



**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
31 mai 2022

Français
Original : anglais

Session annuelle de 2022

6-10 juin 2022, New York

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

FNUAP – Rapport 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 2021

Résumé

Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration en application du paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil d'administration : Rapport des bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS. Conformément au document ST/SGB/2007/11/Amend.1 (Modification de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes sous administration distincte » [ST/SGB/2007/11]), le rapport a été révisé par le Groupe de la déontologie des Nations Unies en mars 2022, puis remis à la Directrice exécutive du FNUAP.

Ce rapport récapitule les activités du Bureau de la déontologie du FNUAP durant l'année 2021 et décrit les tendances dans les domaines d'activité relevant de son mandat. Il présente également des recommandations à l'attention de la direction sur le renforcement de la culture institutionnelle en matière d'intégrité et de conformité.

Éléments de décision

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et se féliciter du progrès ininterrompu des activités du Bureau de la déontologie du FNUAP.



I. Introduction

1. Ce rapport : a) décrit les résultats atteints par le Bureau de la déontologie en 2021 ; b) fournit une analyse de l'environnement opérationnel au regard du respect des normes déontologiques des Nations Unies ; et c) suggère des stratégies visant à maintenir les normes déontologiques auxquelles doit se conformer le FNUAP afin de continuer d'œuvrer en faveur d'un monde où chaque grossesse est désirée, chaque accouchement est sans danger et le potentiel de chaque jeune est accompli.
2. Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration lors de sa session annuelle de 2022, en application du paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil. Le contenu de ce rapport s'aligne sur le mandat du Bureau de la déontologie présenté dans la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007/11, telle que modifiée).
3. Le Bureau de la déontologie aide la Directrice exécutive à garantir que l'ensemble du personnel du FNUAP exerce ses fonctions conformément aux normes déontologiques les plus strictes prescrites par la Charte des Nations Unies, aux Normes de conduite de la fonction publique internationale, au Statut et au Règlement du personnel ainsi qu'aux politiques et procédures du Fonds.
4. Le Bureau est au service de plus de 4 000 employés répartis dans plus de 150 pays. Il est actuellement composé d'une Conseillère en déontologie (D1) et d'une Assistante en déontologie (G7). Un poste supplémentaire de Responsable de la déontologie (P4) a été approuvé par le Conseil d'administration et le ou la candidat(e) retenu(e) devrait entrer en poste d'ici à mai/juin 2022.
5. Les activités du Bureau de la déontologie sont menées selon les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Elles ont pour but de promouvoir une culture fondée sur des valeurs d'intégrité, de redevabilité, de transparence, de professionnalisme, de respect et de tolérance.
6. Plus que jamais, le contexte organisationnel du FNUAP nécessite une transparence, une redevabilité et une réactivité accrues en ce qui concerne les faits d'inconduite ou les actes de représailles. Le Bureau de la déontologie est aujourd'hui appelé à répondre à des enjeux de plus en plus complexes en matière de politiques et de pratiques. Par conséquent, l'activité du bureau est passée d'un modèle de prestation de services fondé sur la réactivité et au cas par cas à un modèle davantage axé sur la déontologie, la culture, la conduite et la prévention institutionnelles.
7. En 2021, les objectifs du Bureau de la déontologie étaient répartis en trois axes : a) accroître la visibilité et l'accessibilité des services de déontologie ; b) promouvoir la confiance à l'égard de la déontologie en tant que ressource pratique, nécessaire et fiable ; et c) étendre la portée du Bureau à davantage de membres du personnel (à travers les programmes de formation, l'engagement en ligne et la prestation de services).
8. Afin d'atteindre cet objectif, le Bureau de la déontologie a renforcé ses activités de communication en ligne, étendu la portée de ses programmes de formation, et modernisé le ton, le contenu et les modalités de sa communication. Cette stratégie repose sur un engagement à prendre en compte les réalités opérationnelles qu'implique le respect des règles et normes des Nations Unies et à valoriser la responsabilité personnelle, tout en offrant au personnel le temps et les capacités nécessaires pour contribuer à la mise en œuvre de programmes et d'interventions à fort impact du Bureau.
9. Les indicateurs de réussite de cette stratégie comprennent le nombre de services fournis, les niveaux d'engagement sur les plateformes de communication en ligne, le nombre de personnes formées, les données mesurant l'impact des formations et, surtout, le nombre de demandes de conseils et d'orientations reçues. Les principaux résultats obtenus en 2021 sont les suivants :

