



Conseil économique et social

Distr. générale
2 avril 2012
Français
Original : anglais

Pour suite à donner

Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

Session annuelle de 2012

5-8 juin 2012

Point 6 de l'ordre du jour provisoire*

Rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF

Résumé

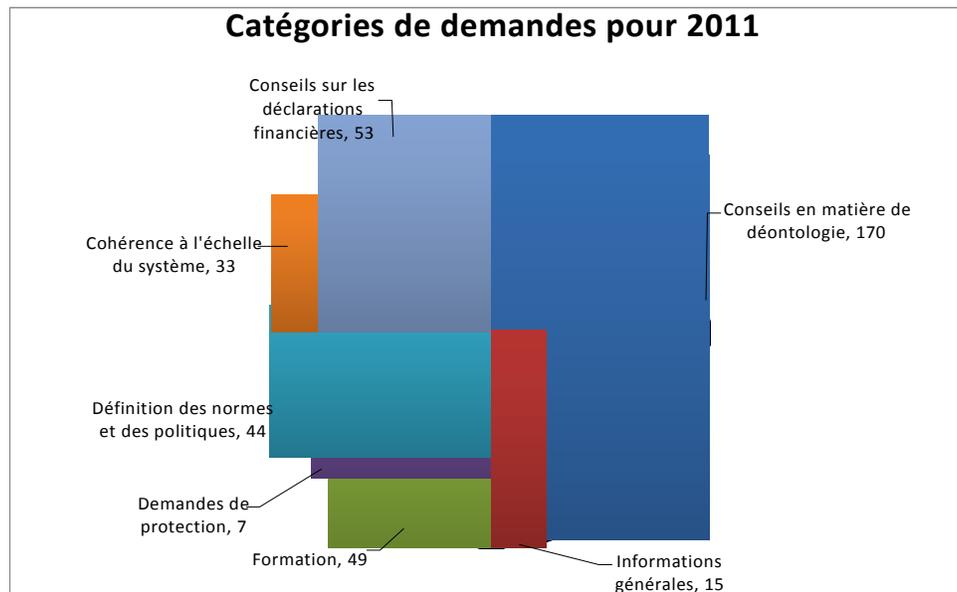
Ce rapport est le troisième rapport présenté au Conseil d'administration de l'UNICEF conformément à la décision 2010/18. Il couvre le quatrième exercice complet du fonctionnement du Bureau de la déontologie. Il aborde chacun des domaines d'activités relevant du mandat du Bureau de la déontologie : a) les activités normatives et l'aide à la formulation des politiques; b) la formation, l'éducation et la communication; c) les avis et les conseils; d) le dispositif de transparence financière; e) la protection des fonctionnaires contre des représailles; et f) la participation aux travaux du Comité de déontologie des Nations Unies.

* E/ICEF/2012/9.



Introduction et information générale

1. Après avoir mis le service en place et organisé le dispositif de transparence financière, le Bureau de la déontologie recentre ses activités sur la fourniture d'avis et de conseils portant sur des questions de fond. Plusieurs facteurs expliquent cette réorientation : premièrement, le dispositif de transparence financière est à présent devenu partie intégrante du cycle d'activité de l'organisation. Son objectif est plus clair pour les fonctionnaires et l'importance de la participation est beaucoup mieux comprise. Deuxièmement, ces efforts de sensibilisation ont été effectués via la formation, les séances d'information lors des réunions de la direction et les relations avec l'Association du personnel. Cela a permis aux fonctionnaires de mieux comprendre et aborder les questions d'éthique sur le lieu du travail et a conduit à davantage sensibiliser aux ressources disponibles pour aider à gérer ces problèmes. Troisièmement, d'autres moyens de communication, comme les séminaires en ligne, ont rendu les messages de la déontologie toujours plus présents dans l'esprit des fonctionnaires. Le Bureau de la déontologie élabore actuellement un contenu novateur pour son site Intranet, notamment sur les meilleures pratiques et études de cas.



