



**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**

Distrib. générale
6 avril 2023
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2023

5-9 juin 2023, New York

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

Déontologie

**Activités menées par le Bureau de la déontologie
de l'UNOPS en 2022**

Rapport du Bureau de la déontologie

Résumé

Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration conformément à sa décision 2010/17, dans laquelle le Bureau de la déontologie (anciennement le Bureau de la déontologie et de la conformité) du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) est prié de soumettre son rapport au Conseil à sa session annuelle.

En application de l'alinéa h) de la section 3 de 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](#)), le Bureau de la déontologie de l'UNOPS soumet chaque année son rapport à la Direction exécutive. En outre, conformément au paragraphe 4 de la section 5 de la modification 1 de cette circulaire, le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le projet de rapport à sa 153^e réunion, le 14 février 2023. Le Comité consultatif de l'UNOPS pour les questions d'audit a examiné le projet de rapport en mars 2023.

Le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022.

Il s'agit du quatorzième rapport annuel présenté par le Bureau de la déontologie depuis sa création en 2009.

Éléments de décision

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et formuler des observations sur les progrès accomplis par l'UNOPS concernant le redoublement de ses efforts visant à promouvoir une culture de la déontologie à l'UNOPS.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Composition du Bureau de la déontologie.	5
III. Activités menées par le Bureau de la déontologie	6
A. Élaboration de politiques et de normes	9
B. Avis et conseils confidentiels	10
C. Formation et sensibilisation	12
D. Protection contre les représailles	13
E. Dispositif de transparence financière	19
F. Autres activités	20
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	21
V. Conclusion	22

I. Introduction

1. Soumis en application de la décision 2010/17 du Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), le présent rapport porte sur les activités menées par le Bureau de la déontologie de l'UNOPS en 2022. Il est présenté au Directeur exécutif de l'UNOPS conformément à l'alinéa h) de la section 3 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte ».

2. Le Bureau de la déontologie a été créé en 2009 pour faire suite à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général et applique les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Sis à Copenhague, il prête des services d'appui à quelque 5 300 membres du personnel de l'UNOPS (environ 12 % de fonctionnaires et 88 % des contractants internationaux et locaux au 31 décembre 2022) dans plus de 80 pays à travers le monde.

3. Le mandat du Bureau est de « cultiver et favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité et, ce faisant, de rendre le système des Nations Unies plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur ». Dans la ligne du mandat des bureaux de la déontologie d'autres organes et programmes dotés d'une administration distincte, les attributions du Bureau sont les suivantes :

- a) Élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie ;
- b) Orienter la gestion de sorte que les politiques et procédures de l'UNOPS promeuvent les qualités d'intégrité consacrées par la Charte des Nations Unies ;
- c) Donner confidentiellement des avis et des conseils sur les questions de déontologie aux fonctionnaires ;
- d) Sensibiliser les fonctionnaires aux normes déontologiques et au comportement attendu ;
- e) Recevoir les demandes de protection du personnel contre les représailles conformément à la politique en vigueur ;
- f) Administrer le dispositif de transparence financière de l'UNOPS ;
- g) Présenter un rapport annuel sur ses activités à la Direction.

4. Le Bureau est membre du Groupe de la déontologie des Nations Unies, avec lequel il se réunit régulièrement. Le Groupe de la déontologie, qui compte huit membres, est composé des chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte et du Chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.

5. En 2022, le Bureau, qui a vu sa charge de travail quotidienne augmenter de près de 7 % par rapport à 2021, a traité 1 156 demandes liées à la déontologie, dont environ 58 % concernaient des services rendus et 42 % des avis et conseils en matière de déontologie, y compris des demandes d'avis liées à des représailles alléguées. Les activités menées par le Bureau sont décrites ci-dessous.

6. **Protection contre les représailles.** Le Bureau a examiné, actualisé et lancé la politique de protection des lanceurs d'alerte de l'UNOPS (Instruction opérationnelle n° OI.Ethics.2022.01 intitulée « Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés »), en s'inspirant des bonnes pratiques en la matière ainsi que des

contributions du Groupe de la déontologie, et a entrepris l'élaboration d'un guide intuitif sur la protection contre les représailles.

7. **Formation et sensibilisation.** Le Bureau a mis au point et lancé une série d'activités de formation générales dont l'objectif est d'encourager l'adoption d'une approche des opérations quotidiennes fondée sur les valeurs, sous l'angle de la déontologie (*Ethics in action*, « La déontologie en action »), notamment en ce qui concerne la sensibilisation à l'importance de la prise de parole, la prise de décisions face à des dilemmes déontologiques, la politique actualisée de protection contre les représailles et la nécessité d'ouvrir avec le personnel un dialogue sur le rétablissement de la confiance dans le cadre d'une culture de la responsabilité à l'UNOPS.

8. **Indépendance.** Le Bureau a demandé aux bureaux de la déontologie du Fonds monétaire international (FMI) et de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) d'examiner avec impartialité l'indépendance de sa fonction. Il a également renforcé son accès direct au Bureau du Conseil d'administration et aux membres du Conseil.

9. **Avis et conseils.** En tant qu'élément essentiel de sa mission, le Bureau a continué de fournir des avis et conseils personnels, en matière de déontologie, dans 489 affaires relatives, notamment, aux activités externes, aux conflits d'intérêts potentiels, aux questions liées à l'emploi, au dispositif de transparence financière, à la réception de dons et de distinctions honorifiques et aux éventuels manquements.

10. **Cohérence.** Tout au long de l'année 2022, le Bureau a approfondi sa collaboration avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies dans les domaines de la sensibilisation, de la communication et de la normalisation des politiques.

11. **Dispositif de transparence financière.** Le Bureau a achevé le processus d'examen du dispositif de transparence financière de 2021 en 2022, après avoir passé en revue 1 065 déclarations de fonctionnaires de l'UNOPS, donné des avis en matière de prévention ou d'atténuation de conflits d'intérêts potentiels, et formulé des recommandations sur des activités externes ou rappelé des conseils qu'il avait déjà donnés.

12. **Élaboration de politiques et de normes.** Le Bureau a examiné les procédures et mesures de contrôles de l'UNOPS relatives à la diligence raisonnable à l'égard des tiers et a fait part de ses conclusions à la Direction exécutive. Il a contribué à la création d'un poste de spécialiste du soutien aux victimes au sein de l'UNOPS et au recrutement de son (sa) titulaire, dont la mission consiste à accompagner les victimes présumées de manquements sur le lieu de travail, ainsi qu'à la mise en place de procédures de contrôle hiérarchique et de contestation à l'intention des titulaires d'un contrat de vacataire à l'UNOPS.

13. Du fait des difficultés rencontrées dans les activités de l'UNOPS à la suite d'irrégularités et d'une éventuelle faute liées à l'Initiative d'investissements responsables dans les domaines des infrastructures et de l'innovation (« Initiative S3i »), puis du départ de la Directrice exécutive qui était alors en place, l'année 2022 a été mouvementée pour le Bureau de la déontologie.

14. Le premier trimestre de l'année a été marqué par la démission de la Directrice exécutive, par le départ de la précédente Directrice du Bureau de la déontologie, par la rotation du personnel et par la nomination d'un Directeur exécutif par intérim de l'UNOPS. Les quatre premiers mois de 2022 ont donc été principalement consacrés à la stabilisation des opérations courantes du Bureau, en assurant la continuité de ses activités quotidiennes et en se focalisant sur sa disponibilité et sa réactivité à l'égard de l'ensemble du personnel et des unités administratives pour honorer son mandat principal. Les changements intervenus au sein de la haute direction au cours du

deuxième trimestre de 2022 et les mesures provisoires prises dans le but de pourvoir les postes vacants ont permis au Bureau de stabiliser les activités quotidiennes et d'absorber la hausse des demandes de conseils et d'assistance de la part du personnel, d'évaluer l'efficacité des pratiques en cours et leur cohérence avec celles du Groupe de la déontologie des Nations Unies, d'exécuter les décisions du Conseil d'administration et de participer à des examens par des tiers dans le cadre de la poursuite de la transformation requise de l'UNOPS. Enfin, le troisième trimestre 2022 a été caractérisé par une stabilisation relative, grâce à la nomination du Directeur du Bureau de la déontologie, qui a permis de jeter de nouvelles bases et d'amorcer des changements fondés sur les recommandations issues des examens par des tiers.

15. Le Bureau de la déontologie de l'UNOPS s'engage à poursuivre ses travaux en 2023 afin d'améliorer son excellence opérationnelle, de renforcer la protection contre les représailles à l'UNOPS, d'accroître la confiance dans le Bureau de la déontologie et de mieux contribuer, à travers ses politiques et pratiques, à l'instauration d'une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité.