- a) Le nombre de services dispensés par le Bureau de la déontologie a plus que doublé, passant à 996, contre 430 en 2020 et 309 en 2019.
- b) Un nombre record de personnes se sont rapprochées du Bureau de la déontologie pour obtenir des conseils ou des orientations. La prestation de services de conseil a augmenté de 117 % (bénéficiant à 455 membres du personnel, contre 209 en 2020 et 186 en 2019). Cette tendance est notamment portée par une hausse considérable (226 %) du nombre de demandes de conseils en matière de conduite interpersonnelle, de juste application des règles et des politiques, et d'inconduite (111 demandes en 2021, contre 34 en 2020 et 29 en 2019).
- c) Le Bureau de la déontologie a franchi un nouveau seuil concernant le nombre de personnes ayant suivi une formation en direct (sur 31 événements de formation organisés). Le nombre de membres du personnel ayant suivi une formation a augmenté de 129 % (passant de 317 en 2019 et 1 150 en 2020 à 2 641 en 2021). L'ensemble des formations ont été dispensées et/ou animées par la Conseillère en déontologie, et s'articulaient autour de trois principaux modules : déontologie générale ; annonces publiques et réseaux sociaux ; ainsi que politesse. L'enquête de satisfaction proposée à l'issue des sessions indique que ces dernières ont recueilli de très bonnes appréciations concernant leur pertinence et leur efficacité (sur la base d'un taux de réponse de 91 %). Environ 95 % des participants ont déclaré avoir appris de nouvelles choses, 97 % ont estimé avoir fait bon usage de leur temps en participant à la formation, 89 % ont noté avoir amélioré leurs connaissances de fond sur le sujet, et 93 % ont indiqué se sentir davantage aptes à prendre des décisions ou des mesures éthiques.
- d) De nouvelles initiatives de communication ont été mises en œuvre, notamment un portail en ligne permettant de solliciter anonymement l'avis du Bureau de la déontologie, une page intranet offrant de nombreux conseils, ainsi qu'une campagne d'information segmentée en une série de micro-messages sur la déontologie. Cette stratégie de communication en ligne a conduit à un engagement durable du personnel sur un grand nombre de sujets relatifs à la déontologie. Le visionnage des vidéos publiées sur la chaîne du Bureau de la déontologie a augmenté de 544 % (43 814 vues contre 6 798 en 2020).
- e) Les demandes de protection contre les représailles ont augmenté (huit en 2021, contre deux en 2020). Cette tendance reflète l'augmentation de la portée du Bureau de la déontologie en 2021, ainsi que l'impact de la pandémie sur le bien-être des individus à l'échelle mondiale (maîtrise de soi réduite, moindre résistance au stress, risque accru d'inconduite). Trois affaires ont conduit à l'ouverture d'une enquête et cinq ont été classées sans suite en raison du manque d'informations permettant de qualifier les faits de représailles.
- f) En sa qualité de présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies, la Conseillère en déontologie a procédé à neuf examens de décisions prises par le Bureau de la déontologie des Nations Unies concernant des cas de représailles. Elle a également pris part à huit examens de décisions prises par le président du Groupe de la déontologie des Nations Unies.
- g) Le Bureau de la déontologie note avec satisfaction la contribution essentielle du Groupe de la déontologie des Nations Unies (présidé par le Bureau de la déontologie des Nations Unies) pour garantir davantage de cohérence dans les normes et les pratiques de déontologie en 2021. Grâce à sa participation à ce groupe interorganisations ainsi qu'aux conseils et orientations fournis par le président, le Bureau de la déontologie du FNUAP a pu accéder à des orientations, des informations et des outils pratiques extrêmement utiles en matière de déontologie.
- h) En 2021, le Bureau de la déontologie a coopéré avec l'administration sur deux principales stratégies politiques et programmatiques : une initiative de changement de culture (visant à transposer les valeurs et les normes du FNUAP dans les pratiques de travail quotidiennes) et l'initiative « intégrité familiale » (qui vise à promouvoir la résolution informelle des conflits interpersonnels, l'augmentation du signalement des cas de mauvaise conduite, ainsi que l'adoption d'une approche de l'administration de la justice centrée sur les victimes/personnes survivantes).

- i) Le Bureau de la déontologie a atteint un taux de conformité de 100 % avec le dispositif de transparence financière. Aucun conflit d'intérêts majeur n'a été identifié au moment de l'examen ou de la vérification d'un échantillon aléatoire de déclarations. En raison de son importante charge de travail en 2020, le Bureau de la déontologie n'a pas été en mesure de proposer une révision de la politique relative au dispositif de transparence financière. Toutefois, une proposition de révision sera soumise en 2022.
- j) Le taux de suivi des formations en ligne obligatoires est resté stable (72 %). Si le nombre de personnes formées en 2021 n'a pas évolué par rapport à 2020, le taux de suivi est néanmoins en légère baisse, ce qui s'explique par une augmentation des effectifs. La technologie de la plateforme a expiré en 2021 et le programme a été suspendu. Une nouvelle plateforme a été mise au point en 2021 et sera lancée en 2022. En 2022, le Bureau de la déontologie vise à porter le taux de suivi à plus de 90 %.