2. Le nombre total de demandes a crû de plus de 50 %, passant de 241 à 371¹, témoignant de la disposition toujours plus grande des fonctionnaires à exprimer leurs préoccupations auprès du Bureau de la déontologie. Sur ces 371 demandes, 170 sollicitaient des conseils en matière de déontologie, 49 concernaient la formation, 44 les activités normatives, 15 des informations générales, et 7 étaient des demandes de protection contre les représailles ou bien des questions s'y rapportant. En outre, le Comité de déontologie et le Réseau de déontologie ont organisé des discussions approfondies sur 33 points entre leurs réunions officielles.

¹ Sans compter le nombre de questions administratives sur les déclarations de situation financière, en baisse à mesure que le dispositif s'améliore et que les fonctionnaires les souscrivant sont davantage familiarisés avec celui-ci.

3. Cette tendance toujours plus marquée des demandes sollicitant davantage d'avis et de conseils ressort clairement des demandes de conseils qui portent toujours plus sur des questions de fond et gagnent en complexité. La hausse la plus importante en pourcentage concerne les questions relatives aux activités normatives et à la formulation des politiques, lesquelles questions sont passées de 17 en 2010 à 44 en 2011. Il s'agit notamment de consultations avec des fonctionnaires de rang supérieur sur l'application des politiques en vigueur ainsi que sur la participation aux domaines tels que l'évaluation des risques.

4. La capacité du Bureau de la déontologie a été considérablement renforcée avec l'intervention depuis la mi-novembre 2011 d'un déontologue de la classe P-1 spécialiste des communications. En outre, un consultant a été engagé pour aider à l'examen des déclarations financières ainsi qu'à la formulation de conseils offerts aux fonctionnaires sur les conflits d'intérêt qui apparaissent.

5. Pour l'exercice biennal 2012-2013, un budget d'exploitation de 124 000 dollars par an a été affecté au Bureau de la déontologie, auquel se sont ajoutées les contributions des bureaux régionaux et des bureaux de pays au titre de la formation.

6. Tout au long de l'année 2011, le Bureau de la déontologie a collaboré étroitement avec un certain nombre de services de l'UNICEF : le conseiller juridique; le Bureau de la vérification interne des comptes, y compris le Groupe des enquêtes; le Bureau du Médiateur; la Division des ressources humaines, en particulier la Section des politiques et du droit administratif et le Bureau du Conseiller du personnel; la Division des programmes; la Division des solutions et des services informatiques; la Division de la collecte de fonds et des partenariats privés; et l'Association mondiale du personnel. Le Bureau tient également des réunions périodiques avec le Bureau du Directeur général.

Activités normatives et aide à la formulation des politiques

7. Le Bureau de la déontologie a renforcé son action dans ce domaine au cours de l'année 2011. On a enregistré une nette hausse du nombre des questions relatives aux activités normatives et des demandes d'aide à la formulation des politiques. Les demandes émanaient exclusivement ou presque de responsables, lesquels étaient en majorité en fonction dans des villes sièges. Nombre d'entre eux sollicitaient des conseils relatifs à l'application des politiques et des normes. Des demandes d'aide à la formulation des politiques ont pour l'essentiel recherché la contribution du Bureau de la déontologie aux nouvelles politiques en voie d'élaboration, telles que la révision de la politique de sélection du personnel.

8. Deux domaines critiques portant sur des travaux de fond ont été particulièrement importants dans ce domaine d'activité. Il s'agit premièrement de la contribution du Bureau de la déontologie au cadre de réglementation pour l'exercice de gestion globale des risques conduit par l'UNICEF. Le Bureau de la déontologie est le principal responsable chargé de piloter les risques concernant l'éthique et l'application du programme. De même, il est l'un des responsables pour les domaines suivants : a) stratégie, mission et vision organisationnelles; b) aptitude aux changements; c) gouvernance et responsabilité; et d) récompenses et sanctions. L'autre domaine critique a été la participation du Conseiller principal en déontologie, en qualité de représentant de l'UNICEF, au groupe de travail technique

de la Commission de la fonction publique internationale consacrée à la révision des normes de conduite de la fonction publique internationale. Cette révision a été un thème de débat majeur au sein du Comité de déontologie également.