II. Composition du Bureau de la déontologie

16. Depuis le premier trimestre de 2022, le Bureau compte une personne responsable de la déontologie et de la conformité (D1), deux conseillers(ères) en déontologie et en conformité au niveau ICS 11 (ICA), un(e) spécialiste de la déontologie et de la conformité au niveau ICS 10 (ICA) et un(e) spécialiste adjoint(e) de la déontologie et de la conformité au niveau ICS 6 (ICA).

17. La précédente personne responsable de la déontologie et de la conformité et la précédente Directrice du Bureau de la déontologie ont quitté leurs fonctions en mars 2022, et un Directeur par intérim du Bureau a été nommé le même mois. À l'issue d'une procédure de sélection, le poste de Directeur du Bureau de la déontologie a été pourvu le 14 novembre 2022, avec la nomination de son actuel titulaire.

18. Pour renforcer l'action du Bureau en ce qui concerne les mécanismes de responsabilité internes et la protection des lanceurs d'alerte, deux postes de niveau ICS 11 (ICA) ont été ouverts en juin 2022 et pourvus, à l'issue d'un processus de sélection, en décembre 2022. En janvier 2023, grâce à l'arrivée des fonctionnaires à temps plein cités, l'équipe du Bureau est au complet.

19. Le Bureau n'ayant pas demandé d'augmentation en 2022, son budget annuel reste inchangé pour 2023.

20. En ce qui concerne l'indépendance, le Directeur du Bureau est en lien direct avec le Directeur exécutif par intérim de l'UNOPS et n'a subi aucune ingérence induite dans l'exercice de son mandat au titre de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) ni dans la mise au point du programme de travail et la définition des priorités du Bureau. Le Directeur du Bureau fait également partie de l'équipe de direction de l'UNOPS en qualité de conseiller *ex officio*.

21. Le Bureau prend note de la décision 2022/16 du Conseil d'administration l'encourageant à « communiquer avec lui de manière directe et indépendante selon les besoins », et a pu communiquer régulièrement et sans entrave avec le Bureau du Conseil (notamment lors d'une réunion d'information officielle qui s'est tenue en août 2022), ainsi qu'avec les membres du Conseil d'administration ; il a également régulièrement participé à des sessions à huis clos avec le Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNOPS.

22. Conformément à la décision 2022/16, le Bureau a lancé en octobre 2022 un examen indépendant de la fonction de déontologie de l'UNOPS afin de garantir

l'indépendance et l'impartialité de ses travaux. L'objectif était de procéder à un examen par un tiers de la fonction de déontologie et de s'assurer de l'indépendance et de l'impartialité de ses travaux dans le détail, en tenant compte des politiques et des normes applicables. À ce propos, deux bureaux de la déontologie du Réseau Déontologie des organisations multilatérales sont devenus membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies : ceux du FMI et de l'UNESCO. L'examen devrait être achevé d'ici au 31 mars 2023 et ses auteurs recommanderont de nouveaux ajustements, dans la gouvernance du Bureau, devant lui permettre d'exercer son mandat en toute indépendance et sans pression induite.

III. Activités menées par le Bureau de la déontologie

23. En 2022, le Bureau a traité 1 156 demandes (fig. 1), soit une hausse de 7 % par rapport aux 1 082 demandes qu'il a reçues en 2021. Cette tendance reste inchangée depuis 2019 (fig. 2). Cette augmentation est en partie due à une meilleure connaissance des services fournis et à l'intensification des activités de collaboration interne et externe du Bureau, mais elle constitue également un indicateur positif de la prise de conscience sociale et des attentes plus fortes en matière de bien-être au travail (également perceptibles dans divers rapports mondiaux de référence sur l'aide en ligne)¹ et elle met en lumière la hausse de l'activité de signalement, y compris sur des sujets tels que les représailles en cas de dénonciation d'une faute.

24. Sur les 1 156 dossiers traités en 2022, 667 étaient liés à des services fournis par le Bureau et 489 à des avis et conseils en matière de déontologie.

25. Les 667 dossiers liés aux services représentent une hausse par rapport aux 576 dossiers traités en 2021. Ce type de dossiers compte pour environ 58 % de la charge de travail du Bureau. Les services sont les suivants : travaux relatifs au Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts de l'UNOPS ; contribution à la cohérence des pratiques internes et externes en matière de déontologie ; contribution à l'élaboration de politiques et de normes ; formation et sensibilisation ; protection contre les représailles ; affaires dans lesquels le Bureau a été alerté d'un problème et a renvoyé le dossier à la partie responsable. Les principaux facteurs de cette augmentation sont liés au renforcement de la mobilisation du Bureau en matière d'élaboration de politiques et de normes, de mise en cohérence et de protection contre les représailles.

26. Sur les 667 dossiers traités, 44 concernaient la fourniture de services liés à la protection contre les représailles, soit une augmentation de 110 % par rapport à 2021 (21 dossiers). Sur ce nombre, 35 concernaient la dispense de conseils à des personnes inquiètes d'éventuelles représailles. Selon la nature des faits et l'évolution de chaque affaire, certaines peuvent donner lieu à une demande formelle de protection contre des représailles. Le Bureau de la déontologie en a reçu huit en 2022, soit une augmentation de 60 % par rapport à 2021, année au cours de laquelle il avait reçu cinq demandes formelles. En 2022, le Bureau de la déontologie s'est investi dans un dossier à titre préventif, afin de protéger les intérêts d'une personne, évitant ainsi que l'affaire ne s'aggrave.

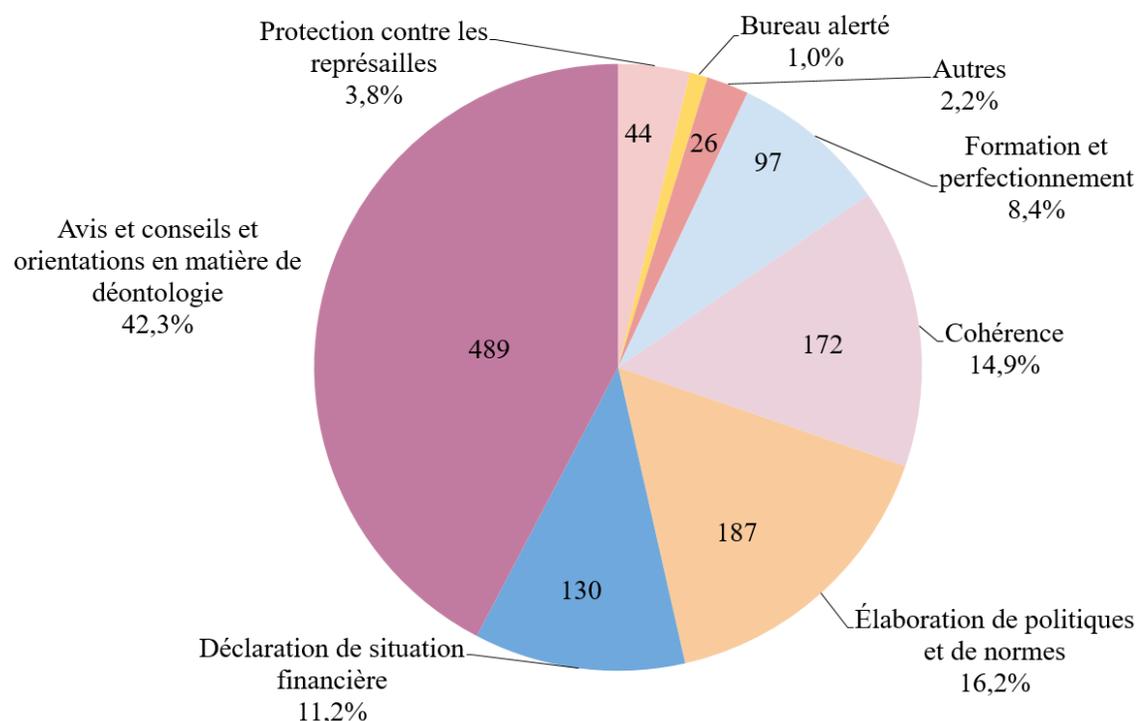
27. Le nombre de demandes d'avis et de conseils en matière de déontologie s'est élevé à 489 (fig. 3), soit environ 42 % de la charge de travail du Bureau. Ces avis et conseils portaient sur des activités externes, sur des conflits d'intérêts potentiels, sur des questions liées à l'emploi, sur le dispositif de transparence financière, sur la réception de dons et de distinctions honorifiques et sur d'éventuels manquements. Si

¹ Source : Navex Global, *Hotline & Incident Management, Benchmark Report, 2022* ; The Ethics & Compliance Initiative (ECI), *Global Business Ethics Survey*®, 2021.

la tendance générale dans ce domaine était à la hausse depuis quelques années, avec 343 affaires en 2018, 401 affaires en 2019, 441 affaires en 2020 et 506 affaires en 2021, l'année 2022 est marquée par une baisse (489 affaires). Les fonctionnaires ont été plus nombreux qu'en 2021 à demander des conseils dans les domaines des conflits d'intérêts potentiels, des questions liées à l'emploi et de la réception de dons et de distinctions honorifiques, mais les demandes liées à l'exercice d'activités externes ont diminué. Cela peut s'expliquer par l'arrivée en 2021 d'une vague exceptionnelle de demandes d'approbation d'activités d'enseignement de fonctionnaires de l'UNOPS, en contrat à temps partiel, dans le cadre d'un grand projet régional.

