



**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
5 mars 2025
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2025

2 au 5 juin 2025, New York

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

Déontologie

**Activités menées par le Bureau de la déontologie
de l'UNOPS en 2024**

Rapport du Bureau de la déontologie

Résumé

Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration conformément au paragraphe 9 de sa décision 2010/17, dans laquelle le Bureau de la déontologie du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) est prié de présenter son rapport au Conseil à sa session annuelle.

En application de 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 », 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 cette circulaire, le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le projet de rapport à sa 174^e réunion, le 14 janvier 2025. Le Comité consultatif de l'UNOPS pour les questions d'audit a examiné le projet de rapport en janvier 2025.

Le présent rapport porte sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Il s'agit du seizième 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 le Bureau de la déontologie de l'UNOPS concernant la poursuite 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 et indépendance du Bureau de la déontologie	4
III. Activités prescrites	5
A. Élaboration de politiques et de normes	7
B. Avis et conseils confidentiels	9
C. Formation et sensibilisation	12
D. Protection contre les représailles	14
E. Dispositif de transparence financière	17
F. Autres activités	19
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	19
V. Conclusion	20

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 2024.

2. Sis à Copenhague, le Bureau de la déontologie prête des services d'appui à quelque 5 550 membres du personnel de l'UNOPS (environ 13 % de fonctionnaires et 87 % de vacataires recrutés sur le plan international et local au 31 décembre 2024) servant dans plus de 85 pays à travers le monde.

3. En application 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 a été créé en 2009 et mène ses activités dans le respect des principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Conformément au mandat des bureaux de la déontologie d'autres organes et programmes sous administration distincte, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS est chargé 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 ». Ses attributions 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) fournir à la direction un rapport annuel sur les activités du Bureau de la déontologie.

4. Outre ces responsabilités, conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#), le Directeur du Bureau de la déontologie de l'UNOPS est membre du Groupe de la déontologie des Nations Unies, composé des chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte et présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat des Nations Unies (qui compte actuellement neuf membres), et participe à ses travaux.

5. Après le lancement d'un plan d'intervention complet à l'UNOPS en 2023, l'année 2024 a été marquée par la poursuite des efforts de stabilisation des opérations du Bureau de la déontologie, l'accent étant mis sur l'achèvement des réformes du mécanisme de prise de parole et de dénonciation d'abus et sur la poursuite du renforcement des pratiques du Bureau en vue de rétablir la confiance à l'intérieur comme à l'extérieur dans l'exécution de son mandat principal.

6. En 2024, le Bureau, qui a vu sa charge de travail augmenter encore de près de 22 % par rapport à 2023, a traité 1 582 demandes liées à la déontologie, dont environ 60 % concernaient des services rendus (y compris l'élaboration de politiques et de normes et des demandes de protection contre les représailles) et 40 % des avis et conseils en matière de déontologie, notamment sur des activités externes et des conflits d'intérêts potentiels. Activités menées par le Bureau de la déontologie en 2024 :

a) **Élaboration de politiques et de normes.** Conformément à la décision 2022/24 du Conseil d'administration, et en coopération avec la Direction exécutive, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a examiné et réformé le processus de dénonciation d'abus et de prise de parole à l'UNOPS en 2024 en collaboration avec les parties prenantes internes, et ainsi terminé de traiter ce point du plan d'intervention complet. Le Bureau a en outre élaboré un code de déontologie de référence pour l'UNOPS.

b) **Protection contre les représailles.** Le Bureau de la déontologie a poursuivi la mise en œuvre de la politique de protection des lanceurs et lanceuses d'alerte de l'UNOPS (Instruction opérationnelle n° OI.Ethics.2022.01, « Protection contre les représailles ») et traité 62 affaires en 2024.

c) **Formation et sensibilisation.** En 2024, le Bureau de la déontologie a continué de mener sa campagne mondiale de sensibilisation (« La déontologie en action ») visant à favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité à l'UNOPS. Au total, sept sessions en présentiel et huit sessions virtuelles, qui ont réuni plus de 780 participantes et participants représentant toutes les catégories et tous les types de contrats, ont été organisées avec le Groupe des services de New York, la région du Moyen-Orient et l'équipe de soutien du Siège.

d) **Avis et conseils.** Le Bureau de la déontologie a continué de fournir au personnel et à la direction des avis et conseils en matière de déontologie dans 626 affaires.

e) **Cohérence.** Tout au long de l'année 2024, le Directeur du Bureau de la déontologie de l'UNOPS a exercé les fonctions de Président suppléant du Groupe de la déontologie des Nations Unies et a participé à deux groupes de travail sur l'harmonisation des pratiques et des politiques liées à la déontologie parmi les membres du Groupe.

f) **Dispositif de transparence financière.** L'UNOPS s'est associé au Bureau de la déontologie du Secrétariat des Nations Unies dans le cadre d'un memorandum d'accord relatif à la fourniture de services en vue de l'exécution de son dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts. En 2024, 1 134 déclarations du personnel de l'UNOPS pour la campagne de déclaration de situation financière de 2023 ont été examinées dans le cadre du dispositif.

II. Composition et indépendance du Bureau de la déontologie

Composition

7. En 2024, le Bureau de la déontologie comptait un directeur (D-1), deux conseillers(ères) en déontologie de niveau P-4, deux spécialistes de la déontologie de niveau P-3 et un(e) spécialiste adjoint(e) de la déontologie de niveau G-6, soit un total de six emplois de durée déterminée. Au moment de la rédaction du présent rapport, le Bureau de la déontologie était doté d'un effectif complet.

Confirmation de l'indépendance

8. Conformément aux normes relatives à l'indépendance énumérées par le Corps commun d'inspection (CCI) dans son examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2021/5](#)), le Bureau de la déontologie de l'UNOPS confirme qu'il respecte ces normes et qu'il a agi en toute indépendance durant la période considérée.

9. Le Directeur du Bureau de la déontologie, qui rend directement compte au Directeur exécutif, a tenu des séances régulières à huis clos avec le Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNOPS en juillet et en décembre 2024. Tout au long de l'année 2024, le Bureau de la déontologie a pu s'entretenir sans entrave avec le Conseil d'administration et a organisé une séance d'information à huis clos en décembre 2024.

10. Le Bureau n'a fait l'objet d'aucune ingérence dans l'exécution de son mandat ni dans la définition de son programme de travail, de son budget et de ses priorités en 2024. Le Directeur exécutif et son équipe de direction ont répondu positivement à huit recommandations critiques du Bureau de la déontologie et aux avis donnés dans les domaines des conflits d'intérêts, de la protection contre les représailles et des problèmes systémiques.

III. Activités prescrites

11. En 2024, le Bureau a traité 1 582 dossiers (figure 1), soit une hausse de 22 % par rapport aux 1 294 dossiers traités en 2023 (figure 2). Si cette tendance est liée à une meilleure connaissance des services fournis par le Bureau et à ses activités de formation et de communication, elle reflète également la charge de travail accrue qui a pesé sur le Bureau de la déontologie tout au long de l'année 2024, en raison du rôle de chef de file qu'il a joué dans l'examen et la réforme des processus de dénonciation d'abus et de prise de parole et dans l'élaboration d'un code de déontologie.

