



**Conseils 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  
10<sup>er</sup> mars 2020

Original : anglais

**Deuxième session régulière de 2020**

Du 31 août au 4 septembre 2020, New York

Point 3 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 2019\***

*Résumé*

Ce rapport est soumis au Conseil d'administration conformément au paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil d'administration : Rapports des bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS. Conformément à la circulaire du Secrétaire général intitulé Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte (ST/SGB/2007/11/Amend.1), le rapport a été révisé par le Groupe de la déontologie des Nations Unies en mars 2020, puis présenté à la Directrice exécutive du FNUAP.

Ce rapport offre un résumé des activités du Bureau de la déontologie du FNUAP durant l'année 2019 et décrit des tendances dans les domaines d'activité pour lesquels il est mandaté. Il offre également des recommandations destinées à renforcer une culture organisationnelle de l'intégrité et de la conformité.

*Éléments d'une décision*

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et se féliciter du progrès ininterrompu des activités du Bureau de la déontologie du FNUAP.

\* Republié en raison de l'impact de la COVID-19 sur les réunions.

## I. Introduction

1. Le présent rapport, le 12e depuis la création du Bureau de la déontologie du FNUAP en 2008, couvre l'année civile 2019. En application du paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil d'administration, le rapport, élaboré conformément à la circulaire du Secrétaire général intitulé « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007/11, telle que modifiée), est soumis au Conseil lors de sa session annuelle en 2020.

2. Le Bureau de la déontologie soutient la Directrice exécutive en aidant à garantir que tout le personnel du FNUAP exerce ses fonctions conformément aux normes déontologiques les plus strictes requises par la Charte des Nations Unies, les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, le Statut et Règlement du personnel et les politiques et procédures du FNUAP. Le Bureau de la déontologie se fonde sur des principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Ses activités ont pour but de promouvoir une culture organisationnelle basée sur des valeurs communes d'intégrité, de responsabilité, de transparence, de professionnalisme, de respect et de tolérance.

3. Ce rapport décrit les principales activités menées par le Bureau de la déontologie en 2019. De plus, il suggère des façons de renforcer la capacité de l'organisation à maintenir les normes de déontologie nécessaires au FNUAP afin qu'il continue à œuvrer pour un monde où chaque grossesse est désirée, chaque accouchement est sans danger et chaque jeune personne peut s'épanouir.

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

4. Comme les années précédentes, les activités du Bureau de la déontologie ont été réalisées dans les domaines de travail pour lequel il est mandaté :

- (a) Communiquer des avis et conseils confidentiels ;
- (b) administrer le programme de déclaration de situation financière ;
- (c) assumer la responsabilité des activités assignées au Bureau de la déontologie selon la politique pour la protection contre les représailles ;
- (d) mettre au point des normes et des formations sur les questions de déontologie et mener des activités de sensibilisation sur la déontologie, le tout en coordination avec les services pertinents du FNUAP ainsi qu'avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies afin de garantir une application uniforme et cohérente des questions liées à la déontologie au sein du système des Nations Unies ; et
- (e) fournir des orientations à la direction afin de garantir que les règlements, les politiques et les pratiques de l'organisation renforcent et promeuvent les normes les plus strictes en matière de déontologie et d'intégrité requises par la Charte des Nations Unies et d'autres statuts et règlements applicables au personnel.

5. Dans l'exécution de son mandat, le Bureau de la déontologie a exécuté des services en 309 occasions en 2019 (contre 397 en 2018).

6. La figure 1 ci-dessous montre que la majorité des 309 services exécutés en 2019 étaient à caractère consultatif (186), suivis par des questions liées à la formation (21) et à l'établissement de normes (14). Le Tableau 1 ci-dessous résume les services exécutés par le Bureau de la déontologie ces quatre dernières années (2016 à 2019).