II. Activités du Bureau de la déontologie du FNUAP

10. Les activités du Bureau de la déontologie s'inscrivent dans six domaines relevant de son mandat :

- a) Communication de conseils et d'orientations confidentiels à l'ensemble du personnel ;
- b) Prise en charge des demandes de protection contre les représailles ;
- c) Prestation de services de formation et de sensibilisation afin de garantir le respect des règles, des valeurs, des normes et des mécanismes de traitement des plaintes (notamment en matière de protection contre les représailles) du FNUAP ;
- d) 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 normes liées à la déontologie au sein du système des Nations Unies ;
- e) Fourniture d'orientations à la direction afin de garantir que les règlements, les politiques, les procédures et les pratiques de l'organisation renforcent et promeuvent les normes les plus strictes en matière de déontologie et d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies et les autres statuts et règlements applicables au personnel ;
- f) Administration du dispositif de transparence financière.

11. Afin d'exécuter ce mandat, le Bureau de la déontologie a fourni des services en 996 occasions, soit une augmentation de plus de 100 % par rapport à l'année 2021 et de 222 % par rapport à l'année 2019.

Figure 1
Demandes de services en 2021

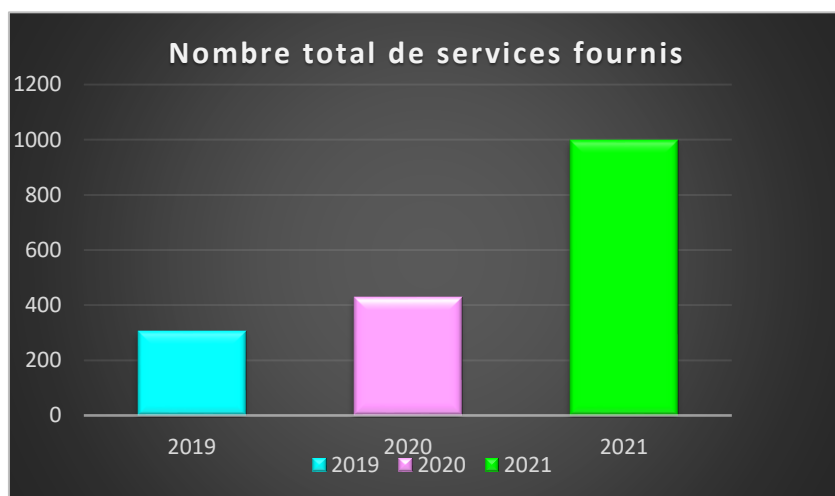


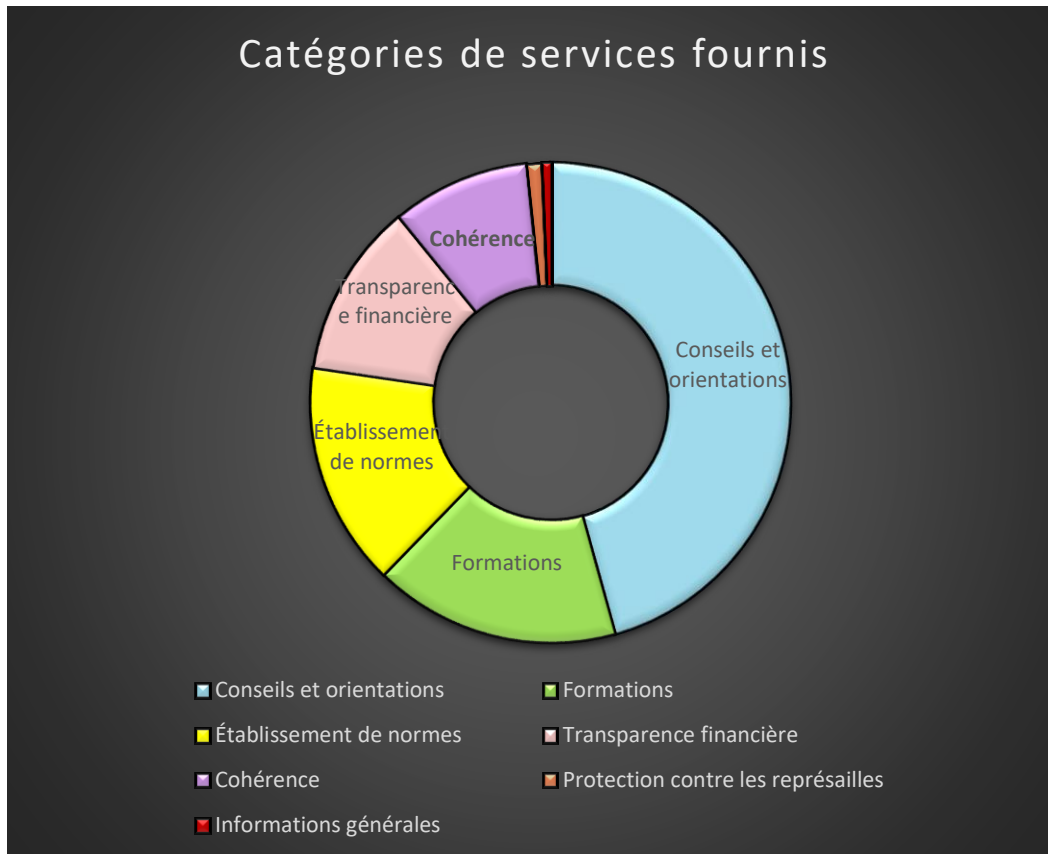
Tableau 1

Année	Conseils et orientations	Représailles	Transparence financière	Établissement de normes	Cohérence	Informations générales	Formations	Total
2018	257	7	7	32	44	2	48	397
2019	186	9	9	14	68	2	21	309
2020	209	9	55	58	54	3	42	430
2021	455	10	117	150	93	6	165	996

Services de déontologie fournis : 2018-2021

12. Les conseils et les orientations ont constitué 45 % de l'ensemble des services fournis.