12. Sur les 1 582 dossiers traités en 2024, 626 avaient trait à des avis et conseils en matière de déontologie, tandis que 956 portaient sur d'autres services fournis par le Bureau de la déontologie.

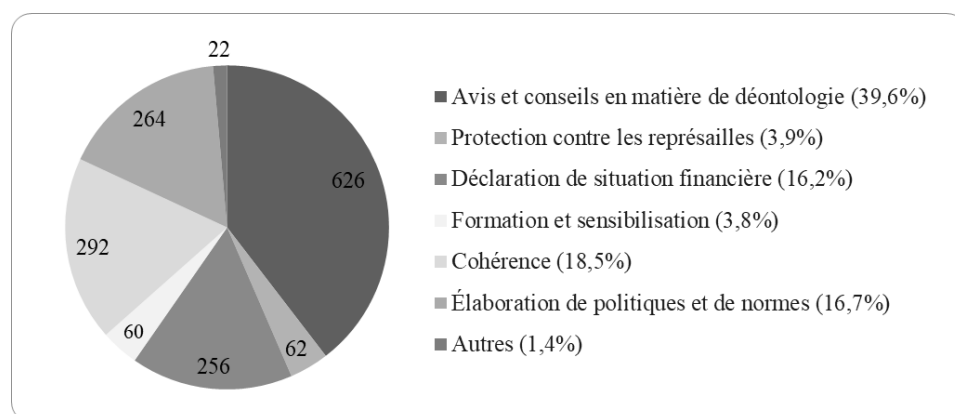
13. Les 956 dossiers liés aux services représentent une hausse par rapport aux 741 dossiers traités en 2023. Ce type de dossiers compte pour environ 60 % de la charge de travail du Bureau de la déontologie. Les services sont les suivants : élaboration de politiques et de normes, examen des questions relatives aux dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts menés de manière annuelle et lors de l'entrée en fonctions du personnel ; contribution à la cohérence des pratiques internes et externes en matière de déontologie ; participation à des activités de formation et de sensibilisation ; protection contre les représailles. Comme indiqué ci-dessus, l'augmentation substantielle de la charge de travail est principalement liée aux travaux relatifs à l'élaboration de politiques et de normes dans le cadre de la réforme des processus de dénonciation d'abus et de prise de parole et de l'élaboration d'un code de déontologie pour l'UNOPS. Le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a continué de renforcer sa participation aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies et a élargi son champ d'action pour inclure l'examen des déclarations de situation financière et de conflits d'intérêts en coopération avec le Bureau de la déontologie du Secrétariat des Nations Unies pour les campagnes de déclaration financière et de conflit d'intérêts menées de manière annuelle et au stade de l'entrée en fonctions.

14. Les 626 dossiers liés à des avis et conseils en matière de déontologie (figure 3) représentent environ 40 % de la charge de travail du Bureau. Ces avis et conseils

portaient sur les activités externes, les conflits d'intérêts potentiels, perçus ou réels, les questions relatives à l'emploi, la réception de dons et de distinctions honorifiques et d'éventuels manquements. L'augmentation est principalement liée aux demandes de conseils en matière de conflits d'intérêts (environ 10 % d'augmentation) et à la participation à des activités externes (23 % d'augmentation).

15. Les paragraphes suivants offrent un aperçu détaillé des 1 582 dossiers traités, représentés dans les figures 1 et 2 (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 (section C), à la protection contre les représailles (section D, figures 4 et 5) et au dispositif de transparence financière (section E) sont décrites dans les sections qui leur sont consacrées.

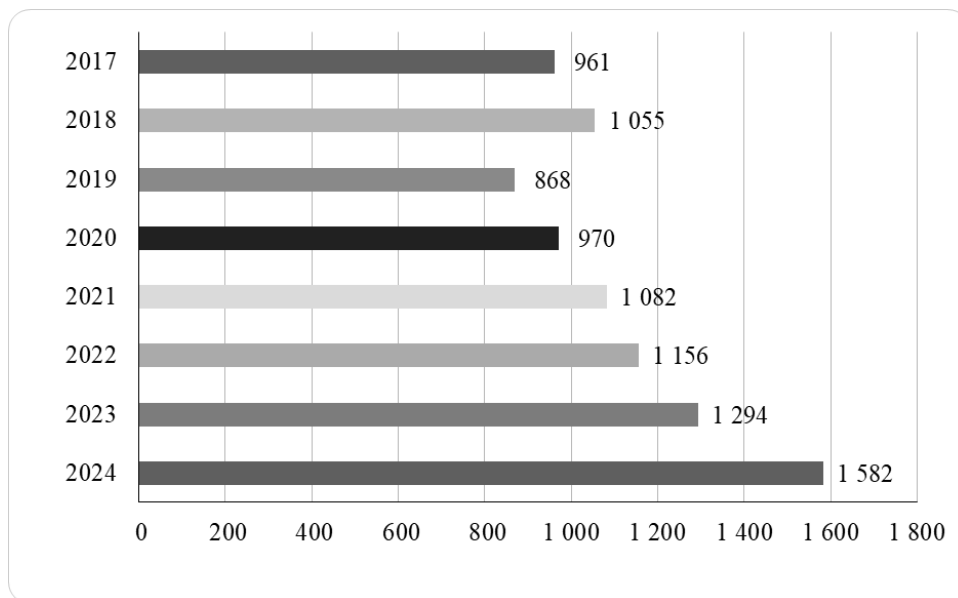
Figure 1
Ventilation des dossiers traités par catégorie (2024)¹



¹ Description des catégories

Avis et conseils en matière de déontologie : avis et conseils fournis conformément au mandat du Bureau. **Protection contre les représailles** : demandes formelles de protection contre des représailles, conseils donnés en matière de protection contre les représailles et affaires traitées au nom de la présidence suppléante. **Déclaration de situation financière** : administration, suivi et fourniture d'éclaircissements concernant les politiques dans le cadre des dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts. **Formation et sensibilisation** : mise au point et exécution d'activités de formation et de sensibilisation. **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. **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.

Figure 2.
Évolution du nombre de dossiers traités (2017-2024)



A. Élaboration de politiques et de normes

16. L'une des principales responsabilités du Bureau consiste à élaborer des normes relatives à des questions de déontologie 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 applicables. Le Directeur du Bureau fait également partie de l'équipe de direction de l'UNOPS en qualité de conseiller *ex officio*.

Refonte des processus de prise de parole et de dénonciation d'abus

17. Compte tenu de l'importance de la décision 2022/24, l'une des principales priorités du Bureau de la déontologie en 2024 était d'achever l'examen et la mise en œuvre de la refonte du processus de dénonciation d'abus et de prise de parole à l'UNOPS².

