



**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  
27 mars 2017  
Français  
Original : anglais

---

**Session annuelle de 2017**

30 mai au 9 juin 2017, New York

Point 16 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, 2016**

*Résumé*

Le présent rapport est présenté au Conseil d'administration en application du paragraphe 9 de sa décision 2010/17 : Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS. Conformément à 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 rapport a été examiné par le Groupe de la déontologie des Nations Unies à sa 89<sup>e</sup> session, le 8 février 2017, et remis ensuite au Directeur exécutif du FNUAP.

Le présent rapport récapitule les activités menées par le Bureau de la déontologie du FNUAP en 2016 et décrit les tendances dans les domaines d'activité relevant de son mandat. Il présente également des recommandations à l'intention du personnel d'encadrement sur le renforcement de la culture institutionnelle d'intégrité et de conformité.

*Éléments de décision*

Le Conseil d'administration est invité à prendre acte du présent rapport, commenter les progrès des travaux du Bureau de la déontologie du FNUAP et offrir son soutien à la recommandation adressée à la direction.



## I. Introduction

1. Le présent rapport, le neuvième depuis la création du Bureau de la déontologie du FNUAP en janvier 2008, porte sur l'année civile 2016. Établi conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire Général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte », il est présenté au Conseil d'administration au cours de sa session annuelle de 2017, en application du paragraphe 9 de sa décision 2010/17.

2. Le Bureau de la déontologie du FNUAP aide le Directeur exécutif à faire en sorte que, dans l'exercice de ses fonctions, l'ensemble du personnel du FNUAP satisfasse aux plus hautes qualités de compétence et d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies, les normes de conduite de la fonction publique internationale et les politiques et procédures du Fonds. Le Bureau de la déontologie opère selon les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Ses activités visent à promouvoir une culture institutionnelle basée sur des valeurs communes d'intégrité, de responsabilité, de transparence, de professionnalisme, de respect et de tolérance.

3. Le présent rapport décrit les principales activités entreprises par le Bureau de la déontologie en 2016. Il formule également de nouvelles recommandations afin de renforcer la capacité du Fonds à respecter les normes éthiques les plus élevées, de sorte qu'il puisse continuer à œuvrer pour un monde où toute grossesse est désirée et se déroule sans risque et où chaque jeune s'épanouit pleinement.

## II. Activités du Bureau de la déontologie du FNUAP

4. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a mené ses activités dans les domaines suivants relevant de son mandat :

Fourniture, en toute confidentialité, de conseils et d'une orientation au personnel sur des questions d'éthique

Gestion du dispositif de transparence financière

Gestion de la politique relative à la protection du personnel contre les représailles

Élaboration de normes, programmes de formation et campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie, en coordination, au besoin, avec d'autres unités du FNUAP et avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies (EPUN), et sensibilisation aux questions de déontologie

Fourniture d'une orientation et d'un appui de politique générale au personnel d'encadrement afin qu'il veille, lors de la définition de normes éthiques, à ce que les règles, politiques, procédures et pratiques de l'organisation renforcent et promeuvent les normes les plus élevées de déontologie et d'intégrité requises par la Charte des Nations Unies ainsi que d'autres statuts et règlements applicables en matière de personnel.

5. En 2016, le Bureau de la déontologie a été saisi de 372 demandes de services. Ce chiffre représente une légère diminution de moins de 5 % par rapport à 2015. Cette baisse est imputable à la diminution du nombre de demandes relatives à la transparence financière et d'activités de cohérence formelle au cours de l'année. Toutefois, le nombre de demandes consultatives et de réclamations concernant des représailles a augmenté, ce qui témoigne de l'engagement continu du personnel et des équipes auprès du Bureau de la déontologie.