Figure 2
Demandes de services, par catégorie, en 2021

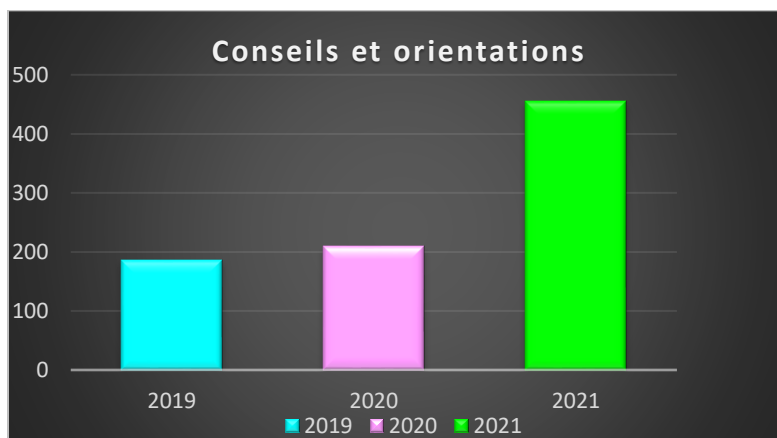


A. Conseils et orientations

13. Les demandes de conseils et d'orientations sont un indicateur qui permet d'évaluer la confiance du personnel à l'égard de l'efficacité du Bureau de la déontologie. Des conseils et des procédures d'orientation efficaces, opportuns et confidentiels permettent d'éviter une remontée inutile des problèmes, de garantir la conformité, de favoriser le signalement de fautes graves, de protéger le bien-être du personnel du FNUAP ainsi que d'atténuer les risques encourus.

14. Le nombre de personnes qui ont sollicité des conseils et des orientations de la part du Bureau de la déontologie a atteint un niveau record en 2021, enregistrant une hausse de 117 % par rapport à 2020 (455 personnes bénéficiaires contre 209 en 2020).

Figure 3
Conseils et orientations en 2021



15. Quelque 48 % des services de conseil dispensés concernaient des problèmes de conflits d'intérêts, notamment en matière d'activités externes et d'emploi (voir le tableau 2 ci-dessous).

16. Une hausse considérable (221%) a été enregistrée en ce qui concerne les demandes de conseils en matière de conduite interpersonnelle, de juste application des règles et des politiques, de bien-être du personnel et d'inconduite (111 demandes en 2021, contre 34 en 2020). Cette tendance reflète l'augmentation de la portée du Bureau de la déontologie en 2021, ainsi que l'impact de la pandémie sur le bien-être des individus à l'échelle mondiale (maîtrise de soi réduite, moindre résistance au stress, risque accru d'inconduite). En effet, les demandes de services de conseil ont augmenté dans les autres Bureaux de la déontologie des fonds et programmes des Nations Unies.