18. Comme indiqué au Conseil d'administration dans une note d'information datée du 16 décembre 2024 en vue de sa première session ordinaire de 2025 (point 14, intitulé « Note d'information : Achèvement de la refonte du mécanisme de prise de parole et de dénonciation d'abus »), l'examen et la mise en œuvre sont achevés et ont été publiés le 24 janvier 2025. En outre, le Directeur du Bureau de la déontologie a présenté la refonte au Conseil d'administration lors d'une session à huis clos tenue le 11 décembre 2024.

19. En plus de se concentrer sur le rétablissement de la confiance, l'examen a été mené en suivant une approche globale et intégrée pour traiter les questions soulevées dans les rapports correspondants. L'examen comprenait notamment un examen systématique des rapports précédents, tels que l'évaluation du signalement des actes répréhensibles et de la gestion des conflits par l'UNOPS (janvier 2022), l'examen par

² Veuillez noter que cet examen est distinct de celui demandé par le Conseil d'administration concernant la mise à jour de la politique de protection contre les représailles, laquelle a été achevée en août 2022 (DP/OPS/2023/4, par. 57).

une tierce partie des systèmes de contrôle interne et des structures de gestion des risques et de gouvernance globale de l'UNOPS (novembre 2022), et l'examen de la culture institutionnelle (octobre 2023). Au cours de la phase d'examen, il a été tenu compte de la norme ISO applicable aux systèmes de gestion des dénonciations d'abus, du rapport pertinent du Corps commun d'inspection sur les dénonciations d'abus (JIU/REP/2018/4) et d'une analyse comparative des pratiques et procédures applicables d'autres organisations comparables.

20. Après avoir examiné les points de vue exprimés lors d'une série de discussions avec le Bureau du médiateur, les personnes référentes chargées des questions liées à la diversité, la personne référente pour la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, les personnes référentes du soutien et du plaidoyer, les associations de fonctionnaires et d'autres membres du personnel, le Bureau de la déontologie a fait appel à un groupe de discussion transversal composé de membres du personnel, qui lui a servi de cellule de réflexion.

21. Dans le cadre de ce processus, les décisions finales concernant les principales réformes à mener ont été prises par un comité de pilotage composé des principaux bureaux responsables des processus de dénonciation d'abus à l'UNOPS, dont les membres ont reçu les conseils d'un groupe d'experts en la matière. Le comité de pilotage était composé du Directeur exécutif, de la Directrice exécutive adjointe de l'UNOPS chargée de la gestion et des politiques, de la Directrice de cabinet, du Directeur du Groupe de l'audit interne et des enquêtes, de la Directrice du Groupe de gestion du personnel et de la culture organisationnelle, de la Conseillère juridique et du Directeur du Bureau de la déontologie.

22. Les aspects essentiels des principales réformes, qui peuvent être consultées publiquement à l'adresse <https://integrity.unops.org/>, sont les suivants : a) création d'un portail permettant de fournir des conseils et des ressources cohérents au personnel de l'UNOPS, et doté d'un mécanisme de communication directe de l'information et d'un dialogueur (chatbot) assisté par l'intelligence artificielle pour traiter les questions non confidentielles ; b) désignation d'une personne référente de la navigation chargée d'orienter et d'informer sur les procédures de dénonciation d'abus, dans un souci de désescalade ; c) création d'une équipe chargée de la conduite sur le lieu de travail, au sein du Groupe de gestion du personnel et de la culture organisationnelle, chargée de traiter les cas de harcèlement et d'autres problèmes interpersonnels sur le lieu de travail, ainsi que de promouvoir l'intervention précoce et la désescalade ; d) création d'une commission interdisciplinaire chargée d'améliorer la coordination interdisciplinaire et le recensement des risques systémiques³.

23. Au-delà du lancement du processus en janvier 2025, le Bureau de la déontologie concentrera son attention sur les activités de sensibilisation à mener pour assurer la mise en œuvre et l'adoption sans heurts des réformes, dans une perspective d'amélioration continue.

³ Pour plus de renseignements, veuillez consulter la note d'information intitulée « Achèvement de la refonte du mécanisme de prise de parole et de dénonciation d'abus », datée du 16 décembre 2024, soumise en vue de la première session ordinaire de 2025.

Mise au point d'un code de déontologie de référence de l'UNOPS

24. Par ailleurs, l'une des principales priorités du Bureau de la déontologie en 2024 était l'élaboration d'un code de déontologie de l'UNOPS (intitulé « La déontologie commence par moi-même. Code de référence »)⁴.

25. En lien avec l'observation du Corps commun d'inspection (JIU/REP/2021/5, par. 179), selon laquelle ce type de code est « l'un des moyens primordiaux de faire connaître [...] les principales normes régissant les comportements acceptables ou proscrits », le Bureau de la déontologie de l'UNOPS, en collaboration avec le Directeur exécutif, a mis au point un code de déontologie pour l'UNOPS sur la base des normes de conduite de la fonction publique internationale, du Statut et des droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies (ST/SGB/2016/9) et des textes administratifs de l'UNOPS sur le sujet.

26. Afin d'améliorer l'utilisabilité quotidienne du document, des contributions de la direction, des responsables techniques, de l'association du personnel, d'experts en la matière et de groupes de discussion ont été sollicitées. Le document est rédigé dans un langage simple et comprend des exemples pratiques, des listes récapitulatives et des ressources d'appui pour la prise de décision conforme aux normes de déontologie.

27. En alignant et en renforçant les valeurs fondamentales, les déclarations culturelles et les engagements déontologiques de l'UNOPS, ce document devrait renforcer les efforts de l'UNOPS en matière de déontologie, d'intégrité et de responsabilité en offrant des conseils sur mesure et fondés sur des scénarios concrets pour répondre aux dilemmes déontologiques courants. Le code de déontologie a été publié en même temps que le système actualisé des lanceurs et lanceuses d'alerte, le 24 janvier 2025 (<https://integrity.unops.org/>).

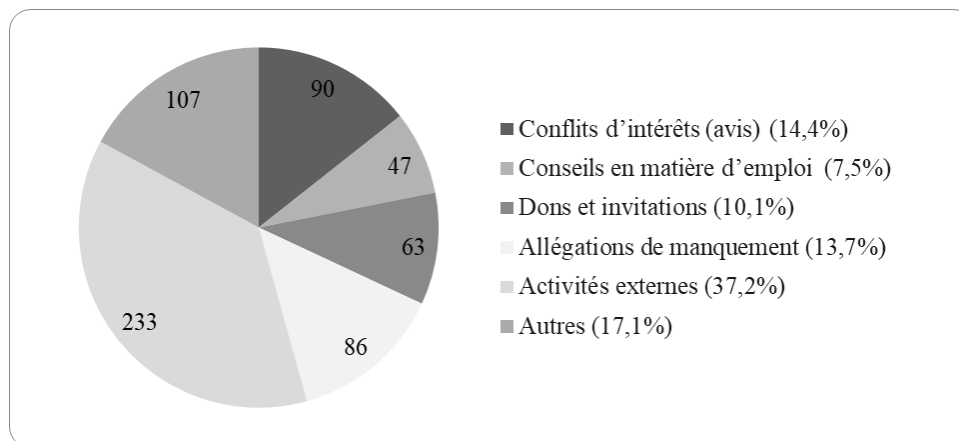
B. Avis et conseils confidentiels

28. Il est essentiel pour le Bureau de la déontologie de continuer à mettre l'accent sur la fourniture de conseils et d'avis confidentiels en matière de déontologie directement aux personnes concernées. 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.