6. La figure 1 ci-dessous montre que la plupart des 372 services fournis en 2016 avaient un caractère consultatif (237) ; 26 ont permis d'aider le personnel en matière de transparence financière et 13 ont répondu à des plaintes faisant état de représailles ou des demandes d'information à ce sujet. Le Bureau de la déontologie a contribué à la cohérence et l'harmonisation des politiques et pratiques relatives à l'éthique à l'échelle du système des Nations Unies (36 demandes) et à l'élaboration de normes au sein du FNUAP (25 demandes). La figure 2 récapitule les services dispensés par le Bureau de la déontologie au cours de la dernière période de quatre ans, à savoir 2013-2016.

Figure 1  
Demandes de services par catégorie, en 2016

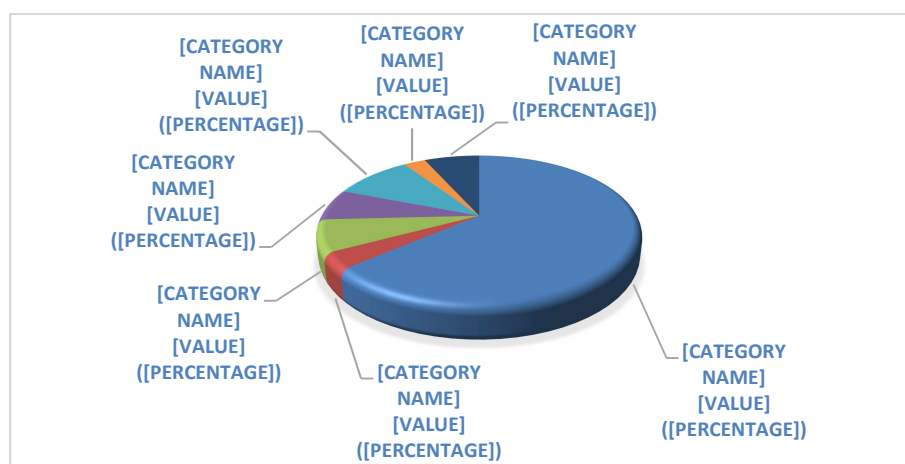


Figure 2  
Aperçu des services par catégorie, de 2013 à 2016

Année	Conseils et orientation	Représailles	Transparence financière	Élaboration de normes	Cohérence	Informations d'ordre général	Formation	Total
2013	161	5	54	19	28	6	12	285
2014	104	5	57	9	26	11	6	218
2015	226	7	57	23	45	11	21	390
2016	237	13	26	25	36	10	25	372

## A. Conseils et orientation

7. La fourniture de conseils et d'une orientation est le fondement même du programme de travail du Bureau de la déontologie. En 2016, les services de conseil ont représenté 64 % de l'activité du Bureau. Environ 90 % des demandes provenaient de fonctionnaires, le reste émanait de personnels externes.

8. Les demandes de services consultatifs en 2016 ont augmenté de 5 % par rapport à 2015. Les plus fortes hausses en pourcentage ont été enregistrées dans les régions des États arabes, d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique centrale, où le Conseiller en déontologie a organisé des missions de sensibilisation en 2016 ; ainsi que dans la région Asie et Pacifique, où le Conseiller en déontologie a participé à la réunion de planification régionale (voir la figure 3 et les autres informations relatives aux missions dans la Section D ci-après). On constate également une augmentation significative des conseils fournis au siège.

Figure 3

**Demandes de conseils et d'une orientation d'ordre éthique par lieu géographique, 2013-2016**

Année	Siège	Afrique de l'Est et Afrique australe	Afrique de l'Ouest et Afrique centrale	Amérique latine et Caraïbes	Asie et Pacifique	Europe de l'Est et Asie centrale	États arabes	Total
2013	66	8	5	17	34	8	23	161
2014	55	2	8	15	15	7	2	104
2015	84	62	17	36	17	6	4	226
2016	113	11	35	20	31	2	25	237