Figure 1  
Demandes de services, par catégorie, en 2019

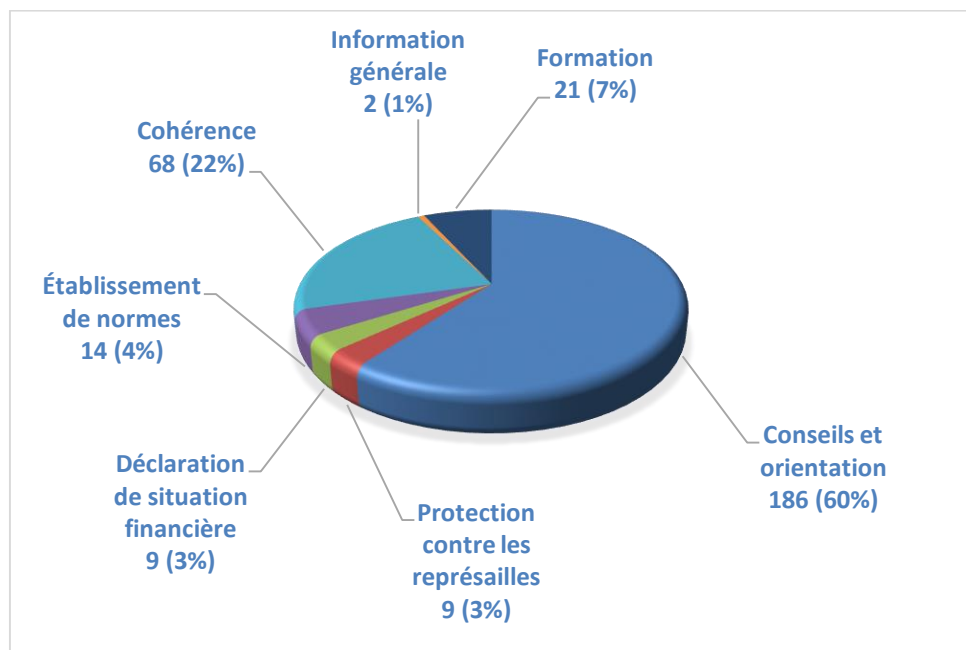


Tableau 1  
Aperçu des services, par catégorie, de 2016 à 2019

Année	Conseils et orientation	Représailles	Déclaration de situation financière	Établissement de normes	Cohérence	Information générale	Formation	Total
2016	237	13	26	25	36	10	25	372
2017	280	5	24	33	61	3	37	443
2018	257	7	7	32	44	2	48	397
2019	186	9	9	14	68	2	21	309

### A. Conseils et orientation

7. Les questions d'avis et de conseils confidentiels ont constitué 60 pour cent de la charge de travail du Bureau de la déontologie. Près de 97 pour cent des demandes provenaient de personnel temporaire ou permanent alors que le reste provenait de personnel non fonctionnaire et d'autres tierces parties.

8. Les demandes concernant les services consultatifs sont passées de 257 en 2018 à 186 en 2019. La tendance à la baisse en 2019 pourrait être liée à la transition entre les conseillers/ères en déontologie en partance et entrant(e)s. Néanmoins, elle justifie une analyse et un examen par le Bureau de la déontologie en 2020, puisque cette tendance à la baisse a commencé en 2017. Il se peut que la capacité limitée du Bureau de la déontologie ait eu un impact sur les activités de sensibilisation et les possibilités connexes pour le personnel de collaborer avec le Bureau de la déontologie.

Tableau 2  
**Demandes concernant des avis et conseils en matière de déontologie, par lieu géographique, de 2016 à 2019**

Année	Siège	Afrique de l'Est et Afrique australe	Afrique de l'Ouest et Afrique centrale	Amérique latine et Caraïbes	Asie et Pacifique	Europe orientale et Asie centrale	États arabes	Total
<b>2016</b>	113	11	35	20	31	2	25	<b>237</b>
<b>2017</b>	133	16	9	26	74	10	12	<b>280</b>
<b>2018</b>	109	31	13	41	44	9	10	<b>257</b>
<b>2019</b>	90	15	10	9	32	18	12	<b>186</b>