29. Comme indiqué précédemment, 626 dossiers liés à des avis et conseils en matière de déontologie ont été traités en 2024 (figure 3). Ils portaient sur des activités externes, sur l'acceptation de dons et de distinctions honorifiques, sur d'éventuels manquements et sur les conflits d'intérêts potentiels, perçus ou réels.

⁴ Disponible à l'adresse suivante : https://content.unops.org/publications/UNOPS-Code-of-Ethics_FR.pdf.

Figure 3.

Ventilation des dossiers liés aux avis et conseils en matière de déontologie (2024)⁵*Activités externes*

30. Le devoir premier des membres du personnel de l'UNOPS est de consacrer leur énergie et leur temps à servir leur organisation. Par conséquent, les membres du personnel ont peu de possibilités d'exercer des activités externes, conformément aux conditions et aux restrictions décrites dans l'Instruction opérationnelle OI.Ethics.2018.04, intitulée « Activités externes ».

31. Conformément à l'Instruction opérationnelle OI.Ethics.2018.04, le Bureau de la déontologie examine les demandes d'activités externes de l'ensemble des membres du personnel de l'UNOPS (y compris les membres du personnel sous contrat à durée déterminée et les vacataires recrutés sur le plan international et local) en vue de déterminer si ces activités peuvent donner lieu à des conflits d'intérêts ou présentent des risques pour la réputation de l'Organisation. En outre, le Bureau recommande des mesures visant à assurer l'indépendance et l'impartialité attendues du personnel de l'UNOPS et à protéger l'intégrité de l'Organisation, conformément aux règles applicables.

32. En 2024, le Bureau de la déontologie a reçu 233 demandes d'activités externes (37 % du total des demandes), soit une augmentation de 27 % par rapport à 2023. Le Bureau de la déontologie considère cette tendance comme positive, en partie du fait de la sensibilisation accrue à ce sujet – grâce aux activités d'information et de communication menées par le Bureau de la déontologie – et en partie du fait de la mise en place d'un formulaire simple d'utilisation qui encourage le personnel à solliciter des conseils et une approbation avant de prendre part à des activités externes. Les orientations fournies dans ce domaine sont généralement des conseils et des recommandations en vue d'obtenir l'autorisation d'exercer un emploi ou d'autres types d'activité professionnelle en dehors de l'Organisation, de siéger dans

⁵ **Description des catégories**

Conflits d'intérêts (avis) : avis sur les conflits d'intérêts éventuels et sur les moyens de les atténuer. **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. **Dons et invitations** : conseils sur la réception de dons et les invitations conformément à la politique applicable. **Allégations de manquement** : conseils concernant les obligations et les solutions dans les situations de manquement potentiel et renvois éventuels. **Activités externes** : conseils sur des activités externes dans le cadre de la politique applicable et demandes d'approbation de ces activités. **Autres** : conseils fournis à la direction et au personnel [les questions relatives aux orientations générales constituant la sous-catégorie la plus importante (29 questions)].

des conseils d'administration, comités ou organismes similaires extérieurs à l'Organisation et de prendre part à des conférences et à des publications.

33. Étant donné que 87 % des membres du personnel de l'UNOPS sont titulaires d'un contrat de vacataire – et sont donc considérés comme membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, tout en étant dans le même temps tenus de respecter les politiques applicables de l'UNOPS en ce qui concerne les activités externes –, le Bureau de la déontologie doit examiner chaque demande avec diligence, en tenant compte des faits présentés et des circonstances particulières, ainsi que des complexités propres à ce type de contrat.

34. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a déployé des efforts soutenus pour aligner davantage ses pratiques sur celles du Groupe de la déontologie des Nations Unies et pour promouvoir la cohérence avec les principes directeurs de celui-ci concernant les activités externes.

Dons, distinctions honorifiques, rémunération ou avantages

35. La gestion de l'obligation des membres du personnel de l'UNOPS de refuser 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 dans le cadre de leurs fonctions officielles est un autre élément clé du travail du Bureau de la déontologie. Ces avantages peuvent créer des obligations susceptibles d'entraîner des conflits d'intérêts. Par conséquent, sauf circonstances exceptionnelles, prévues au paragraphe 3.2 de l'instruction opérationnelle OI.Ethics.2020.01 intitulée « Interdiction d'accepter des dons, distinctions honorifiques, décorations, faveurs ou rémunérations provenant de sources autres que les Nations Unies, ou de bénéfices de sources gouvernementales ou non gouvernementales », ils doivent être refusés. En 2023, ces interdictions ont été codifiées dans la politique de lutte contre la corruption de l'UNOPS (EOD.ED.2023.01).

36. Conformément à la politique du Bureau de la déontologie, la fourniture de conseils préventifs dans ce domaine continue de relever de la responsabilité du Bureau, et tous les dons et distinctions honorifiques reçus par les membres du personnel de l'UNOPS doivent être communiqués au Bureau dans les sept jours. Le Bureau de la déontologie informe alors la personne concernée de la marche à suivre.

37. Par rapport à 2023 (année marquée par une forte augmentation des demandes par rapport à l'année précédente), le Bureau de déontologie a reçu 63 demandes d'avis concernant ce sujet en 2024 (soit 10 % du total des avis fournis, sans variation significative par rapport à 2023).

38. Afin d'améliorer encore l'efficacité du processus et d'accélérer la fourniture de conseils pratiques et la communication des cas, le Bureau de la déontologie a créé et lancé en décembre 2024 un nouveau formulaire de communication des dons reçus et de fourniture de conseils pour aider les membres du personnel de l'UNOPS à traiter les demandes conformément à la norme OI.Ethics.2020.01. Afin de sensibiliser le plus grand nombre à cette question, le Bureau de la déontologie a consacré des sections distinctes aux questions des dons et de la lutte contre la corruption dans son code de déontologie et continue d'harmoniser ses pratiques avec celles des membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

Conflits d'intérêts

39. Détecter et communiquer de manière proactive les conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus est une obligation essentielle des membres du personnel de l'UNOPS. Lorsqu'un conflit d'intérêts est détecté, il doit être réglé dans le meilleur intérêt de l'Organisation. Si les conflits d'intérêts doivent être communiqués en

premier lieu au chef ou à la cheffe de bureau concerné(e), le Bureau de la déontologie est souvent sollicité pour donner des conseils au personnel et à la direction sur la prévention et la gestion de ces conflits.

40. En 2024, le Bureau de la déontologie a fourni des conseils sur les conflits d'intérêts dans 90 cas, soit une légère augmentation, de 9,7 %, par rapport à 2023 (82 cas). Cette catégorie comprend les conflits d'intérêts aux niveaux personnel, fonctionnel et de l'Organisation, mais ne tient pas compte des conseils fournis séparément dans le cadre du dispositif de transparence financière. Dans la plupart des cas, le Bureau de la déontologie a formulé des recommandations d'ordre préventif, y compris sous la forme de mesures d'atténuation, ou a renvoyé l'affaire au bureau spécialisé en la matière, par exemple en ce qui concerne les questions liées à des passations de marchés.