9. Sur les 237 demandes reçues par le Bureau en 2016, 141 (59 %) portaient sur différents types de conflits d'intérêts (voir la figure 4 ci-après). La majorité (96 demandes) concernait la participation à des activités ou l'exercice d'un emploi à l'extérieur – tels que le fait de prendre la parole en public, de dispenser des cours, de siéger au conseil d'administration d'organisations non gouvernementales ou de publier des articles ou des livres. Dans la plupart des cas, l'autorisation formelle de la Division des ressources humaines (DHR) était requise pour exercer l'activité ou l'emploi en question. Les fonctionnaires ont demandé ainsi l'autorisation à la Division des ressources humaines, et le Bureau de la déontologie a examiné leur cas pour les aider à déterminer s'il y avait ou non conflit d'intérêts. En ce qui concerne les activités liées à la publication de documents, la Division des communications et des partenariats stratégiques a examiné l'ébauche de publication afin de s'assurer qu'il n'existait pas de conflit d'intérêts avec les mandats des Nations Unies et du FNUAP. Dans d'autres cas, le fonctionnaire (ou parfois son supérieur hiérarchique) s'est enquis auprès du Bureau de la déontologie de la compatibilité de l'activité envisagée avec sa situation, et le Bureau lui a fourni directement des conseils. Onze demandes étaient liées aux procédures à suivre en matière de cadeaux, de distinctions honorifiques, de récompenses et d'offres d'hospitalité à destination et en provenance de gouvernements, partenaires d'exécution et fournisseurs.

10. Les questions touchant à l'emploi représentaient 40 % des demandes de conseils. La plupart d'entre elles étaient liées à des allégations ou des préoccupations concernant des conduites inappropriées. Bon nombre d'autres questions portaient sur la fourniture de conseils aux membres de la direction concernant l'application équitable et appropriée des politiques du FNUAP.

Figure 4  
Demandes de conseils et d'une orientation d'ordre éthique – ventilation des données

Catégorie	Siège	Bureaux extérieurs	Nombre total de cas
<b>Conflits d'intérêts</b>			
– Activités extérieures	61	35	<b>96</b>
– Cadeaux, récompenses et offres d'hospitalité	5	6	<b>11</b>
– Conflits d'intérêts liés à l'organisation	6	7	<b>13</b>
– Autres	8	13	<b>21</b>
<i><b>Total partiel</b></i>	<b>80</b>	<b>61</b>	<b>141</b>
<b>Questions relatives à l'emploi</b>			
– Problèmes liés au comportement sur le lieu de travail	14	35	<b>49</b>
– Précisions sur les politiques relatives au personnel	7	15	<b>22</b>
– Procédures de recrutement et de promotion	8	5	<b>13</b>
– Autres demandes	4	8	<b>12</b>
<i><b>Total partiel</b></i>	<b>33</b>	<b>63</b>	<b>96</b>
<b>Total général</b>	<b>113</b>	<b>124</b>	<b>237</b>

## B. Dispositif de transparence financière

11. Le dispositif de transparence financière aide le FNUAP à préserver et protéger son intégrité, et à renforcer ainsi la confiance du public envers l'organisation et son personnel. Le programme est un outil primordial du Fonds pour appréhender et évaluer les risques de conflit d'intérêts qui pourraient résulter des investissements financiers et des activités extérieures des membres du personnel et de leurs proches.

12. Au total, 512 fonctionnaires ont remis une déclaration au titre du dispositif durant le cycle de 2016 portant sur l'année 2015 (voir la figure 5). Parmi les membres du personnel tenus de remettre une déclaration, 147 étaient en poste au siège et 365 travaillaient sur le terrain. Quelque 72 fonctionnaires ont effectué leur première déclaration. Parmi ceux ayant soumis une déclaration, 316 occupaient un poste d'encadrement (62 %) et 196 faisaient partie du personnel d'appui (38 %), essentiellement à des postes d'assistant ou de collaborateur financier ou administratif basés dans les bureaux extérieurs.