9. Le Conseiller principal en déontologie a été invité en 2011 à participer aux réunions de l'Équipe mondiale de gestion. Cela a été l'occasion d'apporter un point de vue éthique à de nombreuses discussions, en particulier sur les questions de leadership et de déontologie, sur la mission et la stratégie de l'UNICEF, ainsi que le système de récompenses et de sanctions.

Formation, éducation et communication

10. En 2011, la formation, les réunions d'information à l'intention de groupes spécifiques ainsi que l'utilisation de l'Internet ont continué d'être les principaux moyens de communication. De nouveaux moyens ont également été mis en place : écrans d'information² et séminaires en ligne.

11. Depuis le lancement de la page de déontologie sur l'intranet de l'UNICEF en janvier 2010, le nombre de consultations quotidiennes, quoique généralement à la hausse, a fluctué sur le court terme, à l'image de l'activité du bureau. Le pic atteint en février 2011 était dû à l'enregistrement des déclarations de situation financière, le pic ultérieur de mai 2011 correspondant à la clôture du cycle de présentation de l'information financière de 2011. Les pics de visites durant l'année passée correspondent à un intérêt accru consécutif aux formations. Une baisse des visites du site Web à la fin 2011 peut tenir à une participation des fonctionnaires à d'autres questions de haute priorité relatives telles que l'entrée en vigueur de VISION. Avec l'arrivée d'un déontologue spécialiste des communications, le bureau anticipe une hausse du nombre de consultations tandis que de nouvelles informations seront ajoutées au site Web. Ces informations seront notamment une série sur les meilleures pratiques déontologiques au sein des bureaux de l'UNICEF ainsi qu'une série sur les questions les plus fréquemment posées.



² Des écrans de télévision sont disponibles à différents emplacements au cœur de chaque étage de la Maison de l'UNICEF à New York. Ils diffusent plusieurs sortes d'informations et présentent les activités financées par l'UNICEF.

12. D'autres moyens de communication novateurs sont actuellement en cours d'utilisation. Aujourd'hui, les écrans d'information affichent tous les jours la citation d'un écrivain ou penseur de renom. Il s'agit de textes provenant de diverses cultures, religions et régions du monde. Des séminaires en ligne sont organisés sur des sujets de préoccupation et s'articulent autour des questions soulevées avec le Bureau de la déontologie. Récemment, ces séminaires en ligne ont porté notamment sur l'exploitation sexuelle et l'abus d'autorité, en collaboration avec la Division des ressources humaines, ainsi que sur le dispositif de transparence financière.

13. Une formation en « face à face » à la déontologie s'est poursuivie en 2011. Ces séances de formation continuent d'utiliser le module orienté sur les valeurs sur la base de la prestation de serment. Ces séances ont associé des formateurs adjoints issus de la Section des politiques et du droit administratif de la Division des ressources humaines et de la Section des enquêtes du Bureau de la vérification interne des comptes, ainsi que des spécialistes des ressources humaines des bureaux régionaux. Des séances d'une journée complète ont été organisées pour atteindre l'ensemble du personnel dans sept bureaux de pays, un bureau régional, et quatre divisions du siège. Un certain nombre de réunions d'information sur des sujets précis ont été organisées : deux réunions des équipes de gestion régionales, l'une d'elles par vidéoconférence prolongée; une réunion de représentants adjoints; et deux réunions de bureaux de pays, l'une d'elles par vidéoconférence prolongée. Des matériels ont été communiqués pour appuyer cinq autres bureaux de pays. Dans l'ensemble, 1750 fonctionnaires (15 % des fonctionnaires de l'UNICEF) ont participé à des réunions d'information ou de formation en « face à face ».