41. Dans le cadre d'un examen des procédures actuelles d'entrée en fonctions à l'UNOPS pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée et d'un contrat de vacataire, le Bureau de la déontologie a mis à jour et publié en 2024 un nouveau formulaire de déclaration financière et de déclaration de conflit d'intérêts, ainsi qu'un formulaire de communication des conflits d'intérêts potentiels, réels ou perçus. Le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Groupe des achats pour mettre à jour son manuel relatif aux conflits d'intérêts, y compris les conflits spécifiques aux fournisseurs, et continuera de collaborer avec les principales parties prenantes pour mettre à jour les pratiques et procédures correspondantes en 2025.

C. Formation et sensibilisation

42. Il est énoncé dans la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) que le Bureau de la déontologie est chargé d'élaborer des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie.

Campagne « Ethics-in-action »

43. Le Bureau de la déontologie a lancé en novembre 2022 une vaste campagne de sensibilisation mondiale (« Ethics in Action », La déontologie en action) visant à favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité. Sa mise en œuvre s'est poursuivie jusqu'en 2023 et s'est achevée en 2024. La campagne visait à sensibiliser le personnel de l'UNOPS des quatre coins du monde à la gestion des dilemmes déontologiques, à l'existence d'une culture saine de la prise de parole et aux défis y relatifs, ainsi qu'à l'utilisation des canaux de communication pour faire part de toute préoccupation sur d'éventuels manquements professionnels, en mettant l'accent sur la politique actualisée de protection contre les représailles.

44. La campagne, menée à la fois en ligne et en présentiel par le Bureau de la déontologie, a été régulièrement accompagnée d'un exposé préalable à l'intention des responsables régionaux et d'une évaluation consécutive à la formation après le déploiement dans chaque région. Le Bureau de la déontologie a proposé un suivi sous la forme de sessions approfondies sur des thèmes concrets tels que les activités externes, les conflits d'intérêts, les activités politiques et l'utilisation des médias sociaux. Afin d'encourager une culture du dialogue et du désaccord constructif au niveau des pays et des équipes, le Bureau de la déontologie a mis en place un projet pilote et fourni des outils en vue de faciliter la tenue d'un dialogue d'équipe sur le thème de la déontologie en action.

45. En 2024, sept sessions en présentiel et huit sessions virtuelles sur le thème de la déontologie en action, qui ont réuni plus de 780 participants et participantes, ont été organisées à l'intention de l'équipe de soutien du Siège (mars 2024), du Groupe des services de New York (juin 2024) et de la région du Moyen-Orient (novembre 2024).

Au total, au cours des deux années de son déploiement, la campagne « La déontologie en action » a touché plus de 2 000 personnes représentant toutes les catégories et tous les types de contrats, au cours de 45 sessions tenues dans six régions.

46. D'après les enquêtes de satisfaction menées à la suite de ces sessions, la plupart des participants et participantes (environ 80 %) ont indiqué que le contenu de la formation était utile pour leur travail quotidien. Environ 85 % des participants ont indiqué qu'ils se sentaient davantage aptes à traiter les questions couvertes par la campagne « La déontologie en action » après avoir assisté à l'une des sessions. De même, environ 80 % des participants ont indiqué qu'après avoir assisté à l'une des sessions sur la déontologie en action, ils se sentaient plus enclins à s'exprimer s'ils étaient témoins d'une mauvaise conduite.

47. Par rapport à 2023, les activités liées à la formation du Bureau de la déontologie ont connu une diminution temporaire du fait que le personnel a dû faire face à une hausse du nombre de demandes d'avis et à une augmentation des activités liées à la refonte des procédures de dénonciation d'abus de l'UNOPS. Dans le courant de l'année 2025, le Bureau de la déontologie s'efforcera de réorienter ses ressources vers des activités de formation et de sensibilisation. L'objectif est non seulement de pérenniser les retombées positives de sa campagne « La déontologie en action » et d'évaluer les enseignements tirés, mais aussi d'accompagner efficacement le lancement et l'adoption des procédures révisées de dénonciation d'abus et du code de déontologie de l'UNOPS.

Séances d'initiation des dirigeants et dirigeantes

48. En 2024, le Bureau de la déontologie a continué de mettre l'accent sur les dirigeants et dirigeantes nouvellement nommés. Au cours de l'année 2024, le Directeur du Bureau de la déontologie a organisé huit sessions d'orientation et d'initiation à l'intention des dirigeants et dirigeantes fraîchement nommés de l'UNOPS, notamment la Directrice exécutive adjointe chargée de la mise en œuvre et des partenariats, le Directeur du bureau des relations extérieures et des relations avec le Conseil d'administration à New York, les directeurs et directrices de pays et les responsables de pays, les responsables de programme et les chefs et cheffes des services d'appui. Les participants et participantes ont été informés du mandat et de la portée des travaux du Bureau ainsi que de leurs responsabilités en ce qui concerne la culture de la déontologie à l'UNOPS.

Cours de perfectionnement obligatoire sur la déontologie et les normes de conduite

49. En application de la recommandation n° 3 du Corps commun d'inspection (JIU/REP/2021/5), le cours d'apprentissage en ligne sur la déontologie et les normes de conduite, lancé en 2021 pour les nouveaux arrivants, fait désormais l'objet d'un cours de perfectionnement obligatoire pour l'ensemble du personnel qui doit être suivi tous les deux ans. En 2024, plus de 440 membres du personnel qui devaient suivre à nouveau le cours ont obtenu le renouvellement de leur certificat à l'issue du programme.

Autres activités de sensibilisation

50. En 2024, le Bureau de la déontologie a participé à de multiples activités de formation et de sensibilisation ponctuelles, telles qu'une séance d'information à l'intention du Conseil d'administration du Partenariat mondial Halte à la tuberculose sur le mandat et les activités du Bureau de la déontologie de l'UNOPS (janvier 2024) ; des réunions de communication régionales dans les bureaux régionaux pour l'Afrique, l'Asie, l'Europe et l'Asie centrale, et l'Amérique latine et les Caraïbes sur l'utilisation des médias sociaux à des fins personnelles (janvier 2024) ; une session à l'intention

de l'initiative Global Pulse sur les activités externes (juillet 2024) ; une session à l'intention du bureau national du Nicaragua sur les conflits d'intérêts (août 2024) ; une session à l'intention du Global Leadership Network lors de sa retraite annuelle en 2024 sur les activités extérieures, les activités politiques et l'utilisation des médias sociaux à des fins personnelles (octobre 2024).

51. Le Bureau de la déontologie a communiqué des informations au personnel de l'UNOPS, par l'entremise de messages du Directeur exécutif, des directeurs et directrices des bureaux régionaux et des directeurs et directrices des fonctions organisationnelles, sur les communications et les activités publiques (janvier 2024), sur l'importance du respect de normes de déontologie strictes (février 2024), sur le cours de perfectionnement sur la déontologie et les normes de conduite (janvier et juillet 2024) et sur la mise à jour annuelle des travaux menés par le Bureau de la déontologie, en rappelant la politique qui est la sienne en matière de réception de dons pendant la période des fêtes (décembre 2024).