Figure 4
Catégories de conseils et d'orientations en 2021

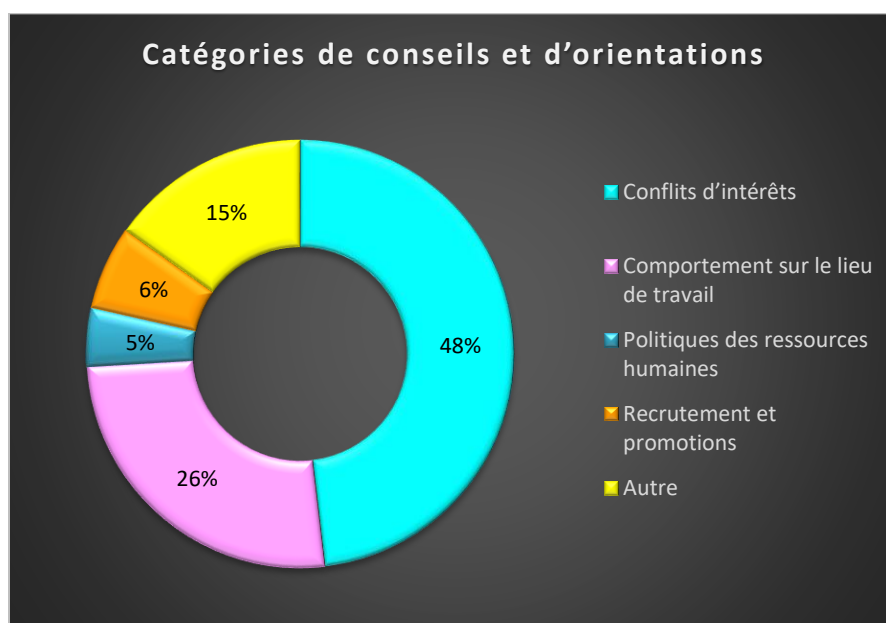


Tableau 2
Demandes de conseils et d'orientations en matière de déontologie, par catégorie

Catégorie	Siège	Terrain	Nombre total de demandes
Conflits d'intérêts			
– Activités extérieures	45	94	146
– Cadeaux, récompenses et hébergements	1	8	12
– Conflits d'intérêts liés à l'organisation	1	3	27
– Autres	0	2	21
Sous-total	47	107	206
Inquiétudes à caractère professionnel			
– Problèmes de comportement sur le lieu de travail	13	21	111
– Clarification des politiques liées au personnel	6	2	19
– Processus de recrutement et de promotion	1	5	27
– Autres demandes de renseignements	4	3	65
Sous-total	24	31	222
Total général	71	138	428

17. Près de 89 % des demandes de conseils et d'orientations provenaient de personnel engagé à durée déterminée, alors que le reste provenait de non-fonctionnaires et d'autres tierces parties. La faible représentation de non-fonctionnaires pourrait être due à l'ancienneté au sein de l'Organisation, ancienneté dont on peut supposer qu'elle détermine la confiance à l'égard de la fonction de déontologie et les connaissances en la matière. Toutefois, cette faible représentation pourrait également montrer que les membres du personnel liés par des contrats à plus long terme tendent à se sentir plus en confiance pour s'exprimer et rechercher de l'aide.

18. Si le nombre de demandes provenant du terrain a globalement augmenté, la proportion de demandes émanant du siège par rapport à celles-ci a quant à elle diminué, ce qui est préoccupant (sur l'ensemble des demandes, cette proportion est passée de 33 % en 2020 à 21 % en 2021).

Tableau 4
Participation au dispositif de transparence financière, par lieu et année civile, de 2018 à 2021

Année	Siège	Afrique de l'Est et australe	Afrique de l'Ouest et centrale	Amérique latine et Caraïbes	Asie et Pacifique	Europe de l'Est et Asie centrale	États arabes	Total
2018	109	31	13	41	44	9	10	257
2019	90	15	10	9	32	18	12	186
2020	71	22	18	24	31	17	26	209
2021	89	40	43	34	65	31	51	428

B. Protection contre les représailles

19. Le FNUAP a l'obligation de protéger les membres de son personnel qui signalent des faits d'inconduite ou qui prennent part à des activités d'enquête autorisées contre tout acte préjudiciable, réel ou potentiel, auquel ils pourraient être confrontés en raison de ce signalement ou de leur participation à l'enquête. La politique de protection contre les représailles prévoit l'interdiction des

représailles, les procédures pour déposer une plainte et les mesures que l'organisation peut prendre pour lutter contre les représailles.

20. Le Bureau de la déontologie entreprend un examen préliminaire des demandes de protection. S'il détermine qu'un cas de représailles est avéré, l'affaire est transmise au Bureau de l'audit et des investigations du FNUAP pour enquête.

21. En 2021, le Bureau de la déontologie a reçu huit demandes formelles de protection contre les représailles, contre seulement deux demandes en 2020. Cette hausse reflète non seulement l'augmentation de la portée du Bureau de la déontologie en 2021, mais aussi la diminution du bien-être (et le risque accru d'inconduite) qu'a entraînés la pandémie à l'échelle mondiale.

22. Toutes les plaintes déposées concernent des faits d'inconduite présumée (essentiellement de harcèlement et d'abus de pouvoir).