	<i>Formation complète des bureaux</i>	<i>Réunions d'information</i>
Bureaux de pays	Cambodge, Éthiopie, Indonésie, Maroc, Nigéria, République démocratique du Congo, Thaïlande	Pérou, Zambie
Bureaux régionaux	Bureau régional pour l'Asie orientale et le Pacifique (EAPRO)	Bureau régional pour les Amériques et les Caraïbes (TACRO), Bureau régional pour l'Afrique centrale et l'Afrique de l'Ouest (WCARO), représentants adjoints et fonctionnaires chargés des opérations
Siège	Gouvernance, Nations Unies et affaires multilatérales; Division de la communication, Division des solutions et des services informatiques, Division des ressources humaines, Initiative de promotion de nouveaux talents, représentants de nouveaux pays	Approvisionnement

14. Les enquêtes sont réalisées à l'issue de ces séances de formation. Une grande importance est constamment accordée à ces séances, en particulier sur le module d'étude de cas qui renforce les concepts débattus de manière intéressante.

15. En 2011, la coopération avec l'Association mondiale du personnel et les associations régionales du personnel s'est développée. Le Bureau de la déontologie a participé aux réunions de l'Association mondiale du personnel, ainsi qu'aux

réunions de l'Association régionale du personnel du TACRO et de l'Association du personnel de New York. Cette participation prévoit des réunions d'information sur des questions pertinentes, notamment les mesures de protection contre les représailles et le rôle de l'Association du personnel d'aide aux fonctionnaires dans leur recherche de conseils et d'appui face aux problèmes rencontrés sur le lieu de travail. Il importe encore davantage d'être à l'écoute des préoccupations des fonctionnaires et de soumettre ces problèmes aux débats sur l'élaboration des politiques et la direction. Par exemple, toutes les réunions d'information organisées avec les responsables, y compris ceux qui suivent la formation destinée à l'ensemble des fonctionnaires, offrent un moyen d'instaurer un environnement transparent et de prévenir le harcèlement à tous les niveaux.

16. Ces formations, aussi bien « face à face » que virtuelles, sont constamment suivies par un pic de demandes de conseil.

Avis et conseils

17. Le nombre de demandes de conseil a augmenté de 66 % durant l'année écoulée, passant de 102 en 2010 à 170 en 2011. À quoi il faut ajouter la fourniture d'avis et conseils via le dispositif de transparence financière analysé ci-dessous. Cette hausse est attribuable, semble-t-il, à une sensibilisation accrue au rôle du Bureau de la déontologie ainsi qu'à l'appréciation de son utilité dans la fourniture d'avis et de conseils.



18. Le nombre de demandes spécifiques aux conflits d'intérêt au sens large (couvrant toutes les catégories : exercice d'activités extérieures, dons,

investissements personnels et conflits d'intérêt) ont doublé de 2010 à 2011. La plupart émane de fonctionnaires qui souscrivent des déclarations de situation financière et anticipent l'éventuelle nécessité de signaler certains points dans la déclaration. S'il y a lieu, afin d'assurer la cohérence des réponses, le Bureau de la déontologie a élaboré une façon de procéder pour décrire les conditions limitant les éventuels conflits d'intérêt apparaissant dans ces situations et pour proposer les mesures correctives voulues. Lorsque la chose est souhaitable, on demande souvent aux fonctionnaires de communiquer leur approbation des mesures en question à leurs supérieurs, leurs assistants ou les autres fonctionnaires dont le travail pourrait être affecté. Ce processus garantit aux fonctionnaires affectés qu'ils prennent les mesures appropriées, et assure une application sans heurts des décisions au sein d'un bureau en prévenant tout préjudice du fait d'intérêt personnel.

19. Le Bureau de la déontologie et la Section des politiques et du droit administratif de la Division des ressources humaines ont resserré leur collaboration pour répondre aux fonctionnaires demandant l'autorisation d'exercer des activités extérieures, fournissant ainsi des conseils davantage axés sur des questions de fond et mieux coordonnés.

20. Les fonctionnaires continuent de soulever des points liés à l'emploi, nombre desquels concernent des accusations de harcèlement et d'abus d'autorité, de traitement inéquitable ou de différends interservices. D'autres portent sur ce qui est perçu comme des violations de règles et règlements. S'il y a lieu, le Bureau du médiateur, le Groupe d'enquête ou la Division des ressources humaines en sont saisis. Le Bureau de la déontologie constate encore que bien des problèmes soulevés relevant de cette catégorie sont imputables à une mauvaise communication, souvent due aux différences culturelles, et qu'une analyse plus claire des diverses approches des relations humaines, en particulier de la part de responsables, pourrait prévenir nombre d'entre eux. Cela est devenu un thème majeur dans les réunions d'information et les séances de formation à l'intention des responsables.