D. Protection contre les représailles

Introduction

52. Protéger les lanceurs et lanceuses d'alerte contre les représailles dans le cadre de sa politique de protection contre les représailles (Ref.OI.Ethics.2022.01) est un élément essentiel du mandat du Bureau de la déontologie.

53. En 2022, le Bureau a révisé, actualisé et publié sa politique de protection contre les représailles conformément à la décision 2022/16. Il réexamine en permanence ses pratiques dans ce domaine et continuera de le faire après le lancement des processus révisés de prise de parole et de dénonciation d'abus (décision 2022/24).

54. Chaque affaire de protection contre des représailles nécessite un examen et une évaluation détaillés des faits présentés et la collecte d'informations supplémentaires, compte tenu de la complexité et du caractère urgent que revêtent souvent les allégations de représailles contre des personnes ayant signalé un manquement, et du fait que celles-ci peuvent être amenées à évoluer et à se prolonger.

55. En 2024, le Bureau de la déontologie a traité 62 demandes de protection contre des représailles (contre 60 en 2023). Sur ces 62 affaires, 16 % (10 affaires) ont donné lieu à des demandes formelles de protection contre des représailles, pour lesquelles un examen complet a été réalisé et un mémorandum publié, ce qui représente une diminution par rapport à 2023 (figure 4). Dans 73 % des affaires (45 affaires), le Bureau a fourni des conseils à des personnes inquiètes d'éventuelles représailles. Les 11 % restants (7 affaires) sont des affaires qui ont donné lieu à un réexamen par le Groupe de la déontologie des Nations Unies en 2024 car il n'y avait pas de présomption sérieuse de représailles selon le Bureau de la déontologie du Secrétariat des Nations Unies. Le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a enregistré une légère diminution des affaires de protection contre les représailles directement liées à l'UNOPS (55).

56. En général, dans cette catégorie, le Bureau de la déontologie fait une distinction entre deux types de cas : les demandes d'avis (par. 57) concernant les représailles, les politiques applicables et l'inquiétude des personnes concernées quant à d'éventuelles représailles ; les demandes de protection formelle (par. 59), lorsque des personnes ont déjà exercé une activité protégée et estiment faire l'objet de représailles.

Demandes d'avis

57. Le Bureau de la déontologie a reçu 45 demandes d'avis en 2024 (niveau comparable à 2023, avec 44 demandes) et y voit l'expression d'une prise de

conscience et d'une confiance continues de la part du personnel lorsqu'il s'agit de le saisir pour exprimer des inquiétudes.

58. Environ 70 % des affaires de cette catégorie concernaient des problèmes sous-jacents liés à des conflits interpersonnels, à des évaluations de la performance des fonctionnaires ou à des allégations de harcèlement ou d'abus d'autorité de la part d'un ou d'une supérieur(e) hiérarchique.

Demandes de protection contre les représailles

59. Dans la gestion des affaires de protection contre des représailles, le Bureau de la déontologie examine si la personne ayant fait la demande s'est livrée à une « activité protégée » et a fait l'objet d'une « mesure préjudiciable » qui a des conséquences négatives sur son emploi ou ses conditions de travail, visant à la punir, à l'intimider ou à la blesser pour s'être livrée à l'activité protégée (« exigence de causalité »). Dans l'ensemble, le nombre de demandes formelles reçues par le personnel de l'UNOPS a diminué au cours de l'année par rapport à 2023 (figure 5).

60. En 2024, la plupart des mesures préjudiciables présumées être des mesures de représailles dans les 10 demandes formelles reçues étaient liées au harcèlement, à l'abus d'autorité ou à l'évaluation de la performance des fonctionnaires.

61. Sur les 10 demandes formelles reçues en 2024, six ont été classées en 2024, trois étaient encore en cours d'examen au moment de la rédaction du présent rapport et une a été retirée par la personne qui l'avait déposée. Le Bureau de la déontologie a envoyé des mémorandums formels aux personnes ayant fait les demandes pour les six affaires classées.

62. Sur les six affaires classées, compte tenu des conditions énoncées au paragraphe 59 ci-dessus, cinq ne répondaient pas au critère de présomption sérieuse requis par la politique applicable. Dans quatre de ces affaires, les personnes s'étaient livrées à des activités protégées et des mesures préjudiciables ont été constatées. Toutefois, aucun lien de causalité présumé entre l'activité protégée et les mesures préjudiciables n'a été établi dans ces affaires.

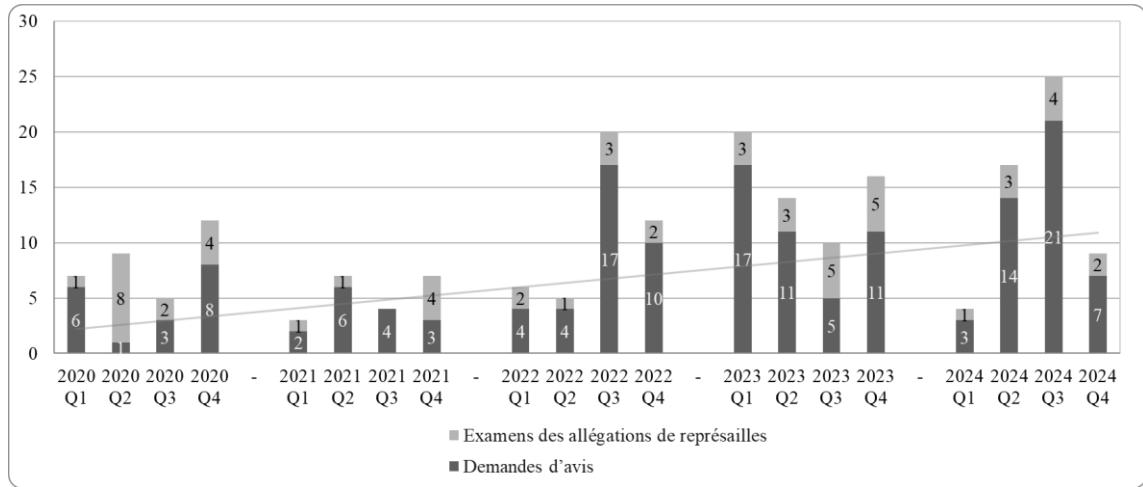
63. Dans un cas, néanmoins, le Bureau de la déontologie a constaté qu'il y avait eu participation à une activité protégée, que des mesures préjudiciables s'en étaient ensuivies et qu'il y avait une présomption sérieuse de lien direct entre la mesure préjudiciable alléguée et l'activité protégée. Par conséquent, en 2024, le Bureau de la déontologie a renvoyé cette affaire au Groupe de l'audit interne et des enquêtes pour l'ouverture d'une enquête. Le rapport d'enquête devrait être reçu au début de l'année 2025, date à laquelle le Bureau de la déontologie procédera à un examen indépendant du rapport et rendra une décision finale.

