



**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
21 mai 2024
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2024

Du 3 au 7 juin 2024, New York

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

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

Fonds des Nations Unies pour la population

Rapport du Bureau de la déontologie 2023

Résumé

Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration en application du paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil d'administration : Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS. Conformément à la circulaire modifiée du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes sous administration distincte » (ST/SGB/2007/11/Amend.1), le rapport a été révisé par le Groupe de la déontologie des Nations Unies en avril 2023, puis remis à la Directrice exécutive du FNUAP.

Ce rapport récapitule les activités du Bureau de la déontologie du FNUAP durant l'année 2023 et décrit les tendances dans les domaines d'activité relevant de son mandat. Il présente également des recommandations à l'intention 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 de la régularité des progrès des activités du Bureau de la déontologie du FNUAP.

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

24-09050 (F) 220524 220524



Merci de recycler



I. Introduction

1. Le présent rapport : a) décrit les résultats et les effets des activités du Bureau de la déontologie en 2023 ; b) fournit une analyse de l'environnement opérationnel au regard du respect des Normes de conduite de la fonction publique internationale ; et c) propose des stratégies visant à maintenir les normes éthiques auxquelles doit se conformer le FNUAP afin de continuer d'œuvrer en faveur d'un monde où toute grossesse est désirée et se déroule sans risque et où chaque jeune s'épanouit pleinement.
2. Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration lors de sa session annuelle de 2024, en application du paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil d'administration. Son contenu 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 a pour mission d'aider la direction exécutive à entretenir une culture d'éthique, d'intégrité et de redevabilité et de renforcer ainsi la crédibilité du FNUAP et la confiance dans le Fonds, tant en interne qu'en externe. Les activités du Bureau de la déontologie sont menées selon les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité.
4. Prenant note des normes et recommandations du Corps commun d'inspection, le Bureau de la déontologie du FNUAP confirme son indépendance sur la période considérée. Le Bureau a mené ses activités en toute indépendance vis-à-vis des parties internes et externes au FNUAP.

II. Activités du Bureau de la déontologie du FNUAP

5. Le Bureau de la déontologie travaille pour quelque 5 650 personnes en poste dans plus de 150 pays et territoires. Il se compose d'une Conseillère en déontologie (D1), d'un Responsable de la déontologie (P4) et d'une Assistante en déontologie (G7). Le mandat de la Conseillère en déontologie arrive à expiration en juin 2024. Les activités du Bureau de la déontologie s'inscrivent dans cinq 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) 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 ;
 - (d) 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 ; et
 - (e) Administration du dispositif de transparence financière.
6. Dans le cadre de l'examen à mi-parcours du budget intégré, le FNUAP propose un investissement supplémentaire de 90 000 dollars pour étendre les activités du Bureau de la déontologie par le biais d'activités de communication et de sensibilisation, de voyages et de l'engagement d'experts.

A. Objectif stratégique : la déontologie et les réseaux sociaux

7. En 2023, le Bureau de la déontologie s'est fait le champion de l'intégrité, de la redevabilité, de l'équité et de la sécurité pour l'ensemble du personnel du FNUAP. L'un de ses objectifs stratégiques consistait à promouvoir une utilisation personnelle responsable des réseaux sociaux en rappelant l'obligation de respecter les normes professionnelles et d'éviter toute action susceptible de compromettre la réputation de l'organisation.

8. Le personnel du FNUAP relève de la fonction publique internationale et intervient dans un contexte caractérisé par une division et une polarisation croissantes. Les réseaux sociaux sont un champ de bataille pour la propagation rapide de la désinformation et la mobilisation des communautés en ligne contre des individus et des organisations. Le personnel et les organisations des Nations Unies font l'objet d'une surveillance et d'attaques sans précédent de la part du public et sont ciblés pour leur alignement perçu sur des programmes ou des plans d'action politiques spécifiques.