Figure 5  
Participation au dispositif de transparence financière, par lieu d'affectation et année civile, 2012-2015

Année	Siège	Bureaux extérieurs	Total par année
<b>2012</b>	123	499	<b>622</b>
<b>2013</b>	133	541	<b>674</b>
<b>2014</b>	135	554	<b>689</b>
<b>2015</b>	147	365	<b>512</b>

13. Pour le cycle de déclaration de l'année 2016, le Bureau de la déontologie a strictement respecté les consignes du dispositif de transparence financière pour les fonctionnaires qui y sont

astreints. Cela a abouti à une réduction d'environ un quart du nombre de fonctionnaires participant à ce dispositif. Par exemple, la politique stipule que les « assistants administratifs/financiers » doivent s'y soumettre. Au cours des années précédentes, les fonctionnaires occupant des postes d'« assistant administratif », « assistant financier », « associé administratif » et « associé financier » étaient inclus, bien que ces rôles soient différents de ceux qui sont désignés dans la politique. Cette année, seuls les membres du personnel dont le titre correspond exactement à la désignation de la politique étaient inclus.

14. Comme toujours, le Conseiller en déontologie a examiné chaque déclaration de situation financière pour s'assurer que les informations sont complètes et vérifier si l'une des activités du fonctionnaire ou de ses proches pourrait constituer un conflit d'intérêts, compte tenu de la mission et des activités de l'organisation et du rôle de l'intéressé. Quelque 69 déclarants (13 %) ont certifié n'avoir rien de pertinent à déclarer. Des informations complémentaires ont été demandées à 225 fonctionnaires (44 %). Sur ce nombre, 69 ont nécessité de multiples ajouts et éclaircissements, ou ont reçu des conseils en vue d'atténuer ou d'éliminer les conflits d'intérêts. Il s'est avéré que six d'entre eux n'avaient pas déclaré au préalable une activité extérieure. Ils ont par la suite soumis une demande d'approbation pour l'exercice de cette activité ou indiqué qu'ils entendaient démissionner de leur poste afin d'éliminer tout conflit d'intérêts.

15. Après examen des déclarations financières, le Bureau de la déontologie a sélectionné un échantillon aléatoire de 35 déclarations (7 %) des participants au dispositif ayant des lieux d'affectation, grades et fonctions différents, afin de les vérifier. Ce processus, qui en est à sa quatrième année, permet au Bureau de s'assurer que les membres du personnel font preuve de la diligence et de la précision voulues lorsqu'ils remplissent leur déclaration. Un cabinet extérieur, choisi par le Bureau, a examiné les documents présentés à l'appui des déclarations initiales des fonctionnaires.

16. Au cours de la phase de vérification, 30 dossiers passés au crible ont été examinés, vérifiés et clos sans qu'un problème particulier n'ait été signalé. Les cinq autres ont révélé que les déclarants avaient soumis des documents sur un nombre important d'avoirs ou d'intérêts dont il n'avait pas été fait état lors de la déclaration initiale. Ce nombre est identique à celui relevé au cours du cycle 2015, mais représente un pourcentage plus élevé du nombre total des déclarations examinées. Bien que ces informations supplémentaires n'aient pas mis en évidence de conflits d'intérêts, les fonctionnaires concernés se sont vu rappeler les obligations du dispositif de transparence financière, afin de veiller à ce qu'ils les respectent pleinement à l'avenir.

### C. Protection des fonctionnaires contre les représailles

17. Le FNUAP est tenu de protéger les membres du personnel qui dénoncent une faute ou participent à une activité autorisée d'établissement des faits, contre toute mesure préjudiciable ou menace dont ils pourraient être victimes du fait de cette dénonciation ou participation. La politique dans ce domaine établit l'interdiction d'exercer des représailles, fixe les procédures à suivre pour porter plainte et indique les mesures que l'organisation est susceptible de prendre en cas de représailles. En 2016, le Bureau de la déontologie s'est prononcé sur trois plaintes pour représailles et dix demandes portant sur l'application de la politique en la matière.