Activités de prévention

64. Outre ce qui précède, dans le cadre de l'examen des demandes, le Bureau de la déontologie peut recommander des mesures à prendre, conformément à sa politique : a) lorsqu'il existe un risque immédiat pour la sûreté et la sécurité de la personne concernée ; b) lorsque des mesures provisoires appropriées doivent être prises pour protéger les intérêts de la personne concernée au cours de la phase d'examen préliminaire ou de toute enquête ultérieure ; c) lorsqu'une personne risque de subir des représailles et que des mesures préventives s'imposent.

65. En 2024, des mesures provisoires ont été recommandées à la direction dans deux cas. Par souci de confidentialité, le contenu détaillé des recommandations n'est pas communiqué. Dans tous les cas, les recommandations ont été rapidement mises en œuvre par la direction.

Figure 4
Demandes d'avis et examen des allégations de représailles (hors travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies)

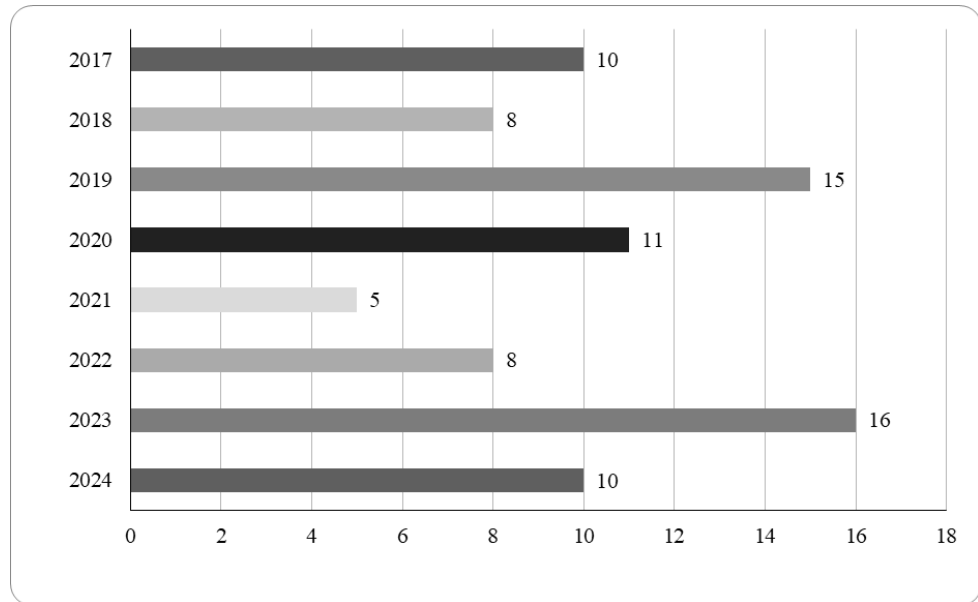


Réexamens menés par le Groupe de la déontologie des Nations Unies

66. Toute personne qui se voit communiquer par le Bureau de la déontologie de l'UNOPS une décision dans laquelle il est établi que la mesure de représailles n'a pas pu être prouvée faute d'éléments suffisants peut déposer un recours et demander le réexamen de la décision par la présidence du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

67. Deux demandes de réexamen de la décision du Bureau de la déontologie de l'UNOPS ont été reçues par la présidence du Groupe de la déontologie en 2024. Dans les deux cas, les décisions de l'UNOPS ont été confirmées.

Figure 5
Demandes de protection contre des représailles (2017-2024)



E. Dispositif de transparence financière

68. Conformément au paragraphe g) de la section 3 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), le Bureau de la déontologie administre un dispositif de transparence financière.

69. Ce dispositif est conçu pour aider les fonctionnaires de l'ONU concernés à déceler, à atténuer et à gérer les risques de conflits d'intérêts découlant de leurs intérêts financiers propres, de leurs affiliations personnelles ou de leurs activités extérieures, ainsi que de ceux des membres de leur famille proche. Lorsqu'ils s'acquittent de leurs obligations en matière de déclaration de situation financière, les fonctionnaires contribuent à renforcer la crédibilité de l'ONU et la confiance du public à son égard.

70. Conformément aux dispositions correspondantes d'un mémorandum d'accord signé entre l'UNOPS et le Secrétariat des Nations Unies en 2023, le Bureau de la déontologie des Nations Unies a fourni à l'UNOPS, pour la première fois en 2024, des services relatifs au dispositif de transparence financière. En conséquence, à partir du cycle de déclaration annuel de 2024, des membres du personnel désignés de l'UNOPS ont participé au dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU administré par le Bureau de la déontologie des Nations Unies. Afin de rationaliser ses pratiques, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS s'est associé au Bureau de la déontologie des Nations Unies pour veiller à ce que les membres du personnel de l'UNOPS tenus de présenter une déclaration conformément à la politique en vigueur de l'UNOPS se conforment aux exigences du dispositif de transparence financière.

71. Conformément à la politique de l'UNOPS en la matière (« Déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts », OI.Ethics.2018.02), sont tenus de présenter une déclaration : a) tous les membres du personnel recrutés au niveau international à partir de la classe P-5 ; b) les membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sous contrat de vacataire de catégorie 4 et supérieure ; c) les autres membres du personnel, y compris les titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de vacataire qui ont pour fonction principale d'acheter des biens et services et de placer des avoirs ou qui ont accès à des informations confidentielles concernant les achats et les investissements. Une fois déposées, les déclarations sont examinées par une tierce partie sous contrat avec le Secrétariat des Nations Unies.

72. Avant le lancement du cycle de déclaration de 2024, en partenariat avec le Bureau de la déontologie des Nations Unies, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a organisé deux séances d'information personnalisées sur le dispositif de transparence financière de l'ONU en février 2024, à l'intention des membres du personnel de l'UNOPS tenus de déposer des déclarations de situation financière. Ces réunions d'information ont porté sur des sujets tels que les obligations d'information, la procédure à suivre pour soumettre une déclaration, les procédures d'examen et les mesures permettant de déceler et de gérer les conflits d'intérêts. Tout au long du cycle de déclaration, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a fourni un soutien administratif aux participants et participantes et a contrôlé leur conformité afin de s'assurer que les membres du personnel de l'UNOPS soumettaient rapidement leurs déclarations et suivaient les conseils qui leur étaient prodigués dans le cadre du dispositif de transparence financière. Afin de faciliter le processus d'examen, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a fourni au Bureau de la déontologie des Nations Unies, à sa demande, des éclaircissements sur les politiques à suivre. Le Bureau de la déontologie de l'UNOPS s'est rapproché des déclarants et déclarantes et leur a apporté un soutien supplémentaire dans 248 cas (suivi et questions liées aux technologies de l'information).