28. Les paragraphes suivants offrent un aperçu des 1 156 dossiers traités par le Bureau, esquissés dans la figure 1 (voir la section A intitulée « Élaboration de politiques et de normes ») et la figure 3 (voir la section B intitulée « Avis et conseils confidentiels »). Les activités liées à la formation et la sensibilisation (sect. C), à la protection contre les représailles (sect. D) et au dispositif de transparence financière (sect. E) sont décrites dans des chapitres qui leur sont consacrés.

Figure 1
Ventilation des dossiers traités par catégorie (2022)²



² Description des catégories

Protection contre les représailles : demandes formelles de protection contre des représailles, conseils donnés en matière de protection contre les représailles et mesures préventives visant à réduire le risque de représailles. *Élaboration de politiques et de normes* : initiatives relatives aux politiques en matière de déontologie, à la collaboration avec d'autres services concernant les politiques connexes et aux activités menées en application des recommandations du Corps commun d'inspection.

Formation et sensibilisation : mise au point et tenue de séances de formation, collaboration à cette fin et diffusion interne d'informations. *Transparence financière* : administration des déclarations annuelles au titre du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts.

Cohérence : collaboration, coordination et échange d'informations avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies, d'autres organisations multilatérales et d'autres services de l'UNOPS afin de gagner en efficacité et d'assurer la cohérence des procédures et pratiques. *Signalement auprès du Bureau* : signalement au Bureau de questions ne relevant pas de son mandat (renvoi de la demande).

Figure 2
Évolution du nombre de dossiers traités (2017-2022)

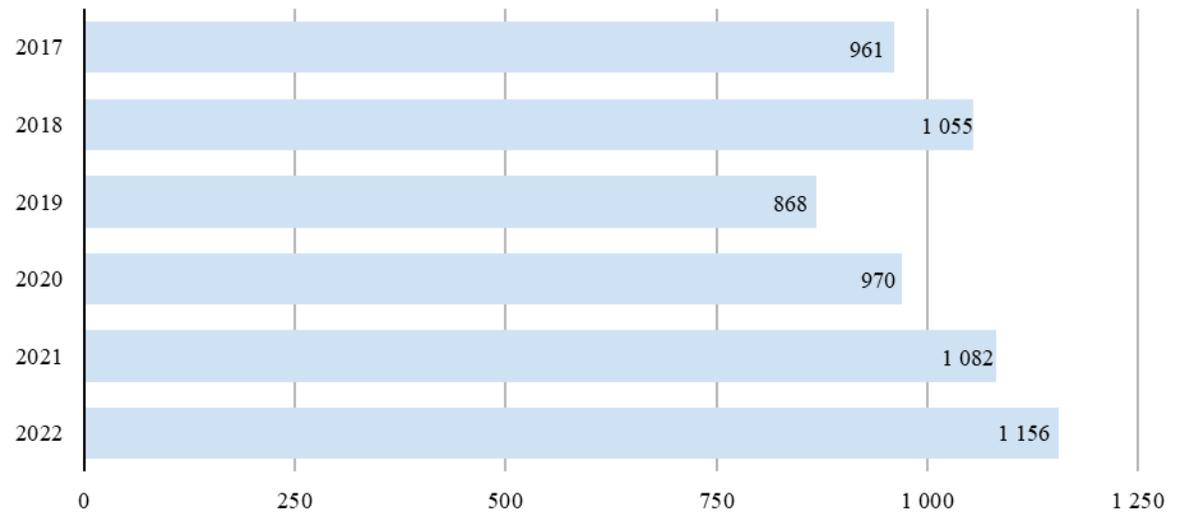
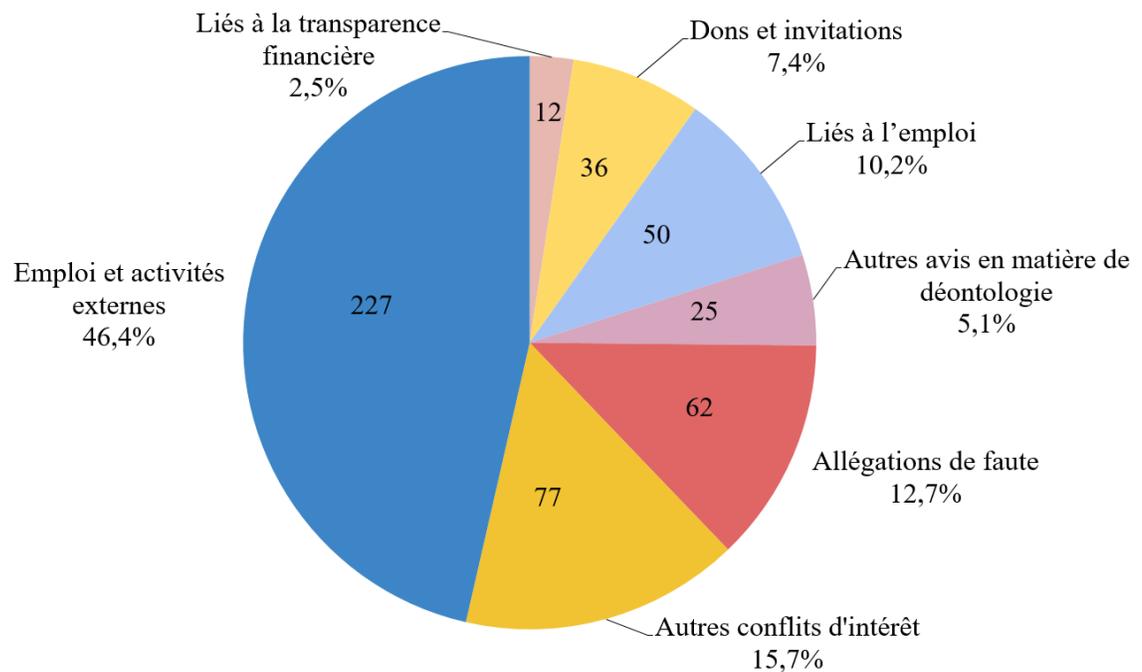


Figure 3
Ventilation des dossiers liés aux avis et conseils en matière de déontologie (2022)³



³ **Description des catégories**

Conseils en matière d'emploi : conseils donnés en matière de déontologie concernant le recrutement, les conditions d'emploi et les restrictions après la cessation de service. *Allégations de manquement* : conseils concernant les obligations et les solutions dans les situations de manquement potentiel et renvois éventuels. *Conseils en matière de transparence financière* : avis et demandes de renseignements concernant les obligations de déclaration (à l'exclusion des déclarations annuelles au titre du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts).

A. Élaboration de politiques et de normes

29. L'une des principales responsabilités du Bureau consiste à élaborer des normes de déontologie et des programmes de formation et d'éducation ainsi qu'à fournir des conseils à la direction afin de veiller à ce que les règles, politiques, procédures et pratiques de l'UNOPS renforcent et promeuvent les normes d'intégrité consacrées par la Charte des Nations Unies et les normes de conduite qui ont cours dans la fonction publique internationale. En conséquence, le Bureau a conseillé les parties prenantes internes et externes sur les politiques, les procédures et les pratiques, améliorant ainsi la cohérence du traitement des questions liées à la déontologie au sein du système des Nations Unies.

Équipe spéciale de l'UNOPS chargée de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles

30. Mettant en œuvre les recommandations d'une évaluation externe, le Directeur du Bureau de la déontologie s'est efforcé de renforcer les activités de soutien aux victimes en préconisant la création d'un poste de Spécialiste du soutien aux victimes, en vue d'accroître la transparence et la communication avec les victimes de manquements sur le lieu de travail. Cette fonction a été créée dans le but de favoriser l'émergence d'une interprétation commune de ce qu'une approche centrée sur les victimes impliquerait à l'UNOPS. Le Bureau continuera de dialoguer avec les parties prenantes en 2023 afin de mieux définir et intégrer ces approches dans les politiques et pratiques de l'UNOPS.

Conformité et diligence raisonnable à l'égard des tiers

31. En décembre 2018, la direction de l'UNOPS a décidé d'élargir le champ d'action du Bureau de la déontologie en ce qui concerne la conformité, chargeant le Bureau de la déontologie et de la conformité « de mettre en œuvre et de mettre à jour un régime permettant de veiller à ce que les politiques et les procédures soient adaptées aux objectifs visés et rigoureusement appliquées ».