9. Dans le même temps, les attitudes à l'égard de l'expression publique des opinions politiques personnelles se sont assouplies sur la scène mondiale. L'ère numérique a fondamentalement changé la manière dont les personnes expriment leurs convictions politiques en facilitant comme jamais l'échange de points de vue. De nombreuses personnes se sentent aujourd'hui investies d'une profonde responsabilité pour contribuer à façonner le paysage politique par le biais de l'activisme sur les réseaux sociaux ; et il leur est facile de mettre en pratique ce désir d'engagement et d'obtenir un puissant écho.

10. Dans ce contexte, un simple rappel aux membres du personnel de leurs obligations relatives à l'utilisation des réseaux sociaux peut s'avérer insuffisant, surtout avec l'augmentation des contrats temporaires (qui peuvent diluer le sentiment d'engagement à long terme envers l'organisation). Il est indispensable de prodiguer des conseils et un soutien proactifs pour s'assurer que le personnel fait des choix responsables qui respectent les normes de conduite de l'organisation. En outre, la promotion d'un espace de dialogue sain et de désaccord respectueux est essentielle pour maintenir l'unité, empêcher l'expression publique des griefs et favoriser la transparence et la redevabilité.

11. En 2023, le Bureau de la déontologie s'est attaqué aux risques et tendances émergents qui accompagnent l'utilisation des réseaux sociaux en menant des campagnes d'information, de formation et de sensibilisation et en fournissant des conseils à la haute direction.

B. Orientations et conseils confidentiels et indépendants

12. Le Bureau de la déontologie fournit des conseils pratiques, opportuns et confidentiels au personnel du FNUAP. Ce soutien proactif permet de réduire le risque d'escalade inutile, de garantir le respect des normes éthiques et d'encourager le signalement des actes répréhensibles graves. En créant un espace sûr pour partager des préoccupations et poser des questions, le Bureau de la déontologie protège le bien-être du personnel du FNUAP et atténue les risques pour l'organisation.

13. Ce service est particulièrement crucial pour le personnel des pays où la confiance dans les institutions est limitée et où la pauvreté, la corruption et les comportements hostiles à l'égard des victimes d'agressions sexuelles peuvent entraîner de graves répercussions pour celles et ceux qui signalent des actes répréhensibles. Le FNUAP reconnaît que la décision de s'exprimer et de dénoncer des actes répréhensibles dépend largement de facteurs socioculturels, économiques et politiques sur lesquels l'organisation n'a pas de prise. Dans ce contexte, le personnel choisit souvent de s'adresser en premier lieu au Bureau de la déontologie pour obtenir des conseils sur les possibilités de signalement, précisément parce que le Bureau de la déontologie n'a pas pour mission d'accepter les signalements formels d'actes répréhensibles.

14. À la suite d'une augmentation de 120 % des demandes individuelles de renseignements sur des questions d'ordre éthique en 2021 (y compris une hausse de 300 % des demandes concernant des actes répréhensibles et des conflits interpersonnels), le Bureau de la déontologie a adopté de nouvelles stratégies pour optimiser l'allocation des ressources et donner au personnel les moyens de résoudre efficacement les problèmes éthiques. Il entend notamment investir dans des campagnes et des produits de communication en ligne pour favoriser l'apprentissage autonome ainsi que dans des dispositifs d'orientation pour traiter les préoccupations et les conflits liés au travail (qu'ils soient formels ou informels).

15. Ces initiatives sont prometteuses. En 2023, on a observé une légère augmentation des demandes relatives aux conflits d'intérêts (qui relèvent directement du mandat du Bureau de la déontologie) et un recul de 28 % des préoccupations à caractère professionnel (qui ne relèvent pas du mandat du Bureau de la déontologie). Ces chiffres révèlent que le personnel est de plus en plus à l'aise pour traiter les questions éthiques pertinentes et qu'il utilise d'autres canaux pour les questions d'ordre non éthique.