23. Cinq affaires ont été classées sans suite, car les informations présentées étaient insuffisantes pour que les faits puissent être qualifiés de représailles. L'analyse de ces cas montre que le personnel a tendance à méconnaître ce que couvre la politique de protection contre les représailles. Cette méconnaissance concerne la nature des mécanismes de signalement mis en place et, dans les cas de harcèlement présumé, la différence entre l'exercice légitime de l'autorité, l'incivilité et un comportement qui constitue une faute.

24. Trois affaires ont donné lieu à l'ouverture d'une enquête (une en septembre 2021 et deux en décembre de la même année), avec des recommandations de mesures de protection provisoires. Concernant l'affaire de septembre 2021, le Bureau de la déontologie a reçu un rapport d'enquête dans lequel le Bureau de l'audit et des investigations conclut qu'il existe insuffisamment de preuves pour étayer la plainte de représailles. Le Bureau de la déontologie a donc déterminé qu'il n'y avait pas eu de représailles. Des enquêtes sont en cours sur les deux cas remontés en décembre 2021. En 2021, le Bureau de la déontologie a reçu un rapport d'enquête lié à une plainte pour représailles déposée en 2020. Le Bureau de l'audit et des investigations a conclu qu'il existait insuffisamment de preuves pour étayer la plainte de représailles. Le Bureau de la déontologie a donc déterminé qu'il n'y avait pas eu de représailles. L'affaire a été classée par la Directrice exécutive.

25. Le Bureau de la déontologie a répondu à trois demandes de renseignements liées aux représailles, qui portaient notamment sur les politiques, les procédures et des cas spécifiques de représailles présumées.

C. Formation et sensibilisation

26. Le Bureau de la déontologie se pose en protecteur des lanceurs d'alerte et en gardien du signalement de fautes et de la résolution de conflits interpersonnels, de conflits d'intérêts et de problèmes administratifs. Des conseils et des procédures d'orientation efficaces, opportuns et confidentiels permettent d'éviter une remontée inutile des problèmes, de garantir la conformité, de favoriser le bien-être du personnel ainsi que d'atténuer les risques encourus. Par manque de confiance et par crainte de représailles, ainsi qu'en raison de problèmes linguistiques ou logistiques, de nombreux employés ne signaleront leurs préoccupations qu'après avoir eu une interaction directe avec la Conseillère en déontologie (en personne ou en ligne). Les demandes de conseils et d'orientations connaissent toujours une hausse à l'issue des activités de formation et de sensibilisation. Compte tenu des restrictions de voyage liées à la COVID-19, le Bureau de la déontologie a renforcé sa présence en ligne grâce à un programme de sensibilisation et de formation élargi. Par ailleurs, des services d'interprétation ont été mis à disposition pour toutes les séances de formation régionales.

27. Le Bureau de la déontologie a franchi un nouveau seuil concernant le nombre de personnes ayant suivi une formation (sur 31 événements de formation organisés). Le nombre de membres du personnel ayant suivi une formation a augmenté de 125%, passant à 2,597, contre 1 150 en 2020. Ce nombre est particulièrement élevé par rapport au nombre total de membres du personnel du FNUAP (environ 3 000 personnes).

Tableau 4
Nombre de personnes ayant suivi une formation en direct

2019	2020	2021
317	1 150	2164

28. L'ensemble des formations ont été dispensées et/ou animées par la Conseillère en déontologie, et s'articulaient autour de trois principaux modules : déontologie générale ; annonces publiques et réseaux sociaux ; ainsi que politesse.

29. L'enquête de satisfaction proposée à l'issue des sessions indique que ces dernières ont recueilli de très bonnes appréciations concernant leur pertinence et leur efficacité (sur la base d'un taux de réponse de 91 %). Dans l'ensemble, 95 % des participants ont déclaré avoir appris de nouvelles choses, 97 % ont estimé avoir fait bon usage de leur temps en participant à la formation, 89 % ont noté avoir amélioré leurs connaissances de fond sur le sujet, et 93 % ont indiqué se sentir davantage aptes à prendre des décisions ou des mesures éthiques. Les formations ont été dispensées au siège et dans toutes les régions.

Figure 5
Retours sur les formations en 2021



30. Le taux de participation au programme de formation en ligne « Respect de la déontologie et intégrité au Fonds des Nations Unies pour la population » était de 72 % en 2021 (3 081 participants sur 4 279 ont achevé la formation). La technologie de la plateforme a expiré en 2021 et le programme a été suspendu. Un nouveau programme de formation en ligne a été élaboré (à partir de contenus partagés par le Bureau de la déontologie des Nations Unies) et sera lancé en 2022. Ce programme inclut une « Déclaration d'engagement » concernant le respect des règles, des valeurs et des normes de conduite du FNUAP, que l'ensemble du personnel sera tenu de signer.