32. Toutefois, afin d'aligner la structure du Bureau sur celle de bureaux comparables dans d'autres entités des Nations Unies, la responsabilité élargie en matière de conformité a été retirée de son mandat en juin 2022. Le Bureau ne conserve désormais que les activités liées à la conformité qui relèvent directement de son mandat exprès, conformément aux circulaires du Secrétaire général publiées sous les cotes [ST/SGB/2005/22](#) et [ST/SGB/2007/11](#), telles que l'administration des déclarations annuelles au titre du dispositif de transparence financière, la gestion des conflits d'intérêts, la protection contre les représailles et les activités externes.

33. Les « examens par des tierces parties de l'efficacité des mécanismes de contrôle de l'UNOPS dans le cadre de l'Initiative d'investissements responsables dans les domaines des infrastructures et de l'innovation, de ses systèmes de contrôle interne et de ses structures de gestion des risques et de gouvernance globale » mettent également en lumière ces déséquilibres structurels. Au moment de rédiger le présent rapport, la Direction envisage de simplifier les fonctions élargies de contrôle de la conformité qui relèvent du Bureau exécutif dans le cadre du plan de réponse global de l'UNOPS.

34. Entre-temps, et tout au long de l'année 2022, le Bureau de la déontologie, en collaboration avec le Groupe des services juridiques et le (la) responsable du contrôle des risques, a réalisé et finalisé un examen des procédures de diligence raisonnable de l'UNOPS, qui intègrent des éléments de gestion de certains risques de non-conformité de tiers, notamment en ce qui concerne la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la pratique des pots-de-vin, la corruption et

la fraude. L'examen a porté sur les contrôles relatifs aux tiers, notamment les fournisseurs, les bénéficiaires de subventions, les partenaires de réalisation et les donateurs. Un groupe de travail sur la diligence raisonnable, composé de représentantes et représentants fonctionnels et régionaux, a contribué à la supervision de l'examen. Il est recommandé dans l'examen de procéder à un certain nombre d'améliorations, notamment la création d'une unité spécialisée dans la diligence raisonnable, la mise en place de formations, la mise à disposition d'outils de diligence raisonnable, l'établissement d'une liste de réserve d'examineurs et examinatrices externes et l'évaluation des contrepartistes à haut risque via des mécanismes de surveillance. Le Bureau a insisté sur la nécessité d'améliorer le cadre réglementaire afin de permettre à la Direction de recenser et d'estimer les risques relatifs à l'intégrité. Au moment de la rédaction du présent rapport, la Direction examine ces recommandations dans le cadre du plan de réponse global de l'UNOPS.

Introduction du contrôle hiérarchique et de la contestation de l'évaluation

35. À la suite de la mise en œuvre des recommandations issues d'un examen externe visant à inciter les victimes à briser le silence, à engager la responsabilité de la Direction et à garantir la transparence au sein de l'UNOPS, le Bureau a fourni des informations et des avis sur la création de processus d'examen supplémentaires des contrats de vacataire, sous la forme d'une procédure de contrôle hiérarchique permettant aux titulaires d'un contrat de vacataire de contester les décisions administratives, d'une part, et d'un mécanisme de réfutation de l'appréciation de la performance permettant à ces titulaires de contester les évaluations et notations inférieures à « pleinement satisfaisant », d'autre part. Les deux processus ont été lancés en septembre 2022 dans le cadre d'une initiative plus large de renforcement des contrats de vacataires.

Orientations destinées aux entités hébergées

36. En collaboration avec une entité hébergée de l'UNOPS, le Bureau a initié la mise au point d'orientations destinées au personnel des entités hébergées qui participent à des réunions, dans le cadre de partenariats public-privé, sur les conflits d'intérêts susceptibles de survenir dans de tels cas. De manière plus générale, le Bureau a commencé à élaborer des orientations visant à résoudre les problèmes de conflits d'intérêts réels ou perçus qui sont associés aux interactions entre les fonctionnaires de l'UNOPS et des tiers dans le cadre de leurs structures de gouvernance et de leurs efforts de sensibilisation conjoints. Ces orientations devraient être finalisées et mises en application avant la fin de 2023.

B. Avis et conseils confidentiels

37. La fourniture directe aux fonctionnaires d'avis et conseils en matière de déontologie est un élément essentiel de l'action du Bureau. Tout(e) fonctionnaire de l'UNOPS peut contacter directement le Bureau pour obtenir un avis confidentiel, indépendant et impartial sur une question ou un dilemme en matière de déontologie.

38. Comme indiqué plus haut, en 2022, 489 dossiers avaient trait à des avis et conseils en matière de déontologie (fig. 3) et portaient sur des activités externes, sur l'acceptation de dons et de distinctions honorifiques, sur d'éventuels manquements et sur des conflits d'intérêts potentiels.

Activités externes

39. Les conditions et restrictions qui régissent la manière dont les fonctionnaires de l'UNOPS peuvent participer à des activités externes et visent à assurer

l'indépendance et l'impartialité que l'on attend du personnel des Nations Unies sont décrites dans l'Instruction opérationnelle n° OI.Ethics.2018.04 (« Activités externes »).

40. En 2022, le Bureau a reçu 227 demandes d'avis relatifs aux activités externes. Elles représentent environ 46 % du total des demandes d'avis, qui peuvent inclure des demandes d'approbation pour la rédaction et la publication d'articles scientifiques aux fins de l'obtention de diplômes supérieurs, l'exercice d'activités d'enseignement à temps partiel et l'utilisation des médias sociaux.

41. Dans le cadre de l'exécution de son mandat au titre de l'instruction applicable, le Bureau collabore avec une équipe de spécialistes des ressources humaines. Lorsque le Bureau détermine qu'il existe un conflit d'intérêts potentiel ou réel dans l'exercice d'une activité externe par un ou une fonctionnaire, le dossier est transmis aux Ressources humaines, qui examinent aussi d'autres facteurs relevant de leur compétence. Le Bureau envoie une communication finale au demandeur ou à la demandeuse, l'informant que l'activité est approuvée ou non. Afin de réduire le temps consacré aux tâches administratives, le Bureau s'attèle à la création d'un nouveau formulaire simplifié, grâce auquel certaines parties de la procédure seront automatisées, en vue d'un déploiement au premier trimestre de 2023 dans le cadre d'une série de nouvelles mesures d'amélioration de l'excellence opérationnelle.

42. Si la tendance générale dans ce domaine est à la hausse avec 343 demandes en 2018, 401 en 2019, 441 en 2020 et 506 en 2021, 2022 a été marquée par une légère diminution du nombre total de demandes d'autorisation d'activités externes (489 demandes). En 2022, le nombre de fonctionnaires qui ont demandé un avis dans les domaines des conflits d'intérêts potentiels, des questions liées à l'emploi et de la réception de dons et de distinctions honorifiques a été plus important qu'en 2021 tandis que le nombre de demandes liées à l'exercice d'activités externes a diminué. Cela peut s'expliquer par l'arrivée en 2021 d'une vague exceptionnelle de demandes d'approbation d'activités d'enseignement des fonctionnaires de l'UNOPS, en contrat à temps partiel, dans le cadre d'un grand projet régional.

Interdiction d'accepter des dons, des distinctions honorifiques ou des avantages

43. L'interdiction d'accepter des dons, des distinctions honorifiques ou des avantages est énoncée dans l'Instruction opérationnelle du Bureau n° OI.Ethics.2020.01, intitulée « Interdiction d'accepter des dons, des distinctions honorifiques, des décorations, des faveurs ou toute autre forme de rémunération ou d'avantages non prévus par les Nations Unies de la part de sources gouvernementales et non gouvernementales ». Il est précisé dans la politique que la réception de dons, de distinctions honorifiques, de décorations, de faveurs ou de toute forme de rémunération ou d'avantages non prévus par les Nations Unies est strictement interdite.

44. En 2022, 36 demandes d'avis étaient classées dans cette catégorie. Les questions peuvent porter sur le refus d'une distinction honorifique, d'une décoration, d'une faveur ou d'un don inattendu ou sur le remplissage d'un formulaire de déclaration de don administré par le Bureau.

Signalement de manquements

45. Le Bureau fournit des avis confidentiels aux fonctionnaires lorsque des allégations de faute autres que des représailles sont portées à son attention, notamment en matière de harcèlement au travail. Bien que le traitement de ces allégations ne relève pas de son mandat direct, le Bureau n'éconduit pas les fonctionnaires ni ne se contente de les renvoyer au bureau compétent pour traiter ces

plaintes. Il s'efforce de procurer un espace sûr et d'écouter les inquiétudes, de s'entretenir avec la personne et d'explorer les possibilités de prise de décision éclairée avant d'orienter l'intéressé(e) qui demande conseil vers le Groupe des ressources humaines et de la culture ou le Bureau du Médiateur, par exemple. Tout avis est donné dans le respect d'une stricte confidentialité, et l'orientation vers un autre service n'est proposée qu'avec l'approbation expresse de la personne alléguant un manquement. La fourniture d'un tel espace est une composante importante du processus de prise de parole à l'UNOPS.