16. Le Bureau de la déontologie a répondu à 322 demandes de conseils et d'orientations en 2023. Ce chiffre est à comparer aux 373 demandes reçues en 2022. Un peu plus de la moitié de ces demandes étaient liées à des conflits d'intérêts potentiels, notamment des demandes d'engagement dans des activités extérieures. Les autres demandes portaient sur des préoccupations « à caractère professionnel », qui comprennent les allégations de harcèlement, d'abus d'autorité et de harcèlement sexuel, d'autres allégations d'actes répréhensibles et des plaintes administratives. Le Bureau de la déontologie renvoie les membres du personnel qui signalent des préoccupations à caractère professionnel vers les bureaux compétents, en particulier les services d'audit et d'investigation du FNUAP, l'Ombudsman des fonds et des programmes, la direction des ressources humaines (y compris les services de soutien psychosocial), le Bureau d'aide juridique au personnel et le Coordinateur de la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

Tableau 1
Demandes de conseils et d'orientations : 2019-2023

Catégories de conseils	2019	2020	2021	2022	2023
Conflit d'intérêts	132	139	206	178	184
Préoccupations à caractère professionnel	54	55	222	195	138
Total	186	194	428	373	322

C. Protection contre les représailles

17. 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, décrit les procédures de dépôt de plainte et indique les mesures que l'organisation peut prendre pour lutter contre les représailles.

18. 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 des services d'audit et d'investigation du FNUAP pour enquête.

19. En 2023, le Bureau de la déontologie a reçu neuf demandes formelles de protection contre des représailles. Deux demandes ont fait l'objet d'une enquête et de recommandations de mesures de protection, lesquelles ont été mises en œuvre par l'administration. Une enquête a été finalisée et clôturée, car le risque de représailles n'a pas été établi. L'autre enquête est toujours en cours. Deux demandes ont été classées sans suite, car la présomption de représailles n'a pas été confirmée.

20. Le Bureau de la déontologie a reçu un rapport d'enquête concernant une demande de 2022, dans laquelle les représailles n'ont pas été prouvées.

D. Promotion de la sensibilisation à la déontologie et de la prise de décisions éthique

21. En 2023, le Bureau de la déontologie a privilégié les visites en personne dans les bureaux de pays, compte tenu de l'investissement important consenti dans la formation et les ressources en ligne. Les réunions en personne sont essentielles à l'instauration d'un climat de confiance. La Conseillère en déontologie s'est rendue dans huit bureaux de pays, notamment dans les Balkans, au Kirghizistan, en Türkiye et en Inde. Elle a animé des ateliers participatifs sur « l'éthique inclusive » pour aborder les nuances culturelles, les obstacles et les possibilités en matière de signalement, les interventions passives/actives, l'établissement des limites personnelles et les désaccords constructifs. Les participants ont élaboré des « cartes culturelles » pour chaque catégorie de prise de parole. Ces documents serviront de base à la mise en place de mécanismes de signalement et de soutien inclusifs et accessibles par le groupe intégré des bureaux de justice interne du FNUAP (y compris le Bureau de la déontologie, le Bureau des services d'audit et d'investigation, le Bureau de l'Ombudsman et le Coordinateur de la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels).

22. Le Bureau de la déontologie a également organisé des sessions de formation en direct pour l'ensemble du personnel en 2023 (en présentiel et en ligne) : 1 333 membres du personnel y ont participé. La Conseillère en déontologie a assuré l'ensemble des formations. Outre une initiation à la déontologie, les formations ont porté sur la déontologie générale, les conflits d'intérêts, la sécurité psychologique, l'utilisation éthique des réseaux sociaux, l'établissement des limites personnelles, la prévention du harcèlement et de l'abus d'autorité ainsi que sur le comportement éthique des dirigeants.

23. Tout au long de l'année 2023, le Bureau de la déontologie a continué de donner au personnel les moyens d'agir grâce à sa gamme de ressources en ligne, en encourageant l'apprentissage autonome et en facilitant l'accès à des conseils essentiels. Cela comprend 19 microformations disponibles dans toutes les langues des Nations Unies ainsi que des plateformes multimédias dédiées à la transparence financière, aux activités extérieures et aux représailles. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie a mis en ligne un ensemble d'outils destinés au personnel d'encadrement afin de faciliter les discussions sur la déontologie des réseaux sociaux, avec du contenu fourni par le Bureau de la déontologie des Nations Unies.