18. Lors de la réception d'une plainte officielle, le Bureau de la déontologie procède à une première évaluation du dossier en vue d'établir si le plaignant a bien participé à une activité justifiant une protection contre des actes de représailles et, dans l'affirmative, si celle-ci a contribué aux représailles. S'il décide qu'à première vue un cas de représailles est établi, le dossier est transmis au Bureau des services d'audit et d'investigation (OAS) pour enquête. Une fois celle-ci terminée, le Bureau de la déontologie examine le rapport d'enquête, discute du rapport avec les enquêteurs, se prononce pour indiquer si des actes de représailles ont été commis, puis communique les recommandations appropriées au Directeur exécutif.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Au cours des années précédentes, le Bureau de déontologie stipulait que dans les cas de représailles, la « décision finale » lui reviendrait. Toutefois, cette situation a été modifiée par la décision du Tribunal d'appel des Nations Unies dans le dossier *Nguyen-Kropp et Postica c. Secrétaire Général, 2016-UNAT-673*, qui a précisé que le rôle des Bureaux de la déontologie ne consiste pas à prendre des décisions,

19. Ces trois plaintes émanaient de bureaux extérieurs. La première indiquait qu'un fonctionnaire avait fait l'objet de représailles de la part de son supérieur après avoir signalé une faute grave à un membre de la direction du FNUAP. À la clôture du cycle 2016, ce dossier faisait l'objet d'un examen préliminaire.

20. La deuxième plainte pour représailles était déposée par un ancien consultant, qui déclarait que le non-renouvellement de son contrat constituait une mesure de représailles suite à son signalement d'une faute au responsable du bureau. À l'issue de l'examen préliminaire du dossier, le Bureau de la déontologie a considéré que les faits allégués par le consultant n'étaient pas étayés par les informations initiales fournies ; en conséquence, il n'existait pas à première vue de preuve concernant des mesures de représailles.

21. En ce qui concerne la troisième plainte pour représailles, un fonctionnaire déclarait avoir fait l'objet de représailles de la part de son supérieur et de deux autres fonctionnaires parce qu'il avait rapporté à son supérieur une allégation de faute grave de la part de ces deux autres fonctionnaires. Un examen préliminaire a établi qu'à première vue, il y avait eu des représailles de la part du responsable du bureau, du supérieur et de l'un des fonctionnaires (mais pas de l'autre) et le dossier a été transmis au Bureau des services d'audit et d'investigation pour enquête. Le Bureau des services d'audit et d'investigation rapporte à propos des trois dossiers qui lui ont été soumis juste avant la clôture du cycle 2016. En fin d'année, le Bureau de la déontologie avait entrepris l'examen des rapports d'enquête et préparait des recommandations destinées au Directeur exécutif.

22. Outre ces plaintes, le Bureau de la déontologie a examiné 10 demandes portant sur le sujet des représailles. Ces demandes comprenaient des plaintes pour représailles que le fonctionnaire avait décidé de ne pas convertir en plaintes formelles, des questions à propos des comportements qui peuvent être qualifiés de représailles et des discussions avec les bureaux de la direction quant à la manière de garantir l'équité aux fonctionnaires qui avaient précédemment déposé plainte ou qui étaient impliqués dans des dossiers de représailles.

## **D. Formation, éducation et communication**

23. Le programme de formation, d'éducation et de communication du Bureau de la déontologie vise à renforcer les valeurs et principes fondamentaux des Nations Unies et de la fonction publique internationale, à faire mieux connaître et respecter les politiques spécifiques en matière de déontologie et à encourager le personnel et la direction à adhérer aux normes éthiques les plus élevées.

24. En 2016, le Bureau de la déontologie a organisé 20 sessions du programme de formation et d'éducation ainsi que des séances d'information sur la déontologie, qui ont été suivies par près de 540 membres du personnel du FNUAP. Plus de la moitié des sessions ont eu lieu hors siège. Le Bureau a également fourni des documents de formation aux bureaux aux fins d'utilisation lors des réunions du personnel en cinq occasions.