Conflits d'intérêts

46. En ce qui concerne les cas de conflits d'intérêts perçus ou réels dans l'exercice des fonctions du personnel de l'UNOPS, le Bureau a continué d'examiner chaque cas et de fournir des avis proactifs. En 2022, il a fourni des conseils et recommandations sous forme de mesures d'atténuation dans 77 cas, soit une légère augmentation par rapport aux 73 cas de 2021.

C. Formation et sensibilisation

47. Selon la circulaire du Secrétaire général en vigueur, le Bureau est chargé de développer la formation et l'éducation sur les questions relatives à la déontologie. À cet égard, un nouveau cours d'apprentissage en ligne sur la déontologie et les normes de conduite, obligatoire pour tous les nouveaux membres du personnel, a été mis au point et lancé en septembre 2021. En application de la recommandation n° 3 contenue dans le rapport du Corps commun d'inspection (JIU/REP/2021/5), le cours est désormais obligatoire, au titre du perfectionnement, pour l'ensemble du personnel, qui doit le suivre tous les deux ans. En application de la décision 2022/16, le Bureau a actualisé son site Web en août 2022 et continue de revoir et d'améliorer sa présence sur la toile.

Campagne « Ethics-in-action »

48. Dans le sillage de la révélation d'irrégularités liées à l'Initiative S3i en mars 2022, dès avril 2022, le Bureau a initié la mise au point collaborative d'une campagne de sensibilisation globale intitulée « Ethics in-action » (La déontologie en action), aux fins de l'instauration d'un climat dans lequel règnent l'intégrité et le respect de la déontologie et du principe de responsabilité, avant de lancer le programme en novembre 2022. Le plan provisoire de déploiement mondial de « La déontologie en action » a été élaboré et doit être affiné et exécuté tout au long de l'année 2023.

49. Le programme vise à engager le dialogue sur des thèmes liés à la déontologie avec le personnel de l'UNOPS des quatre coins du monde, en le sensibilisant à la gestion des dilemmes déontologiques, à l'existence d'une culture dynamique de la prise de parole et aux défis y relatifs, ainsi qu'à l'utilisation des canaux de communication en place pour faire part de toute préoccupation sur d'éventuels manquements professionnels, en mettant particulièrement l'accent sur la politique actualisée de protection contre les représailles.

Autres activités de sensibilisation

50. En 2022, le Bureau a monté un dossier complet sur les conflits d'intérêts, les dons, les activités externes et la protection contre les représailles qui vise à faciliter la prise de conscience approfondie du personnel sur ces sujets compte tenu du besoin d'information qui ressort des demandes d'avis reçues en 2022. Les initiatives ont été déployées dans la région Amérique latine et Caraïbes en septembre et octobre 2022, avec la participation de 114 personnes.

51. Le Bureau a participé à de nombreuses sessions de formation sur les normes de conduite mondiales, aux côtés de fonctionnaires des Ressources humaines et du Groupe de l'audit interne et des enquêtes. Des sessions ont été organisées à l'intention du bureau de pays de la Somalie en juin 2022 (48 participants) et du bureau de Genève (70 participants). Le Bureau a animé deux ateliers sur la culture de la déontologie et la prise de parole à l'intention du bureau de pays de l'Argentine (86 participants) et du bureau de pays du Mexique (85 participants), ainsi qu'une réunion publique pour le bureau de pays du Panama (58 participants). En août 2022, le Directeur du Bureau a organisé des ateliers au format hybride avec la direction et le personnel du Groupe des services de New York, du Groupe thématique Paix et sécurité et du Groupe thématique sur le développement durable de l'UNOPS. Les sujets abordés étaient le mandat du Bureau et la politique actualisée de protection contre les représailles, en présence de 133 participants et participantes.

52. Le Directeur du Bureau a participé à une réunion-débat de l'UNOPS en septembre 2022, aux côtés du Directeur exécutif par intérim et du Directeur du Groupe de l'audit interne et des enquêtes, qui visait à informer les équipes sur la session du Conseil d'administration. La réunion a été suivie par 1 386 membres du personnel de l'UNOPS et a été l'occasion pour le Directeur du Bureau de fournir des informations sur le lancement de « La déontologie en action », la politique actualisée de protection contre les représailles et l'indépendance du Bureau de la déontologie.

Séances d'initiation des dirigeants et dirigeantes

53. Au cours de l'année 2022, le Directeur du Bureau a dirigé neuf sessions d'orientation et d'initiation à l'intention des dirigeants et dirigeantes fraîchement nommés de l'UNOPS : Directeurs et Directrices de pays et Responsables de pays, Responsables de programme, Chefs de bureau et Chefs des services d'appui dans la région Amérique latine et Caraïbes. Les participants et participantes ont été informés du mandat et de la portée des travaux du Bureau ainsi que de leurs responsabilités de dirigeants et dirigeantes en ce qui concerne la culture de la déontologie à l'UNOPS.

D. Protection contre les représailles

54. L'application du principe de responsabilités conformément à la politique de protection du personnel contre les représailles demeure un élément essentiel du mandat et de la charge de travail du Bureau de la déontologie.

55. Les paragraphes 7 et 8 de la section 4 de la directive opérationnelle de l'UNOPS n° OD.PCG.2017.01, intitulée « Ressources humaines, déontologie et culture organisationnelle » réaffirment les dispositions issues des Normes de conduite de la fonction publique internationale de la Commission de la fonction publique internationale et énoncent que « les membres du personnel de l'UNOPS ont le devoir de signaler tout manquement » et que « toute personne [ayant] signalé de bonne foi un manquement [ou] collaboré à une enquête ou un audit dûment autorisé a le droit d'être protégée contre les représailles. Tout membre du personnel de l'UNOPS qui fait l'objet de représailles en violation de ce droit peut demander au Bureau de la déontologie une protection contre les représailles ».

56. Le signalement de bonne foi de soupçons de faute ou d'irrégularité demeure l'un des outils les plus efficaces pour mettre en lumière un manquement. Le fait pour le personnel de briser le silence est essentiel en ce qu'il permet d'examiner les faits et d'y mettre un terme avant que la situation ne s'aggrave.

57. Conformément à la décision 2022/16, le Bureau a révisé, actualisé et publié sa politique de protection contre les représailles en août 2022 et l'a présentée au Conseil d'administration à sa deuxième session ordinaire de 2022.

58. Pour actualiser sa politique de protection contre les représailles (OI.Ethics.2022.01), l'UNOPS s'est inspiré des bonnes pratiques actuelles dans ce domaine ainsi que des contributions du Groupe de la déontologie des Nations Unies, en particulier des politiques du Secrétariat de l'ONU, du PNUD et du FNUAP. Le Bureau révisé en permanence ses pratiques avec des parties prenantes internes et externes, notamment les membres du Groupe de la déontologie et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, et poursuivra l'adaptation de sa politique aux fins de sa mise en cohérence avec les bonnes pratiques en cours dans ce domaine. L'examen et l'évaluation de la politique par le Bureau de la déontologie doivent être réalisés tous les deux ans.

59. La politique de protection contre les représailles a pour but de garantir que l'UNOPS fonctionne de manière ouverte, transparente et équitable. Le Secrétaire général y réaffirme l'engagement de l'UNOPS à protéger contre les représailles toute personne qui signale des manquements ou irrégularités et qui collabore à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. L'objectif de la politique est de :

a) Renforcer le devoir de protection en cas de risque immédiat pour la sûreté et la sécurité d'une personne qui se présente, et pour toute personne qui signale des cas de harcèlement, d'abus ou d'exploitation sexuels ;

b) Souligner la nécessité d'adopter une approche centrée sur la victime pour les personnes qui signalent une faute ou une conduite prohibée de nature sexuelle ou violente ;

c) Permettre au Bureau de recommander au Directeur exécutif ou à la Directrice exécutive, à tout moment pendant l'examen d'un signalement de représailles présumées, que des mesures conservatoires soient prises afin de préserver les intérêts d'une personne ;

d) Préciser que la protection contre les représailles peut également s'appliquer aux anciens membres du personnel ;

e) Clarifier les procédures à suivre en cas de conflit d'intérêts lorsque le Bureau de la déontologie examine une demande ;

f) Clarifier les notions de « représailles », « activité protégée », « mesure préjudiciable » et « confidentialité » afin de faciliter leur emploi ;

g) Clarifier les voies de résolution informelle qui sont disponibles, notamment le Bureau du Médiateur.

Exigences de la politique actuelle

60. Pour assurer la protection d'un membre du personnel contre les représailles au titre de la politique de l'UNOPS, le Bureau doit déterminer que le membre en question a participé à une « activité protégée » (voir le paragraphe 61 ci-dessous) et a subi une « mesure préjudiciable » (voir le paragraphe 62 ci-après) en raison de cette participation.