24. Les membres du personnel ont été invités à répondre à une enquête en ligne sur leur expérience des microformations proposées par le Bureau de la déontologie. 65 % des personnes interrogées se sont déclarées « très satisfaites » ou « satisfaites » de la qualité de la formation ; 65 % ont déclaré qu'elles recommanderaient cette formation à leurs collègues ; et 100 % ont déclaré avoir utilisé leur temps à bon escient en suivant cette formation.

25. Le Bureau de la déontologie encourage une communication ouverte par le biais de sa plateforme Ask Ethics, qui permet au personnel de poser des questions de manière anonyme et de recevoir des réponses affichées publiquement. En 2023, 70 questions ont été posées sur la plateforme Ask Ethics.

26. En mai 2023, le Bureau de la déontologie a participé au mois de sensibilisation à la déontologie, un événement interinstitutions organisé par le PNUD. Cette initiative fait suite à la demande formulée par le Conseil d'administration dans sa décision 2022/16, qui était que les bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS « fassent état des possibilités de collaboration accrue en matière de missions sur le terrain, de formation et de sensibilisation ». La campagne a donné lieu à des sessions virtuelles organisées conjointement par ces bureaux et à la diffusion de messages du Président du Conseil d'administration et des chefs exécutifs des trois organisations, ce qui a renforcé l'exemplarité et l'engagement de la direction.

27. En privilégiant un contenu de qualité et en relayant un message et une identité cohérents, le Bureau de la déontologie conforte sa reconnaissance, sa crédibilité et son efficacité globale auprès du personnel. En 2023, le Bureau de la déontologie a publié 52 articles sur son blog et envoyé 42 courriers électroniques à l'ensemble du personnel. Le blog du Bureau de la déontologie s'appuie sur des études de cas du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies pour éclairer les dilemmes éthiques. Ces exemples concrets portent notamment sur les conflits d'intérêts, le harcèlement sexuel, la fraude et la corruption. Ils mettent en lumière la responsabilité des actes répréhensibles et permettent au personnel d'aborder des situations complexes sur le plan déontologique. Le personnel du FNUAP a consulté la page intranet « Déontologie » et la chaîne YouTube Ethics 30 700 fois, ce qui correspond à plus de 1 000 heures de visionnage.

28. La grande majorité (71 %) du personnel a suivi la formation en ligne obligatoire sur la déontologie, qui comprend une déclaration d'engagement à respecter les normes de conduite, les règles et les règlements des Nations Unies et du FNUAP.

29. Le Bureau de la déontologie a présenté au Comité exécutif du FNUAP – composé de l'équipe de direction – les tendances en matière de déontologie et a organisé chaque mois des séances d'information en personne pour le Bureau de la Directrice exécutive.

E. Transparence financière

30. Le FNUAP a créé un dispositif de transparence financière pour mettre en œuvre les dispositions relatives aux conflits d'intérêts qui figurent dans le statut et règlement du personnel ainsi que dans les normes de conduite de la fonction publique internationale. Le principal instrument de mise en œuvre est

la déclaration annuelle de situation financière. Un questionnaire est publié sur une plateforme en ligne pour permettre à certaines catégories de personnel de déclarer leurs intérêts personnels et financiers par le biais d'une autodéclaration.

31. En 2023, le Bureau de la déontologie a procédé à l'examen de sa politique de transparence financière. Il a notamment analysé les déclarations de trois années consécutives et comparé ses dispositions et processus à ceux d'autres organisations des Nations Unies. Cet examen a permis de déterminer que les activités extérieures non déclarées constituaient le risque le plus important pour le personnel du FNUAP. Ces activités peuvent impliquer des relations ou des engagements avec des gouvernements, des organisations non gouvernementales partenaires, des partenaires de mise en œuvre, des fournisseurs et d'autres membres du personnel. La politique de transparence financière a donc été révisée pour élargir la section sur les conflits d'intérêts.

