion du changement et d'un exercice de réorganisation du bureau de pays concerné. Bien qu'ils aient affirmé que la décision de ne pas les maintenir en fonctions et de ne pas renouveler en conséquence leurs contrats avec le PNUD avait été prise en représailles pour avoir soulevé auprès de la direction du bureau de pays des allégations de conduite inappropriée de la part du personnel du bureau de pays, des examens complets de leurs cas ont démontré que le processus de gestion du changement avait été mené de manière transparente et que les décisions de non-maintien en fonctions étaient bien documentées et fondées sur des justifications d'ordre opérationnel touchant plusieurs personnes. Le Bureau a en outre déterminé que l'un des plaignants n'avait pas entrepris une « activité protégée » au sens de la politique. Dès lors, le Bureau n'a pas établi de présomption sérieuse de représailles pour l'une ou l'autre des plaintes.

59. Parmi les deux autres plaintes, l'une concernait une allégation de réaffectation de fonctions à un autre collègue à titre de représailles, et l'autre, un licenciement à titre de représailles. S'agissant du cas de réaffectation des fonctions, le Bureau de la déontologie a déterminé, après avoir examiné la documentation fournie, que la réaffectation mentionnée avait clairement eu lieu avant que le plaignant n'entreprenne l'activité protégée concernée. Quant au cas de licenciement, il est ressorti de l'examen des documents soumis et du suivi effectué par le Bureau en collaboration avec le Bureau des ressources humaines avec le consentement du plaignant que la décision de licenciement était clairement attribuable à des considérations, notamment de mauvais résultats professionnels, qui étaient antérieures et étrangères à l'activité protégée entreprise par le plaignant. Dans les deux cas, le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas de présomption sérieuse de représailles. Les activités protégées dans ces deux cas consistaient en des allégations générales de harcèlement contre la direction du bureau concerné.

60. Bien que le Bureau ait déterminé, concernant les quatre plaintes formelles de représailles reçues en 2020, qu'il n'y avait pas de présomption sérieuse de représailles, il a indiqué aux quatre plaignants d'autres voies de recours internes appropriées pour régler leurs problèmes. S'agissant des cas de licenciement et de non-maintien en fonctions, les plaignants ont été informés des procédures d'appel disponibles dans le cadre du système de justice interne de l'ONU. En ce qui concerne le cas de réaffectation des fonctions, le plaignant a été encouragé à contacter le Bureau de l'Ombudsman pour obtenir des conseils sur les voies informelles de règlement qui permettraient de régler les problèmes d'interaction sur le lieu de travail soulevés. Les plaignants concernant lesquels le Bureau détermine qu'il n'y a pas de présomption sérieuse de représailles ont le droit, conformément à la politique du PNUD en matière de protection contre les représailles, de demander une révision de la décision auprès du Président du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Toutefois, après avoir reçu des explications écrites détaillées des conclusions du Bureau, aucun des quatre plaignants n'a demandé une révision.

61. Dans le secteur public comme dans le secteur privé, la dénonciation de manquements graves qui vont à l'encontre de l'intérêt public renforce la responsabilité institutionnelle, ainsi que la lutte contre la fraude, la corruption et les cas graves de mauvaise gestion des ressources. Soucieux de protéger l'intégrité du PNUD, le Bureau de la déontologie continue de souligner, dans ses échanges avec les unités administratives et les hauts fonctionnaires du PNUD, combien il importe de favoriser une culture du « parler franc » et un environnement de travail exempt de représailles. La diffusion d'information sur la politique du PNUD en matière de protection contre les représailles demeure une composante essentielle des activités de formation et de sensibilisation du Bureau.

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

62. En 2020, le Directeur du Bureau de la déontologie a continué de participer aux réunions mensuelles du Groupe de la déontologie des Nations Unies. En raison de la pandémie de COVID-19, ces réunions se sont tenues en ligne. Chargé d'arrêter des normes uniformes en matière de déontologie et de mener des consultations au sujet de questions déontologiques complexes intéressant l'ensemble du système, le Groupe est composé des chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et des organes et programmes dotés d'une administration distincte, et est présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat.

63. En plus de mettre au service du Groupe de la déontologie ses connaissances spécialisées sur de multiples questions d'ordre déontologique dans les secteurs public et privé, le Directeur a mené plusieurs révisions de décisions contestées portant sur la protection contre les représailles en sa qualité de Président suppléant par intérim du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Le Directeur du Bureau de la déontologie a en outre poursuivi ses activités en tant que membre du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, lequel se compose des déontologues des entités du système des Nations Unies et des organisations internationales affiliées ainsi que des institutions financières internationales. Il a fait partie du comité de planification de la réunion annuelle du Réseau organisée en juillet 2020 (également tenue en ligne) et s'est assuré les services de l'orateur principal de la réunion, le Président-Directeur général d'Ethisphere, un célèbre groupe de réflexion sur la déontologie, qui décerne en outre chaque année un prix aux entreprises du secteur privé les plus éthiques du monde (World's Most Ethical Companies award). En 2020, les membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales ont continué de solliciter l'avis du Bureau sur un certain nombre de questions déontologiques.

V. Recommandations à l'intention de la direction sur le renforcement de la culture du PNUD en matière d'intégrité et de respect des obligations

64. Dans sa décision 2011/24, le Conseil d'administration a engagé le Bureau de la déontologie à formuler des recommandations à l'intention de la direction sur le renforcement de la culture de déontologie, d'intégrité et de responsabilité au sein du PNUD. Étant donné que la direction du PNUD reste déterminée à répondre et à remédier aux problèmes soulevés par le Bureau dans le cadre de ses travaux, et plus récemment aux risques détectés concernant les contrats émis par le PNUD pour des personnes travaillant pour d'autres entités des Nations Unies, le Bureau ne formule aucune recommandation formelle à l'intention de la direction pour la période couverte par le présent rapport.

VI. Conclusion

65. L'année 2020, particulièrement difficile pour le PNUD, a été marquée par la pandémie de COVID-19 et les tensions politiques dans diverses régions du monde, notamment les mouvements de masse en faveur de la justice raciale et sociale. Bien que la majorité du personnel du PNUD ait dû travailler à domicile en raison de la pandémie, la nécessité de poursuivre les activités du PNUD avec un minimum de perturbations est restée d'une importance capitale étant donné que les bénéficiaires de l'aide au développement du PNUD font partie des populations les plus exposées aux conséquences tant immédiates qu'à long terme de la pandémie sur la santé et les moyens de subsistance. Face à cette situation, le Bureau de la déontologie a veillé à demeurer pleinement collaboratif et disponible pour le personnel et les bureaux du PNUD du monde entier.

66. En temps de crise, et pendant des périodes prolongées de télétravail, il est essentiel pour la réputation et les activités de l'organisation que le personnel du PNUD continue de se conformer aux normes de conduite déontologique les plus rigoureuses. En travaillant de manière proactive à l'intégration de la déontologie dans les pratiques commerciales quotidiennes de l'organisation, et grâce à ses vastes services de formation, de sensibilisation et de conseil en matière de déontologie, le Bureau de la déontologie a fourni au personnel du PNUD les outils et les

connaissances nécessaires pour garantir que leur comportement professionnel et personnel reste pleinement aligné sur les valeurs et les attentes de l'organisation, avec des actions et des décisions guidées par les meilleurs intérêts du PNUD. Grâce à son solide programme de déontologie et à ses relations de confiance avec le personnel et la direction, le Bureau se positionne comme un fervent défenseur de l'intégrité institutionnelle ainsi que de l'efficacité et de la réputation des activités du PNUD.