61. Les politiques de protection contre les représailles des bureaux de la déontologie membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies ne contiennent généralement pas le terme « lanceur (ou lanceuse) d'alerte ». En fin de compte, leur champ d'application est beaucoup plus large que celui de certaines politiques relatives aux lanceurs et lanceuses d'alerte. Ainsi, dans le cadre de la politique de l'UNOPS, la notion d'« activité protégée » regroupe tous les signalements de bonne foi

d'irrégularités ou de fautes professionnelles (et pas seulement ceux qui mettent au jour des problèmes entraînant un risque important pour l'organisation) via des canaux établis, ainsi que la coopération à des audits et des enquêtes, y compris par des personnes qui ne sont pas impliquées dans le signalement de la faute présumée. Par conséquent, la politique relative à la dénonciation d'abus s'applique à d'autres activités que celles qui entraînent un risque important pour l'organisation et vise, en fin de compte, à protéger contre les représailles toute personne qui s'est livrée à une « activité protégée ».

62. Le terme « mesure préjudiciable » désigne toute mesure prise, recommandée ou menacée d'être prise qui a une incidence négative sur l'emploi ou sur les conditions de travail d'une personne. Elle peut prendre de nombreuses formes, telles que la non-prolongation ou la résiliation d'une mission, le licenciement déguisé ou la réaffectation arbitraire. On parle de « représailles » lorsque l'objectif d'une mesure préjudiciable est de punir, d'intimider ou de blesser une personne parce qu'elle s'est livrée à une activité protégée.

63. Lorsqu'une personne signale de bonne foi une suspicion d'irrégularité ou de manquement, la protection contre les représailles ne dépend pas du bien-fondé éventuel de l'allégation signalée. Ce point est conforme à l'engagement de l'UNOPS de favoriser une culture institutionnelle propice à la mise en place de canaux de communication sûrs et porteurs, permettant à une personne de briser le silence lorsqu'elle perçoit un comportement abusif. Dans certains cas, et dans les conditions décrites à la section 8 de la politique de protection contre les représailles de l'UNOPS, le signalement d'un manquement ou d'une irrégularité en dehors des canaux internes établis peut ouvrir le droit à une protection contre des représailles.

Procédures à suivre

64. Le cadre juridique de l'UNOPS, pour ce qui est de la détermination de l'existence de représailles, comporte plusieurs étapes et implique plusieurs autorités.

65. Tout d'abord, dès réception d'une demande formelle de protection, le Bureau de la déontologie doit procéder à un examen préliminaire afin de déterminer si : a) la personne s'est livrée à une activité protégée ; b) il existe une présomption sérieuse de lien direct entre la mesure préjudiciable alléguée et l'activité protégée. Le lien de causalité est important car les représailles, par leur définition même, surviennent en réaction au fait pour une personne de se livrer à une activité protégée.

66. Le critère de présomption sérieuse pris en compte lors de l'examen préliminaire n'oblige pas la personne qui demande une protection contre des représailles à fournir une preuve irréfutable du lien de causalité entre l'activité protégée et les représailles alléguées ; il ne nécessite pas non plus que la personne ait enquêté de son propre chef sur de telles allégations. Pour autant, la personne est tenue de présenter des éléments factuels ou vérifiables à l'appui de chacun des points énoncés précédemment.

67. Une fois la présomption sérieuse établie, le Bureau renvoie l'affaire, par écrit, au Groupe de l'audit interne et des enquêtes pour qu'il procède à des investigations. À ce stade, la charge de la preuve incombe à l'Administration, qui doit établir la preuve claire et convaincante qu'elle aurait pris la même décision en l'absence d'activité protégée ou que la mesure de représailles alléguée n'a pas été prise dans le but de punir, d'intimider ou de léser la personne.

68. Dès réception du rapport d'enquête du Groupe de l'audit interne, le Bureau procède à un examen indépendant des conclusions de ce dernier, en appliquant le même principe de renversement de la charge de la preuve pour rendre une décision finale quant à l'existence de représailles. Si le Bureau considère qu'il y a eu des représailles à l'encontre d'une personne, il peut recommander à la Direction exécutive

d'envisager des procédures disciplinaires et de prendre les mesures qui s'imposent s'agissant de la réparation des conséquences dommageables de ces représailles pour la personne concernée et de protection de cette dernière contre d'autres représailles. La Direction exécutive rend une décision par écrit sur l'avis du Bureau dans un délai de 30 jours.

69. Les recours dont dispose le personnel en désaccord avec une décision rendue au titre de la politique dépendent de l'étape de la procédure à laquelle la décision est rendue.

70. Lorsque le Bureau détermine au cours de l'examen préliminaire que les éléments ne sont pas suffisants pour prouver les représailles, la décision peut faire l'objet d'un recours en portant l'affaire par écrit devant la présidence du Groupe de la déontologie des Nations Unies, dans les 30 jours qui suivent la notification de la décision.

71. Après que le bureau a émis une recommandation écrite finale à la Direction exécutive, toute action ou absence d'action de la Direction exécutive peut constituer une décision administrative contestable qui peut faire l'objet d'un recours dans le cadre de la procédure de contrôle hiérarchique.

Gestion des dossiers

72. La gestion de chaque affaire de protection contre des représailles exige d'un membre expérimenté de l'équipe du Bureau de la déontologie qu'il ou elle examine et apprécie les faits présentés dans le dossier, recueille des informations supplémentaires, accompagne factuellement, émotionnellement et psychologiquement la personne qui se plaint de représailles et propose un éventail de solutions et une aide à la résolution de l'affaire. Les affaires de représailles présumées, qui s'inscrivent souvent dans une dynamique complexe, qui revêtent un caractère d'urgence et qui sont particulièrement longues, nécessitent donc de bien comprendre les politiques, pratiques et structures des Nations Unies.

73. Dès réception d'une demande de protection contre des représailles ou contre une menace de représailles, le Bureau consulte la personne concernée afin de déterminer la meilleure façon de procéder, lui apporte son soutien le cas échéant et, avec son consentement, assure la liaison avec toutes les autres personnes ou parties au sein de l'UNOPS qui sont susceptibles d'apporter efficacement un tel soutien. Le Bureau tient un registre confidentiel de ces demandes.

74. En ce qui concerne la protection contre les représailles, le Bureau distingue deux types de cas :

a) Les cas dans lesquels des personnes demandent un avis et expriment leur inquiétude quant à d'éventuelles représailles ;

b) Les cas dans lesquels des personnes se retrouvent dans une situation où elles pensent être victimes d'actes pouvant être assimilés à des représailles ou suspectent de possibles représailles à leur encontre dans un avenir proche car elles se sont livrées à une activité protégée.

Demandes d'avis

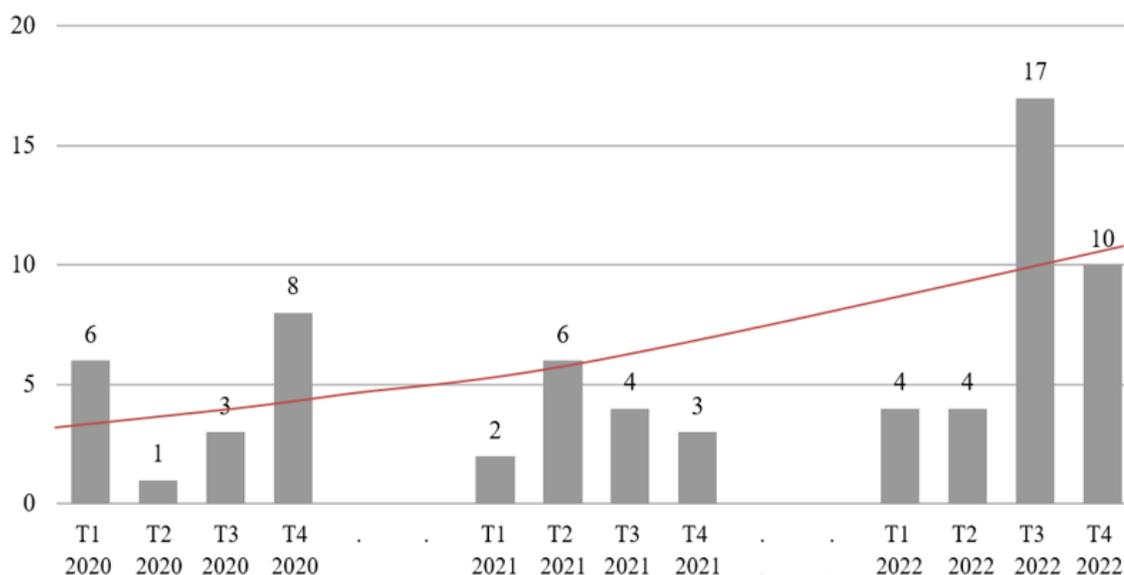
75. Les demandes d'avis peuvent porter sur des cas dans lesquels des fonctionnaires souhaitent exprimer leurs préoccupations concernant des représailles potentielles ou demander des conseils sur la manière de gérer une situation difficile risquant de donner lieu à des représailles. En fonction des faits qui motivent la demande d'avis et l'évolution de l'affaire, certains dossiers qui ont été ouverts pour une demande d'avis peuvent déboucher sur une demande formelle de protection.