Dispositif de transparence financière

21. Il s'est agi du cinquième cycle du dispositif de transparence financière et du deuxième cycle utilisant le système d'enregistrement en ligne et les formulaires à remplir pilotés par menus. Ces deux systèmes se sont avérés solides et ont été bien accueillis par les utilisateurs. La baisse considérable du total des demandes reçues de la part des fonctionnaires sur la déclaration de situation financière constitue le meilleur indicateur d'utilité de ces systèmes. La plupart de ces demandes portent sur la mécanique du système. En 2011, le Bureau de la déontologie a reçu 628 demandes techniques de la part des fonctionnaires sur le dispositif contre 879 reçues en 2010 et 1091 en 2009.

22. Ces dernières années, le période de souscription des déclarations au titre du dispositif de transparence financière débutait en mai ou juin. En 2011 toutefois, elle a commencé en mars pour coïncider avec les périodes de souscription au titre du dispositif similaire du Secrétariat des Nations Unies, ainsi que des autres fonds et programmes. Aussi la période entre les deux cycles de souscription des déclarations a-t-elle été de neuf mois seulement, la clôture du dispositif de 2010 empiétant sur l'élaboration du cycle de 2011. Toutefois, cette accélération des cycles a été

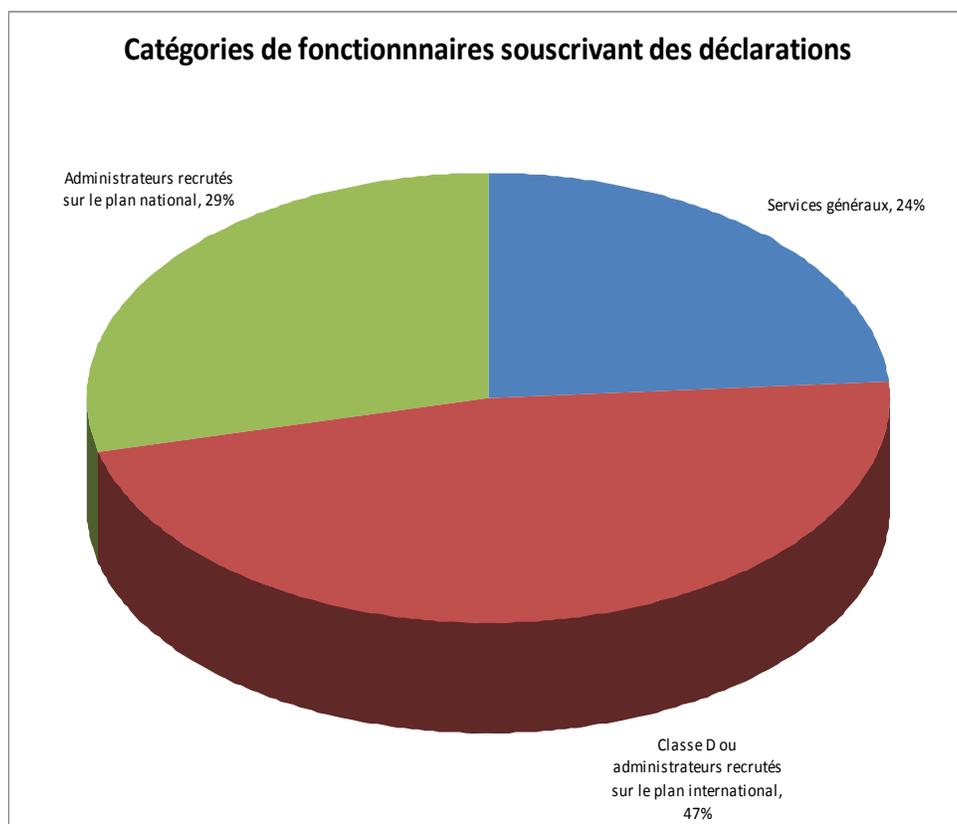
essentielle pour confirmer le fait qu'il s'agit d'un exercice à l'échelle du système et garantir la diffusion de messages synergiques dans celui-ci.