25. Le conseiller en déontologie a assisté à la réunion mondiale de planification pour la région Asie et Pacifique et visité le bureau national de Thaïlande. Il a également effectué une mission de sensibilisation dans la région des États arabes, laquelle comprenait des visites et une formation du personnel du bureau régional des États arabes et des bureaux nationaux de Somalie, d'Égypte, de Jordanie, du Yémen et du centre humanitaire en Syrie. La formation organisée dans le bureau régional des États arabes s'adressait, par téléconférence, aux fonctionnaires basés à Djibouti, en Irak, au Liban, en Palestine, en Syrie et au Yémen. Le Conseiller en déontologie a dirigé une mission de sensibilisation dans les régions d'Afrique de l'Ouest et d'Afrique centrale, y compris dans le bureau régional et les bureaux des pays de la République centrafricaine, du Nigeria, du Sénégal et du Togo. Ces missions ont notamment consisté en des sessions de formation sur « l'éthique et la fonction publique internationale », des consultations confidentielles et des réunions avec les personnels d'encadrement. En Jordanie et au Togo, le Conseiller en déontologie a

---

mais à faire des recommandations au directeur exécutif, lequel décide si des actes de représailles ont effectivement été commis.

accompagné le personnel lors de visites de surveillance et d'évaluation afin de mieux comprendre la portée des travaux de ces bureaux nationaux.

26. Le Bureau de la déontologie a organisé des réunions d'éthique pour le nouveau Directeur exécutif adjoint du programme. Le Bureau a en outre présenté quatre sessions destinées au personnel concernant le processus de transparence financière.

27. Le microsite du Bureau de la déontologie, créé il y a deux ans, a été consulté plus de 900 fois en 2016. Outre la fourniture de ressources et d'informations standard au sujet de la déontologie, le site a présenté sept articles publiés sur des sujets tels que les angles morts de l'éthique, l'engagement politique et les activités extérieures.

28. Un nouveau programme de formation en ligne, « Déontologie et intégrité au sein du Fonds des Nations Unies pour la population », a été élaboré en 2016 et son lancement est prévu en janvier 2017. Ce programme, harmonisé avec d'autres agences des Nations Unies, est néanmoins spécifiquement adapté à l'environnement du FNUAP. En outre, le Bureau de la déontologie a collaboré avec les bureaux de la déontologie et les personnels du PNUD, du HCR, de l'UNICEF et d'ONU Femmes pour adapter la formation en ligne du Secrétariat des Nations Unies à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels qui pourra être utilisée par les différents fonds et programmes. Ce programme de formation en ligne sera mis à la disposition de l'ensemble des fonds et des programmes, et son lancement devrait avoir lieu au cours du premier semestre 2017.

### **E. Élaboration de normes et appui aux politiques**

29. Une fonction essentielle du Bureau de la déontologie est de fournir des orientations au personnel d'encadrement sur l'établissement de normes éthiques, de façon à ce que les politiques et pratiques de l'Organisation reflètent et encouragent les attentes en matière d'intégrité, d'impartialité et d'équité qui doivent être celles du FNUAP et de son personnel. Durant la période considérée, le Bureau de la déontologie a travaillé en étroite coopération, à 25 reprises, avec la Division des programmes, le Bureau des services d'audit et d'investigation, la Division des ressources humaines et le Groupe des questions juridiques, ainsi que d'autres services, afin d'examiner les politiques et procédures, nouvelles et révisées, reflétant le fonctionnement de l'organisation. Ces travaux comprenaient la fourniture d'informations en vue de rédiger les politiques et les évaluations des programmes, de répondre aux demandes des donateurs à propos des pratiques et des politiques déontologiques, de rationaliser les processus qui se chevauchent dans différentes divisions, ainsi qu'une collaboration avec l'Unité d'inspection conjointe et des contributions au plan stratégique 2018-2021 du FNUAP.

30. Le Bureau de la déontologie a tenu sa réunion annuelle avec le Comité consultatif du FNUAP pour les questions d'audit, qu'il a informé des activités inscrites à son programme.