D. Communication

31. La pandémie de COVID-19 a fourni au Bureau de la déontologie une occasion de tester l'impact de l'engagement en ligne. Plutôt que de miser sur la communication physique, le Bureau de la déontologie a cherché à renforcer sa présence en ligne. Cette stratégie de communication en ligne a conduit à un engagement durable du personnel sur un grand nombre de sujets relatifs à la déontologie. Le visionnage des vidéos publiées sur la chaîne du Bureau de la déontologie a augmenté de 544 % (43 814 vues contre 6 798 en 2020). De nouvelles initiatives de communication ont été mises en œuvre, notamment un portail en ligne permettant de solliciter anonymement l'avis

du Bureau de la déontologie, une page intranet offrant de nombreux conseils, ainsi qu'une campagne d'information segmentée en une série de micromessages sur la déontologie.

E. Établissement de normes et appui des politiques

32. Le Bureau de la déontologie fournit à la direction des orientations en matière de 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 au sein du FNUAP et chez son personnel. Durant cette période, le Bureau de la déontologie a collaboré avec d'autres bureaux du FNUAP en 150 occasions. Le Bureau a notamment coopéré sur deux principales stratégies programmatiques : une initiative de changement de culture (visant à transposer les valeurs et les normes du FNUAP dans les pratiques de travail quotidiennes) et l'initiative « intégrité familiale » (qui vise à promouvoir la résolution informelle des conflits interpersonnels, l'augmentation du signalement des cas de mauvaise conduite, ainsi que l'adoption d'une approche de l'administration de la justice centrée sur les personnes survivantes).

33. En outre, la Conseillère en déontologie a apporté son expertise et sa contribution en matière de déontologie aux entités et aux processus d'examen du système des Nations Unies, et a formulé des commentaires concernant le projet de mandat pour les activités d'examen du Corps commun d'inspection des mesures et des mécanismes de prévention et de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les institutions du système des Nations Unies, ainsi que de l'état actuel de la fonction de déontologie au sein des Nations Unies.

F. Cohérence

34. La Conseillère en déontologie a contribué à la cohérence du système des Nations Unies en 2021, principalement grâce à sa participation au Groupe de la déontologie des Nations Unies, créé en vertu de la circulaire ST/SGB/2007/11/Amend.1. En 2021, la Conseillère en déontologie a participé à dix réunions officielles du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

35. Le Bureau de la déontologie note avec satisfaction la contribution essentielle du Groupe de la déontologie des Nations Unies (présidé par le Bureau de la déontologie des Nations Unies) pour garantir davantage de cohérence dans les normes et les pratiques de déontologie en 2021, notamment par ses contributions aux politiques et aux pratiques relatives aux activités extérieures, aux conflits d'intérêts et aux représailles. Grâce à sa participation à ce groupe interorganisations, le Bureau de la déontologie du FNUAP a pu accéder à des orientations, des informations et des outils pratiques extrêmement utiles en matière de déontologie.

36. La Conseillère en déontologie a été élue présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies en août 2020 et a assumé cette fonction jusqu'en août 2021. En cette qualité, elle a procédé à l'examen de neuf décisions prises par le Bureau de la déontologie des Nations Unies concernant des demandes de protection contre les représailles. Elle a également pris part à huit examens de décisions prises par le président du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

37. Le Bureau de la déontologie a également poursuivi sa participation active au Réseau Déontologie des organisations multilatérales, notamment en prenant part aux réunions annuelles et en animant de façon conjointe un groupe sur l'avenir de la déontologie.

G. Dispositif de transparence financière

38. Mandaté par le Secrétaire général, le dispositif de transparence financière a pour objectif d'aider le FNUAP à préserver et protéger son intégrité, renforçant ainsi la confiance des donateurs et du public à l'égard de l'organisation et de son personnel. Le dispositif est le principal outil permettant de repérer et d'évaluer les risques de conflit d'intérêts découlant des propriétés et activités externes du personnel et de leur famille immédiate. Pour la période prescrite de 2021, 503 membres du personnel ont été tenus de présenter des déclarations de situation financière couvrant l'année civile 2020 (ce nombre est relativement stable depuis 2016). Le Bureau de la déontologie a atteint un taux de conformité de 100 % avec le dispositif de transparence financière.

39. La Conseillère 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 externe 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 ainsi que du rôle dudit membre du personnel.

40. À la suite de l'analyse des déclarations de situation financière, un échantillon aléatoire de 48 déclarations a été sélectionné afin de procéder à une vérification. Le processus de vérification permet de rapprocher les informations fournies par les membres du personnel dans leur déclaration de situation financière (actifs, passifs, revenus non liés aux Nations Unies, activités extérieures, etc.) avec les documents soumis par des tiers. Une entreprise externe engagée par le Bureau de la déontologie a analysé la documentation accompagnant les déclarations originales des membres du personnel. La localisation, le grade et la fonction des membres du personnel sélectionnés étaient diversifiés.