23. Plusieurs indicateurs montrent que le programme est devenu partie intégrante de la culture de l'organisation et qu'il est désormais accepté par les fonctionnaires. La persistance de taux élevés d'application du programme, à plus de 99 % depuis 2009, en est le premier indicateur; ce haut degré d'application est atteint à un stade plus précoce au cours de chacun des cycles, davantage de fonctionnaires respectant l'échéance. La réduction du nombre de questions sur la raison d'être du programme et la baisse des plaintes émanant des participants désignés en sont un deuxième indicateur. En 2010, on a enregistré 85 demandes portant sur des questions de fond, contre 53 en 2011, soit une baisse de 38 %. Enfin, on enregistre une hausse du nombre de questions adressées au Bureau de la déontologie sur les conflits d'intérêt, même lorsqu'elles ne sont pas nécessairement couvertes par le questionnaire relatif à la déclaration de la situation financière.

24. La décision de savoir qui doit souscrire la déclaration est prise par le chef de chaque division ou bureau en consultation avec le Bureau de la déontologie. Comme lors des années antérieures, afin d'offrir des conseils concrets, les critères de sélection des fonctionnaires précisés dans la politique de l'UNICEF sur la Déclaration de la situation financière ont été examinés par un comité ad hoc, où siégeaient les représentants du Bureau de la vérification interne des comptes, de la Division des ressources humaines, du Service juridique et du Bureau du Directeur général. Saisissant mieux le dispositif de transparence financière, les responsables prennent toujours plus en considération la nature des conflits d'intérêt étant survenus l'année précédente et les catégories de fonctionnaires y étant confrontés. C'est ainsi que le nombre de participants a crû de 9 % passant de 2 365 en 2010 à 2 592 en 2011.

<i>Année</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de souscrire une déclaration</i>	<i>Nombre de déclarations souscrites</i>	<i>Taux d'application (pourcentage)</i>
2007	2 545	2 106	82,8
2008	2 556	2 141	83,8
2009	2 536	2 536	100,0
2010	2 365	2 356	99,6
2011	2 592	2 584	99,7

25. Sur l'ensemble des fonctionnaires ayant souscrit une déclaration, 47 % sont de la classe D ou bien sont des administrateurs recrutés sur le plan international. À l'image de la structure décentralisée de l'UNICEF sur le terrain, 29 % sont des administrateurs recrutés sur le plan national et 24 % sont des agents des services généraux.



Examen des déclarations de situation financière

26. L'examen des déclarations de situation financière constitue la première étape d'un processus de discussion mené auprès des fonctionnaires sur les mesures requises pour limiter les conflits d'intérêt. Par exemple, l'examen des fichiers de déclarations de situation financière correspondant aux directeurs a recensé des conflits d'intérêt réels ou potentiels dans une affaire sur quatre : 76 % portaient sur des intérêts familiaux; 14 % sur l'exercice d'activités extérieures; et 10 % sur des intérêts financiers.

27. Dans chacune de ces cas, le Bureau de la déontologie a donné des orientations pour limiter les conflits réels ou gérer les conflits d'intérêt potentiels. Les fonctionnaires ont été tenus de bien signaler leur approbation des orientations communiquées.

28. Le schéma des préoccupations et conflits d'intérêt, réels et potentiels, qui ressort clairement de l'examen a été très utile pour donner une orientation plus précise aux réunions d'information sur la déontologie à l'intention des représentants et des autres hauts fonctionnaires, ainsi que pour aborder, lors de la formation à la déontologie, les thèmes et pratiques devant le plus faire l'objet d'examens et d'orientations.

Assurer l'application du dispositif

29. Les noms des huit fonctionnaires n'ayant pas souscrit de déclaration comme ils le devaient ont été transmis à la Division des ressources humaines en vue de sanctions disciplinaires.