32. En 2023, le Bureau de la déontologie a passé en revue 1 015 déclarations de situation financière et répondu à 127 demandes liées à des questions de transparence financière. En outre, il a identifié et résolu 98 conflits d'intérêts potentiels, tous découlant d'activités extérieures non déclarées.

33. Le Bureau de la déontologie a mis en place un processus de vérification par un organisme tiers des déclarations de situation financière. Ce processus vise à garantir que les membres du personnel fournissent des informations financières exactes et complètes.

34. La vérification n'a révélé aucun conflit d'intérêts réel ou perçu parmi les déclarants. Toutefois, cet exercice a permis de détecter plusieurs incohérences dans la présentation des documents. Trente personnes (86 % des personnes sélectionnées) ont soumis l'ensemble des documents requis tels qu'ils avaient été communiqués à l'origine. Les quatre autres personnes (11 %) ont omis de déclarer certains actifs financiers supérieurs à 10 000 dollars ainsi que certaines dettes. Ces personnes ont été informées de cette omission et il leur a été conseillé de veiller à ce que leurs déclarations soient complètes à l'avenir.

III. Établissement de normes et appui des politiques

35. Le Bureau de la déontologie formule des conseils déontologiques à l'intention de la direction pour s'assurer que les politiques et pratiques de l'organisation reflètent l'intégrité, l'impartialité et l'équité dont le FNUAP et son personnel sont tenus de faire preuve.

36. En 2023, le Bureau de la déontologie s'est associé à d'autres bureaux du FNUAP pour mener une série d'initiatives de prévention et de changement de culture, y compris participer au Groupe pour l'intégrité du FNUAP, une initiative stratégique qui vise à promouvoir un système de justice interne davantage centré sur les victimes, accessible, fondé sur les données, transparent, responsable et fiable. Le Bureau de la déontologie a également contribué à l'examen et à l'élaboration de politiques, procédures et programmes liés à la déontologie et a apporté son expertise et sa contribution en matière de déontologie aux entités et aux processus d'examen du système des Nations Unies (y compris aux Corps commun d'inspection).

IV. Application cohérente des normes éthiques

37. En 2023, la Conseillère en déontologie a contribué à la cohérence du système des Nations Unies, principalement par sa participation au Groupe de la déontologie des Nations Unies, créé en vertu de la circulaire ST/SGB/2007/11/Amend.1. Il s'agissait notamment d'examiner les décisions prises par la présidente et la présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies et de comparer des orientations, des informations, des stratégies politiques et des outils pratiques en matière de déontologie.

38. La Conseillère en déontologie a également participé au Réseau Déontologie des organisations multilatérales, y compris à sa réunion annuelle, en veillant à ce que les politiques du FNUAP en matière de déontologie restent en phase avec les meilleures pratiques observées dans l'ensemble du système des Nations Unies.

V. Observations et recommandations à l'intention de la direction

39. Dans sa décision 2011/24, le Conseil d'administration a demandé au Bureau de la déontologie de formuler des recommandations à l'intention de la direction dans le but de renforcer la culture d'intégrité et de conformité au sein de l'organisation. Le Bureau de la déontologie entretient un dialogue continu avec la direction concernant les possibilités en la matière.

40. Pour la période considérée, le Bureau de la déontologie ne formule aucune recommandation de gestion au Conseil d'administration.

VI. Conclusion

41. En donnant au personnel les moyens de prendre des décisions éthiques, le Bureau de la déontologie joue un rôle déterminant dans la préservation de la réputation du FNUAP en tant qu'institution fiable et respectée. Cet engagement en faveur de l'intégrité, de la transparence et de la redevabilité permet en fin de compte au FNUAP de poursuivre son travail essentiel et d'améliorer la vie des femmes, des filles et des jeunes du monde entier. Pour l'avenir, le Bureau de la déontologie reste déterminé à soutenir l'engagement inébranlable du FNUAP à l'égard de ces valeurs fondamentales.