76. En 2022, le Bureau de la déontologie a traité 35 demandes d'avis, soit une augmentation de 133 % par rapport à 2021 (15 cas). En 2019 et 2020, le Bureau a reçu 11 et 18 demandes, respectivement (voir la figure 4). Le Bureau a constaté un pic et un niveau record de demandes dans cette catégorie au troisième trimestre de 2022 (fig. 4). Si cette hausse du nombre de demandes ne signifie pas que le nombre d'actes de représailles a augmenté dans les faits, le Bureau y voit l'expression d'une prise de conscience et d'une confiance accrues du personnel lorsqu'il s'agit d'exprimer des inquiétudes. Le Bureau continuera de suivre cette tendance au cours de la prochaine période considérée afin de mieux comprendre cette augmentation.

77. Dans plusieurs cas relevant de cette catégorie, le Bureau a fourni un appui consultatif ininterrompu aux intéressé(e)s, sur une période de plusieurs mois, afin de les accompagner et de suivre l'évolution de la situation.

Figure 4

Affaires liées à des demandes d'avis sur des représailles potentielles



Demands de protection contre les représailles

78. En 2022, huit personnes ont contacté le Bureau pour demander une protection formelle contre des représailles. Cinq des dossiers qui ont été ouverts sont en cours d'examen au moment de la rédaction du présent rapport. Le nombre de demandes reçues en 2022 a augmenté par rapport à 2021 (voir la figure 5 ci-dessous).

79. Cette catégorie de demandes comprend celles dans lesquelles des personnes contactent le Bureau lorsqu'elles pensent être victimes d'actes pouvant être assimilés à des représailles ou qu'elles suspectent de possibles représailles à leur encontre dans un avenir proche du fait de leur participation à des activités protégées.

80. En 2022, le Bureau a publié des décisions formelles dans lesquelles sont exposées ses conclusions dans cinq dossiers. Trois d'entre elles ont été prises pour des dossiers ouverts à la fin de l'année 2021 et deux pour des dossiers ouverts en 2022. Aucune présomption sérieuse de représailles n'a été retenue dans ces dossiers.

81. Dans les affaires de protection contre des représailles, le Bureau examine si une personne s'est livrée à une « activité protégée » et a fait l'objet d'une « mesure

préjudiciable » visant à la punir, à l'intimider ou à la blesser pour s'être livrée à l'activité protégée.

82. Sur les cinq décisions prises par le Bureau en 2022, tous les dossiers ont été clôturés au stade de l'examen préliminaire. Il a été établi que les personnes s'étaient livrées à des activités protégées dans chaque cas. Toutefois, il n'a été possible d'apporter la preuve de l'existence de mesures préjudiciables que dans deux cas. Dans les cas où l'activité protégée et les actes préjudiciables ont pu être confirmés, il n'a pas pu être établi que la participation à l'activité protégée avait motivé la mesure préjudiciable. Par conséquent, l'acte de représailles n'a pu être prouvé.

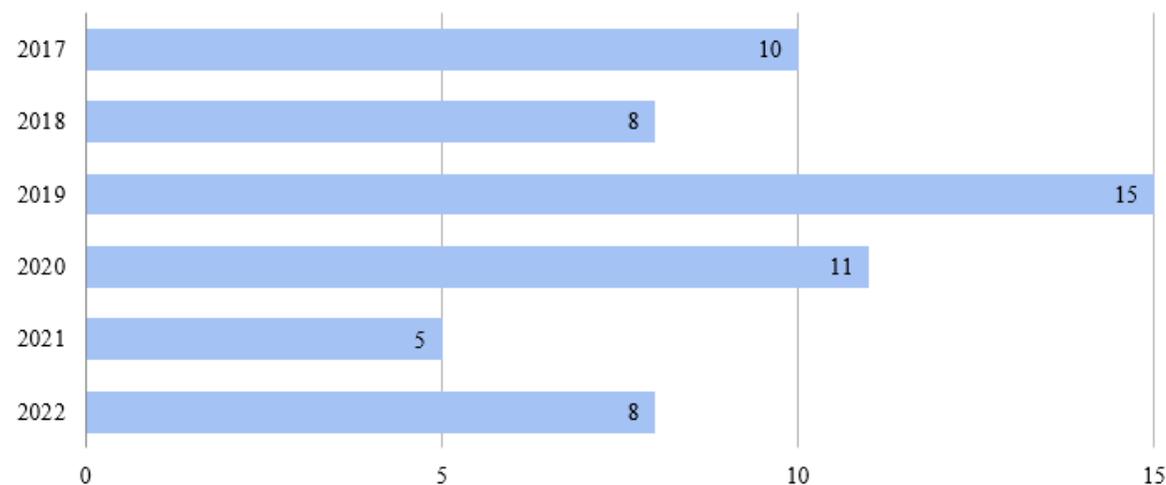
83. Le fait que l'examen par le Bureau n'ait pas permis de conclure à l'existence de représailles ne l'a pas empêché de prendre des mesures de protection préliminaires au cours de l'examen, conformément à son devoir de protection des intérêts d'une personne lorsque la mesure prise par l'Administration peut causer un préjudice irréparable. Ainsi, dans une affaire particulièrement urgente, le Bureau a recommandé la mise en place de mesures provisoires au cours de son examen préliminaire afin de protéger les intérêts de la personne se plaignant de représailles ; ces mesures ont été mises en œuvre sous trois jours.

84. Toute partie qui se voit communiquer par le Bureau une décision dans laquelle il est établi que la mesure de représailles n'a pas pu être prouvée de prime abord peut déposer un recours et demander la révision de la décision par la présidence du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

85. En 2022, la présidence a reçu huit demandes de révision de décisions de membres du Groupe, dont six ont été admises, une a été refusée et une est en cours de traitement (au moment de la rédaction du présent rapport). En ce qui concerne plus particulièrement les décisions du Bureau de la déontologie de l'UNOPS, deux révisions ont été demandées, qui ont toutes deux été admises par le Groupe.

Figure 5

Nombre de demandes de protection contre des représailles (2017-2021)



Mesures préventives

86. Dans une demande d'avis relatif à une protection contre des représailles, une personne qui n'osait pas s'exprimer s'est adressée au Bureau pour obtenir des conseils sur un point confidentiel. Après avoir été encouragée par le Bureau à briser le silence et s'être vu expliquer la procédure de protection contre les représailles, elle a pu

s'attaquer au problème de manière préventive et a informé le Bureau qu'elle avait gagné « confiance en sa capacité de changer les choses » et qu'elle se sentait prête « à dire non (...) pour respecter [les règles et procédures de l'organisation] ».

87. Dans un autre cas, par retour d'information, le Bureau a su qu'une personne s'était félicitée d'avoir contacté le Bureau et que, grâce à cette affaire, elle avait « appris à dire les choses » et était heureuse de savoir que le Bureau la soutenait.

88. Dans les deux cas, le Bureau a évité que l'affaire ne s'aggrave grâce au soutien qu'il a apporté et aux conseils qu'il a donnés.

Confidentialité

89. En principe, le Bureau traite tout échange et tout document reçu de manière confidentielle, ce qui signifie que chaque interaction avec le Bureau reste secrète. Ce n'est qu'avec le consentement de la personne concernée que le Bureau s'autorise à contacter un autre bureau ou une autre personne pour obtenir des informations ou dossiers complémentaires d'une demande de protection.

90. Le Bureau demandera l'autorisation expresse de l'intéressé(e) pour prendre toute mesure, échanger des informations avec un autre bureau, renvoyer l'affaire ou obtenir des informations et dossiers supplémentaires auprès d'une autre personne ou d'un autre Bureau au nom de l'intéressé(e).

91. Il est énoncé au paragraphe 10 de la politique de protection contre les représailles que la pratique de la confidentialité peut différer dans les cas où le Bureau serait tenu de répondre à des demandes d'information émanant d'organes de contrôle des Nations Unies ou de tribunaux des Nations Unies, en l'existence d'un risque de danger pour une personne ou d'un risque de dommages environnementaux ou de menace pour la santé publique.

Révision du processus de dénonciation d'abus

92. Les examens par des tiers de l'efficacité des mécanismes de contrôle de l'UNOPS ont révélé que « le mécanisme de signalement des irrégularités ne fonctionnait pas efficacement du fait d'un manque de confiance dans la confidentialité pendant le traitement des plaintes et de craintes de représailles parmi le personnel ».