41. À l'issue de l'exercice de vérification, il a été déterminé que 17 % du personnel audité (soit huit personnes) disposaient d'actifs ou étaient à l'origine de transactions qui ne figuraient pas dans leur déclaration de situation financière. Néanmoins, aucun conflit d'intérêts n'a été identifié. Un conflit d'intérêts potentiel a été identifié ; en effet, un membre du personnel n'avait pas obtenu l'autorisation d'accepter une fonction de direction dans une organisation tierce. Ce cas a été étudié et traité par le Bureau de la déontologie.

42. Les parties prenantes internes du FNUAP s'accordent à dire qu'une révision du dispositif de transparence financière est nécessaire, en mettant éventuellement davantage l'accent sur l'identification des conflits d'intérêts que sur la divulgation des actifs. En raison du nombre élevé de demandes de services reçues en 2021, le Bureau de la déontologie n'a pas été en mesure de proposer une révision de la politique relative au dispositif de transparence financière au cours de l'année écoulée. Toutefois, une proposition de révision sera soumise en 2022.

III. Observations et recommandations de la direction

43. En 2021, l'administration a créé un environnement favorable à la déontologie au sein du FNUAP. Cette évolution a été marquée par : a) le ton donné par la direction, à savoir que les attentes en matière de normes de conduite étaient systématiquement et clairement communiquées par la Directrice exécutive lors de réunions et de séances publiques ; b) la mise en œuvre de toutes les recommandations du Bureau de la déontologie concernant les questions de représailles ; c) l'investissement dans le Bureau de la déontologie (création d'un nouveau poste de niveau P4 approuvé par le Conseil d'administration) ainsi que les investissements en faveur d'une initiative de culture positive, de bien-être du personnel, de diversité et d'inclusion.

44. Malgré ces engagements essentiels, la pandémie de COVID-19 aura probablement un impact durable sur la demande de services de déontologie, car il ne s'agit pas seulement d'une crise sanitaire mais également d'une crise psychologique, marquée par le deuil, l'isolement social et des défis opérationnels imprévus. La pandémie a accru le risque d'inconduite entre individus. Partout dans le monde, les taux de dépression et de troubles psychologiques augmentent à un rythme inquiétant. Le stress chronique peut altérer le cerveau et avoir des répercussions néfastes sur l'humeur, la capacité de jugement, la maîtrise de soi et l'autodiscipline. On sait que l'épuisement des réserves mentales a tendance à se manifester par des actes d'incivilité, de harcèlement et de maltraitance. Parallèlement, la tolérance et la résilience face à ce type de comportements sont au plus bas. Davantage de personnes sont susceptibles de passer à l'acte, contribuant ainsi à diminuer la sécurité sur les lieux de travail. Dans le même temps, davantage de personnes sont susceptibles de signaler les comportements inappropriés, augmentant ainsi la pression sur les systèmes de justice administrative et les services de bien-être du personnel. Lorsque les personnes ne se sentent pas en sécurité, elles ne signalent pas les risques, les erreurs, les abus et les gaspillages de ressources qu'elles constatent au sein de leur organisation. Elles ne sont pas en capacité d'apprendre, de persévérer, d'innover ou d'évoluer.

45. Au cours de l'année à venir, il est raisonnable de penser que les membres du personnel du FNUAP, dont certains peuvent également subir des traumatismes secondaires dans l'exercice de leurs fonctions, seront également touchés sur ce plan. Nous vivons une période de perturbation majeure en ce qui concerne le devoir de protection et la santé psychologique des équipes. Dès lors, les mesures qui ont fonctionné jusqu'à présent pour faire respecter les normes de conduite (en particulier interpersonnelle) pourraient s'avérer insuffisantes pour répondre aux besoins actuels. Le Bureau de la déontologie s'engage à collaborer avec la direction afin de suivre l'évolution de ces tendances et de faire progresser l'initiative « intégrité familiale » du FNUAP (qui vise à promouvoir la résolution informelle des conflits interpersonnels, l'augmentation du signalement des cas de mauvaise conduite, ainsi que l'adoption d'une approche de l'administration de la justice centrée sur les personnes survivantes).

IV. Conclusion

46. Les membres du personnel du FNUAP comptent parmi les employés les plus brillants, les plus résilients et les plus engagés du système des Nations Unies. Le Bureau de la déontologie est fier d'œuvrer au service du FNUAP et d'aider à promouvoir la vision et le mandat de l'Organisation, ainsi que les valeurs d'indépendance, d'impartialité, de respect et de tolérance.