30. L'approbation des renouvellements des contrats pour les hauts fonctionnaires et des nouveaux engagements de fonctionnaires existants aux postes de responsabilité est toujours subordonnée à la vérification de la satisfaction de leurs obligations au titre du dispositif de transparence financière. En 2011, le Bureau de la déontologie a donné son approbation pour 118 fonctionnaires. Cette approche a contribué à une application plus rapide à chacune des étapes du processus de déclaration, allant de la souscription à l'examen, et a souligné le sérieux avec lequel l'organisation examine ce programme.

Administration du dispositif

31. Le retour à un cycle complet de douze mois en 2011 a permis au Bureau de la déontologie de conduire pour la première fois en septembre (mois où la période de souscription arrivait presque à son terme) un examen de nouveaux hauts fonctionnaires à l'UNICEF arrivés depuis l'exercice initial. En outre, le Conseiller principal a rencontré de nouveaux hauts fonctionnaires pour les informer sur le programme et la limitation des conflits d'intérêt.

32. L'administration du dispositif continue de nécessiter une attention considérable pour les processus d'enregistrement et d'offrir des solutions en services d'assistance aux fonctionnaires rencontrant des difficultés. Le processus d'examen s'est également avéré nécessiter une composante majeure en matière d'explications et de discussions pour assurer la disponibilité de l'ensemble des données requises.

Mesures à venir

33. Le dispositif de transparence financière à l'UNICEF étant à présent à sa sixième année d'existence, il serait à propos de l'ajuster pour limiter plus efficacement les risques auxquels l'organisation est exposée. Cela consisterait notamment à examiner les critères à remplir sur la base de l'expérience concernant les risques et l'existence de conflits d'intérêt. Les conflits recensés par l'examen des déclarations concernent en grande majorité les liens de parenté et l'exercice d'activités extérieures; relativement peu concernent les engagements financiers. Il serait donc ainsi avisé de se reporter au niveau de détail requis dans les formulaires de déclaration de situation financière pour garantir que les types de conflits existant à l'UNICEF sont pleinement recensés plutôt que de privilégier les informations accessoires. Cette question est actuellement en cours de discussion au sein du Comité de déontologie du fait de la similitude des grandes tendances qui se dessinent au sein des fonds et des programmes.

Protection du personnel contre les mesures de représailles

34. En 2011, on a enregistré quatre demandes de protection contre des mesures de représailles. Toutes les quatre portaient directement sur ce qui apparaissait comme des rétorsions en réponse à une activité protégée, qu'il s'agisse de la divulgation d'un manquement ou d'une coopération à une enquête. Cette tendance suit la trajectoire amorcée en 2010 et indique une compréhension plus étendue de la politique de protection contre les représailles.

35. Sur les quatre cas, deux ont été traités avec succès via des approches informelles, dont par l'intermédiaire du Bureau du médiateur. Le troisième cas présentait des éléments insuffisants pour agir. Le quatrième n'offrait pas non plus d'éléments suffisants pour attester l'existence de mesures de rétorsion en réponse à l'activité protégée en question.

36. Il existe un autre indicateur d'une meilleure compréhension générale de la politique : le fait que les fonctionnaires s'adressent au Bureau de la déontologie pour parler de la politique lorsqu'ils envisagent de signaler un manquement. Dans certains cas, le fonctionnaire décide de ne pas déposer plainte pour harcèlement. Le Bureau de la déontologie prend des mesures pour accroître la confiance des fonctionnaires dans la viabilité de la politique et dans sa capacité de fournir une protection.

37. Compte tenu de ces éléments, que corroborent les résultats d'une enquête conduite auprès de l'ensemble des fonctionnaires indiquant que ceux-ci connaissent l'existence des mesures prévues sans pour autant leur accorder toute confiance, le Bureau de la déontologie ajuste sa stratégie visant à mieux informer sur sa politique de protection contre les représailles. Outre la communication pour diffuser celles-ci auprès des fonctionnaires et sa collaboration avec l'Association du personnel pour les faire connaître, le Bureau de la déontologie resserre sa coopération avec les responsables pour garantir qu'ils communiquent aux fonctionnaires leur attachement à une culture répudiant toutes représailles sur le lieu de travail. Les responsables sont encouragés à assurer que les fonctionnaires connaissent ces mesures et puissent s'y fier. Cela est essentiel pour promouvoir un environnement de transparence et de responsabilité.