93. En application de la décision 2022/24, courant 2023, en collaboration avec le Directeur exécutif par intérim et tout(e) futur(e) Directeur(trice) exécutif(ve), le Bureau reverra intégralement le processus de dénonciation d'abus et établira un processus clair, centralisé et uniforme qui encourage le signalement des irrégularités et garantit un traitement équitable et confidentiel de tous les signalements au moyen de règles et de protocoles appropriés, conformément aux meilleures pratiques du système des Nations Unies et en application du paragraphe 9 de la décision 2022/16.

E. Dispositif de transparence financière

94. Il est énoncé au paragraphe g) de la section 3 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) que les bureaux de la déontologie des organes ou programmes dotés d'une administration distincte doivent créer un programme de transparence financière.

95. Le Bureau a continué de confier à un conseiller externe l'examen initial des déclarations soumises au titre du dispositif et de rassembler au besoin des informations complémentaires, conformément à ses directives d'examen.

Cycle annuel (2021)

96. Le Bureau a lancé le cycle de déclaration annuel de 2021 en juillet 2021 et l'a achevé en septembre 2022. L'examen a porté sur 1 065 déclarations du personnel de l'UNOPS. Au total, 81 % (859 déclarants) ont indiqué n'avoir aucune information pertinente à divulguer en réponse aux questions posées, tandis que 19 % (206 déclarants) ont fait des déclarations qui ont ensuite été examinées par le Bureau. Après examen, 133 de ces déclarations ont été classées sans suite. Parmi ces déclarations, 73 ont nécessité un suivi supplémentaire et le Bureau a fourni des avis et recommandations aux personnes concernées et à leurs responsables ou a pris de nouvelles mesures d'approbation. Les avis portaient principalement sur la prévention ou l'atténuation des conflits d'intérêts potentiels, sur des recommandations concernant les activités externes et sur le rappel d'avis donnés précédemment.

97. Les retards pris dans le cycle d'examen de 2021 sont imputables à l'entrée en fonction d'un(e) nouveau(elle) conseiller(ère) externe pour réaliser l'examen et à la rotation du personnel au sein du Bureau de la déontologie en 2022.

Cycle annuel (2022)

98. Le Bureau a lancé le cycle de déclaration annuel de 2022 en septembre 2022. L'examen porte sur 1 023 déclarations pour le programme annuel de 2022. Le Bureau examine actuellement ces déclarations avec l'aide d'un(e) conseiller(ère) externe en vue de fournir des avis et des recommandations sur la prévention et l'atténuation des conflits d'intérêts éventuels aux personnes concernées ou à leurs responsables. Au moment de la rédaction du présent rapport, l'examen est en cours.

F. Autres activités*Corps commun d'inspection*

99. En juin 2020, le Corps commun d'inspection a lancé son examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies et a publié un rapport ([JIU/REP/2021/5](#)) contenant ses recommandations.

100. Le Corps commun d'inspection recommande aux bureaux de la déontologie de veiller à ce que des cours de recyclage périodiques et obligatoires en matière de déontologie soient instaurés à l'intention de tous les membres du personnel et des non-fonctionnaires, indépendamment de l'ancienneté, de la catégorie et de la classe, tous les trois ans à partir de 2023 (recommandation n° 3). En l'occurrence, le Bureau exigera de tout le personnel de l'UNOPS, à compter de 2023, qu'il suive le cours d'apprentissage en ligne obligatoire sur la déontologie et les normes de conduite, en guise de remise à niveau, tous les deux ans. Ce cours couvre des thèmes relatifs à l'importance de la déontologie à l'UNOPS, aux mécanismes qui sont mis à disposition pour briser le mur du silence et à la protection contre les représailles. Cette recommandation a donc été classée par l'auditeur en octobre 2022.

101. Le Corps commun d'inspection a également recommandé aux bureaux de la déontologie d'évaluer, d'ici à 2025 au plus tard, l'efficacité et l'efficience, y compris le rapport coût-avantage, de leurs programmes de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts et d'utiliser les conclusions tirées pour proposer des modifications le cas échéant (recommandation n° 4). À cette fin, le Bureau procédera à l'examen de l'efficacité et de l'efficience du dispositif de déclaration de situation financière et de déclaration de conflits d'intérêts de l'UNOPS en se fondant sur les enseignements tirés des exercices 2022 et 2023, et proposera des modifications à apporter au dispositif dans un délai accéléré, avant la fin de 2023 (deux ans avant le délai suggéré, fixé à 2025).

Comité consultatif pour les questions d'audit

102. La Direction du Bureau de la déontologie a présenté son rapport annuel 2021 au Comité consultatif pour les questions d'audit en avril 2022 et a participé à des sessions communes avec le Comité et le Directeur exécutif par intérim en juin 2022 et en août 2022. Le Directeur du Bureau de la déontologie a également participé à une séance à huis clos avec le Comité en octobre 2022.

Recommandations et mesures issues des examens par des tiers de l'efficacité des mécanismes de contrôle de l'UNOPS

103. Les examens par des tiers de l'efficacité des mécanismes de contrôle de l'UNOPS ont été publiés en novembre 2022. Les principales recommandations relevant de la compétence du Bureau ont été incluses dans le plan de réponse global de l'UNOPS. Ces points feront l'objet de mises à jour fournies à un rythme régulier par le Conseil d'administration et prises en compte dans le rapport de l'année prochaine.

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

Groupe de la déontologie des Nations Unies

104. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies est composé des huit chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte et du Chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. Il est chargé d'établir un ensemble unifié de normes et de politiques du Secrétariat et des organes et programmes sous administration distincte et de procéder à des consultations sur des affaires importantes et particulièrement complexes.

105. La collaboration avec le Groupe de la déontologie est une pierre angulaire de la cohésion de l'UNOPS avec la communauté plus large des organes et programmes sous administration distincte, qui sert à assurer la cohérence des pratiques communes en matière de déontologie. Cette collaboration est essentielle à l'indépendance du Bureau de la déontologie de l'UNOPS. Elle a été renforcée par le Bureau en 2022 et se poursuivra tout au long de l'année 2023.

106. En 2022, le Bureau a continué de participer activement aux réunions mensuelles et à plusieurs sessions informelles ponctuelles du Groupe de la déontologie. Plusieurs consultations relatives à sa politique actualisée sur la protection des dénonciateurs d'abus et aux bonnes pratiques organisationnelles ont été organisées avec différents membres.

107. Le Bureau participe à un groupe de travail chargé d'élaborer des orientations actualisées et cohérentes sur les activités externes et sur l'interdiction d'accepter des dons et des distinctions honorifiques, mais aussi de renforcer la collaboration à l'échelle du système en ce qui concerne la prise de parole.

108. Plus particulièrement, et afin de permettre au personnel de l'UNOPS d'exprimer ses préoccupations ou de poser des questions relatives à la déontologie en dehors de l'UNOPS, une série d'activités conjointes de sensibilisation ont été menées en 2022. Au cours des deuxième et quatrième trimestres de 2022, le Bureau a invité le personnel de l'UNOPS à participer à des activités de sensibilisation menées par le FNUAP, le Secrétariat de l'ONU et le PNUD en Afrique, en Europe, au Moyen-Orient et en Amérique du Sud sur des thèmes liés à la déontologie, tels que la protection contre les représailles, les conflits d'intérêts, les activités politiques et externes, la prise de parole et l'intervention lorsqu'on est témoin d'un acte répréhensible.

Réseau Déontologie des organisations multilatérales

109. L'UNOPS est membre du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui regroupe les bureaux de la déontologie de plus de 40 organisations multilatérales (y compris les institutions financières internationales).

110. En tant que membre du Réseau, le Bureau a continué de dialoguer avec tous les autres membres du réseau. Au moment de la rédaction du présent rapport, deux membres du réseau, le Bureau de la déontologie du FMI et le Bureau de la déontologie de l'UNESCO, procédaient à un examen indépendant conformément à la décision 2022/16 du Conseil d'administration.

111. En 2022, le Directeur du Bureau a participé à la conférence annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales.

V. Conclusion

112. Face aux difficultés rencontrées dans les activités de l'UNOPS du fait des irrégularités liées à l'Initiative S3i, le Bureau de la déontologie, tout en stabilisant ses opérations et en assurant la continuité de ses services quotidiens, a contribué aux efforts de réforme en actualisant sa politique de protection contre les représailles, en élaborant puis en lançant une campagne mondiale de sensibilisation à la prise de décisions fondée sur des valeurs dans les dilemmes éthiques, et en demandant un examen par un tiers de son indépendance. Faisant fond sur ces travaux, le Bureau de la déontologie continuera de dialoguer avec toutes les parties prenantes concernées tout au long de l'année 2023 afin de poursuivre son entreprise de restauration de la confiance placée dans sa structure institutionnelle et de préserver une culture de la déontologie au sein de l'UNOPS.