73. Au cours du cycle de déclaration de 2024, mené du 1^{er} mars au 31 décembre 2024, un total de 1 134 membres du personnel de l'UNOPS ont participé au dispositif de transparence financière de l'ONU. À la clôture du cycle de déclaration, tous les membres du personnel de l'UNOPS (100 %) avaient soumis leur déclaration, 795 déclarants et déclarantes (70 %) ayant soumis leur déclaration dans les délais, et 339 (30 %) l'ayant soumise après la date limite. Bien qu'il s'agissait de la première fois que le personnel de l'UNOPS participait au dispositif de transparence financière des Nations Unies, le fait que la totalité des membres du personnel de l'UNOPS aient présenté une déclaration a montré que ceux-ci avaient saisi l'importance de détecter et de gérer les conflits d'intérêts et que le Bureau de la déontologie de l'UNOPS avait activement échangé avec les déclarants et leur avait apporté son soutien.

74. Alors que 100 % des déclarants et déclarantes désignés avaient soumis leurs déclarations de transparence financière, l'examen de 1 117 dossiers avait été achevé avant la fin du cycle (98,5 %), et 17 déclarants (1,5 %) n'avaient pas accompli toutes les formalités requises pour clôturer l'examen de leur dossier au 31 décembre 2024 : ils n'avaient pas répondu aux demandes de précisions ou d'informations complémentaires, n'avaient pas fourni de documents provenant de sources tierces pour vérification ou les documents correspondants ou n'avaient pas suivi les recommandations devant permettre de gérer les risques de conflits d'intérêts en temps voulu. Au moment de la soumissions du présent rapport, le suivi de ces déclarations était encore en cours. Les dossiers qui n'ont pas été clôturés lors du cycle de déclaration de 2024 seront à nouveau examinés en priorité lors du cycle de déclaration de 2025. Les personnes qui n'ont pas satisfait à toutes les exigences en matière de vérification en 2024 participeront de nouveau au processus de vérification lors de l'exercice suivant.

75. Après l'examen de toutes les déclarations de transparence financière, une évaluation des conflits d'intérêts relatifs à la déclaration des personnes concernées a été effectuée. Sur un total de 1 134 participants et participantes, 48 conflits d'intérêts possibles ont été recensés concernant des activités externes, des activités financières ou des personnes ayant un membre de leur famille travaillant pour l'ONU ou pour une entité affiliée à l'ONU. La plupart des conflits d'intérêts éventuels recensés concernaient des activités externes, ce qui semble correspondre aux risques globaux prévus et gérés dans le cadre du dispositif de transparence financière de l'ONU au fil des ans.

76. Pour traiter les éventuels conflits d'intérêts recensés, le conseiller ou la conseillère du dispositif de transparence financière a émis 48 recommandations à l'intention des personnes concernées. Parmi celles-ci, 40 ont été acceptées et mises en œuvre avant la fin du cycle de déclaration. Au moment de la soumission du présent rapport, quatre déclarants et déclarantes n'avaient pas accusé réception de la recommandation du conseiller ou de la conseillère et quatre recommandations n'avaient pas été mises en œuvre à la fin du cycle de déclaration, de sorte qu'elles ont été classées dans la catégorie des dossiers incomplets. Au moment de la soumission du présent rapport, le suivi de ces déclarations était encore en cours.

77. L'examen de la période de référence 2024, qui débutera en mars 2025, sera à nouveau lancé en coopération avec le Bureau de la déontologie du Secrétariat des Nations Unies, en tenant compte des enseignements tirés de ce premier cycle du dispositif.

F. Autres activités

Comité consultatif pour les questions d'audit

78. Le Directeur du Bureau de la déontologie a présenté le rapport annuel pour 2023 et le programme de travail du Bureau de la déontologie pour 2024 au Comité consultatif pour les questions d'audit en mars 2024. Le Directeur a également participé à deux sessions à huis clos avec le Comité en juillet et décembre 2024, au cours desquelles il a présenté le plan de travail et les priorités pour 2025.

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

Groupe de la déontologie des Nations Unies

79. En 2024, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a continué de participer aux réunions mensuelles et aux sessions informelles ponctuelles du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

80. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies, créé par la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), 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, et compte neuf membres : Groupe de la déontologie des Nations Unies (présidence), Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), Programme alimentaire mondial (PAM) et UNOPS. Dans un souci de cohérence, le Groupe de déontologie est chargé d'établir un ensemble unifié de normes pour ses membres et de se concerter sur les questions dont les implications s'étendent au système dans son ensemble.

81. La participation et l'adhésion au Groupe constituent la pierre angulaire de l'indépendance du Bureau de la déontologie de l'UNOPS et de sa cohésion avec la communauté plus large des bureaux de la déontologie au sein du système des Nations Unies.

82. La collaboration entre les deux entités a continué d'être resserrée par le Bureau de la déontologie tout au long de l'année 2024. Par exemple, en 2024, le Directeur du Bureau de la déontologie a exercé les fonctions de Président suppléant du Groupe de la déontologie des Nations Unies pour un mandat d'un an, et a ainsi été chargé de réexaminer les décisions prises par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU dans les affaires de protection contre les représailles lorsqu'aucune présomption sérieuse de représailles n'a été retenue. Comme indiqué précédemment, le Directeur du Bureau de la déontologie de l'UNOPS a rendu sept décisions concernant ces demandes.

83. Le Directeur du Bureau de la déontologie de l'UNOPS a également participé à deux groupes de travail chargés d'élaborer des documents d'orientation pour le Groupe de la déontologie sur les distinctions honorifiques, les décorations, les faveurs, les dons ou les rémunérations et les activités externes, et a continué de rationaliser d'autres activités de communication et de sensibilisation liées à la déontologie.

Réseau Déontologie des organisations multilatérales

85. Le Bureau de la déontologie de l'UNOPS est membre du Réseau Déontologie des organisations multilatérales et participe à ses conférences annuelles. Le Réseau regroupe les bureaux de la déontologie de plus de 50 organisations multilatérales et rassemble des responsables de haut niveau des fonctions de déontologie dans des organisations multilatérales intergouvernementales soumises au droit international public, en leur qualité officielle. Il s'efforce d'élargir la base de connaissances de ses membres, de renforcer les capacités professionnelles en matière de déontologie et de promouvoir de bonnes normes de pratique et responsabilités principales.

V. Conclusion

85. Après le lancement d'un plan d'intervention complet à l'UNOPS en 2023, le Bureau de la déontologie a continué de se concentrer en 2024 sur la consolidation de son rôle en tant que ressource fiable et indépendante pour la promotion des normes déontologiques qui relèvent de son mandat. Il s'est employé à atteindre cet objectif en achevant les réformes des processus de dénonciation d'abus et de prise de parole et l'élaboration du premier code de déontologie de l'UNOPS. L'accent a également été mis sur la mise en œuvre et le renforcement des activités habituelles et sur la poursuite des travaux liés à la formation et à la sensibilisation.

86. En 2025, le Bureau de la déontologie s'est engagé à contribuer au succès du déploiement des processus de réforme et à continuer d'établir des pratiques cohérentes conformes aux normes des Nations Unies. Le Bureau de la déontologie est prêt à collaborer avec toutes les parties prenantes internes et externes concernées pour continuer à renforcer une culture de la déontologie à l'UNOPS.