## **III. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales**

31. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a participé à 10 des 11 réunions ordinaires du Groupe de la déontologie des Nations Unies (EPUN). En outre, les membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies ont élu le Conseiller de la déontologie du FNUAP au poste de président remplaçant, pour un mandat d'un an. Le Bureau de la déontologie n'a pas assisté à la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales (ENMO). Le Bureau a par ailleurs donné son avis sur 26 questions émanant du Groupe et du Réseau en 2016. Compte tenu de la taille modeste du personnel et du budget du Bureau de la déontologie du FNUAP, ces réseaux constituent des ressources essentielles pour garantir la cohérence dans la mise en œuvre des politiques et des pratiques. On trouvera de plus amples informations sur les travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies dans le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/71/334) présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-et-onzième session.



## **IV. Observations et recommandations à l'intention de l'Administration**

32. Les observations et recommandations ci-après permettent de mesurer les progrès accomplis en 2016 et de voir comment renforcer davantage la culture d'éthique et d'intégrité au sein du Fonds des Nations Unies pour la population.

33. De nombreux bureaux extérieurs du FNUAP sont installés dans des pays qui subissent des crises humanitaires. Le Bureau de la déontologie apprécie le soutien du Directeur exécutif et des directeurs régionaux pour assurer le succès des missions du Conseiller de la déontologie, y compris auprès de bureaux installés dans des cadres humanitaires et fragiles. Ces missions continuent à produire des niveaux toujours plus élevés de conseils substantiels, de formations personnelles à la déontologie, et contribuent à améliorer l'appréciation de l'importance des services publics internationaux. Le Bureau de la déontologie demande la poursuite de l'appui de la direction au siège et sur le terrain pour ces missions, et souligne l'importance de cette sensibilisation, en particulier lorsque l'organisation se prépare à un avenir mouvementé.

34. Compte tenu du fait que les travaux du FNUAP dans les cadres humanitaires et fragiles sont peu susceptibles de diminuer dans l'avenir immédiat, il est important pour l'organisation de fournir systématiquement des environnements de travail qui garantissent les normes les plus élevées en matière de sûreté, de sécurité et de bien-être aux fonctionnaires du FNUAP et aux autres membres du personnel. L'organisation ne pourra pas remplir son mandat si les personnes envoyées en première ligne ne disposent pas d'un équipement et d'un appui satisfaisants. Le Bureau de la déontologie recommande au FNUAP de rationaliser non seulement ses opérations humanitaires, mais également les systèmes qui fournissent sécurité, appui et assistance aux fonctionnaires et aux autres membres du personnel travaillant dans ces environnements difficiles.

35. Enfin, certains cadres et fonctionnaires pensent qu'ils ne devraient consulter le Bureau de la déontologie que lorsqu'une infraction à la déontologie est avérée. Contrairement à cette notion, le mandat du Bureau comprend la fourniture de conseils proactifs visant à aider les cadres et les fonctionnaires à éviter et à gérer les conflits d'intérêts et les autres problèmes d'ordre déontologique, ainsi que la fourniture d'informations liée à la mise en place de normes de l'organisation, y compris la planification stratégique, la gestion des risques et les efforts d'innovation. Le mandat du Bureau de la déontologie n'inclut pas la réception de rapports pour faute grave (excepté dans le cas des plaintes liées à des représailles). Le Bureau de la déontologie recommande que les responsables de bureaux fassent appel au Bureau de manière proactive à tout moment pour que les considérations déontologiques soient présentes dans chacune de nos actions en vue d'accomplir notre mission au cours de ces périodes d'évolution.

## **V. Conclusion**

36. En 2016, le Bureau de la déontologie a poursuivi ses efforts pour promouvoir un environnement favorable à l'engagement de la part de l'ensemble du personnel d'encadrement et des fonctionnaires, en ce qui concerne les problèmes déontologiques. Il est à espérer que cet effort inspire un mouvement plus vaste dans l'ensemble du FNUAP en vue de renforcer une culture de l'éthique et de l'intégrité, ainsi qu'un esprit de loyauté envers les Nations Unies. Le Bureau se réjouit de poursuivre son programme de travail au cours de l'année à venir.