Comité de déontologie des Nations Unies

38. En 2011, l'UNICEF a participé à l'ensemble des neuf réunions du Comité de déontologie des Nations Unies. En outre, l'UNICEF a participé à la réunion du Réseau de déontologie qui a rassemblé les représentants de bureaux de la déontologie du système des Nations Unies. Les consultations périodiques entre les membres du Comité de déontologie ont aidé à garantir une meilleure harmonisation des orientations proposées par les bureaux de la déontologie, et ont contribué à mieux formuler les mesures à prendre. Le Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie présenté lors de la soixante-sixième session de l'Assemblée générale (A/66/319) reprend toute l'information sur l'action du Comité de déontologie des Nations Unies et du Réseau de déontologie (Rebaptisé depuis Réseau Déontologie des organisations multilatérales).

Conclusion

39. Le dispositif de transparence financière montre son utilité au-delà de sa fonction immédiate d'examen des engagements des fonctionnaires. Il a accru la sensibilisation générale aux possibles conflits d'intérêt ainsi qu'à la nécessité de transparence de ces conflits avec les collègues. Il a également contribué à orienter les activités de formation et de sensibilisation conduites par le Bureau de la déontologie. Au cours de l'année à venir, des ajustements devraient être envisagés quant aux types d'informations rassemblées afin d'axer cet instrument sur les principaux risques courus par l'organisation en vue de la rendre plus efficace et effective.

40. La politique de protection contre les représailles est mieux connue – et mieux comprise – que durant son adoption. Néanmoins, il faut instaurer une meilleure confiance dans cette politique. Plus encore, il est nécessaire d'aider les responsables à inspirer à leurs bureaux une culture de non représailles et de transparence. Il importe ainsi que les réunions des équipes de gestion pour l'année à venir examinent cette question de près.

41. La formation existante, en ligne et face à face, doit être complétée et renforcée via des discussions et des examens périodiques des questions de déontologie au niveau de chacun des bureaux. Le leadership, à chaque niveau, aidera à mettre au point un modèle pour ces discussions et à mieux sensibiliser à la prise de décision éthique à l'échelle de l'UNICEF.

42. La forte hausse de demandes de conseils (due en partie au cycle accéléré du dispositif de transparence financière) a retardé les progrès dans certains domaines, notamment la révision des politiques sur la déclaration de la situation financière et la protection contre les représailles. La création d'un poste de déontologue et l'ouverture d'un crédit budgétaire pour l'exercice biennal permettront au Bureau de la déontologie d'étendre ses activités de communication et de gérer ces questions d'orientation générale.

43. Grace au recrutement d'un déontologue et à la mise en place du nouveau dispositif de transparence financière, le Bureau de la déontologie peut désormais concentrer son attention sur plusieurs problématiques de fond. Dans le domaine de l'action à mener, le Bureau de la déontologie s'attachera à orienter ou à participer à l'examen des politiques en matière de déontologie, en coopération étroite avec la Division des ressources humaines, le conseiller juridique et le Bureau de la vérification interne des comptes. Un accent particulier est mis sur l'élaboration d'une politique en faveur d'un environnement soucieux des enfants à la maison et sur la définition de moyens d'appui à sa mise en œuvre.

44. La formation face à face restera une priorité; des modules sur la conscience éthique sont en cours de définition pour une utilisation autonome au niveau d'un pays. Avec la mise en place d'une formation en ligne régie par des règles, une formation à jour sera élaborée qui reliera les règles au comportement fondé sur des valeurs.

45. Enfin, eu égard au dispositif de transparence financière, on s'emploiera davantage à mieux définir les domaines à risque auxquels sont confrontés les fonctionnaires, ainsi qu'à leur fournir les conseils voulus.