9. Sur les 186 demandes de conseils, 71 pour cent (132 demandes) concernaient des questions de conflits d'intérêts (voir tableau 3 ci-dessous). Parmi celles-ci, 56 pour cent (74 demandes) concernaient la participation à des activités ou des emplois extérieurs tels que des missions de formation, le bénévolat, la présence à des conseils d'administration d'organisations non gouvernementales et la publication d'articles ou de livres. Pour environ 43 pour cent d'entre elles, des autorisations formelles de la Division des ressources humaines étaient nécessaires pour l'activité ou l'emploi. Le membre du personnel demandait officiellement l'autorisation ; le Bureau de déontologie analysait la demande et avisait la Division des ressources humaines si l'activité présentait un conflit d'intérêts ou posait d'autres problèmes éthiques. En ce qui concerne les activités impliquant la publication de documents, le Bureau de la déontologie a souvent fait appel à la Division des communications et des partenariats stratégiques pour l'analyse du projet de publication afin de garantir l'absence de conflits avec le mandat du FNUAP ou de risque pour la réputation.

10. Les demandes liées à l'emploi constituaient 29 pour cent (54 demandes) de l'ensemble des avis. La plupart avaient un lien avec des allégations ou des doutes relatifs au comportement sur le lieu de travail, notamment une inconduite, un harcèlement ou un harcèlement sexuel éventuels. De nombreuses autres demandes impliquaient une application juste des politiques. En plus de donner des conseils de fond, le Bureau de la déontologie a souvent renvoyé les fonctionnaires et les autres membres du personnel vers le Bureau des services d'audit et d'investigation, l'Ombudsman des fonds et programmes ou le partenaire stratégique pertinent des ressources humaines ou un cadre supérieur pour de l'aide supplémentaire.

Tableau 3  
Demandes de conseils en matière de déontologie, par catégorie

Catégorie	Siège social	Domaine	Nombre total de cas
<b>Conflits d'intérêts</b>			
– Activités extérieures	30	44	74
– Cadeaux, récompenses et hébergements	14	11	25
– Conflits d'intérêts au niveau de l'organisation	14	1	15
– Autre	4	14	18
<b>Sous-total</b>	<b>62</b>	<b>70</b>	<b>132</b>
<b>Inquiétudes liées à l'emploi</b>			
– Problèmes de comportements sur le lieu de travail	9	20	29
– Clarification des politiques liées au personnel	6	6	12
– Processus de recrutement et de promotion	4	6	10
– Autres demandes de renseignements	1	2	3
<b>Sous-total</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>54</b>
<b>Total général</b>	<b>82</b>	<b>104</b>	<b>186</b>

## B. Programme de déclaration de situation financière

11. Mandaté par le Secrétaire général, le programme de déclaration de situation financière a pour objectif d'aider le FNUAP à préserver et protéger son intégrité, et ce en renforçant la confiance des donateurs et du public à l'égard de l'organisation et de son personnel. Le programme est le principal outil pour identifier et évaluer un risque de conflit d'intérêts découlant des propriétés et activités privées du personnel et de leur famille immédiate.

12. Pour la période prescrite de 2019, 515 membres du personnel ont été tenus de soumettre des déclarations de situation financière couvrant l'année civile 2018 (voir tableau 4). Parmi les membres du personnel tenus de soumettre ces déclarations, 143 étaient basés au siège social et 372 étaient sur le terrain. Les membres du personnel tenus de soumettre leur déclaration comprenaient 335 personnes à des postes de direction (65 pour cent) et 180 à des postes administratifs (35 pour cent).

Tableau 4  
Participation à la déclaration de situation financière, par lieu et année civile, de 2015 à 2018

Année	Siège social	Domaine	Total par année
<b>2015</b>	147	365	<b>512</b>
<b>2016</b>	132	371	<b>503</b>
<b>2017</b>	147	364	<b>511</b>
<b>2018</b>	143	372	<b>515</b>

13. Parmi les 515 membres du personnel qui ont été tenus de soumettre une déclaration, six sont partis avant de soumettre quelque formulaire que ce soit. Ainsi, 509 formulaires ont fait l'objet d'une analyse complète. Le Conseiller en déontologie a analysé chaque déclaration de situation financière afin de s'assurer qu'elles étaient bien complètes et d'étudier si une

propriété ou une activité d'un membre du personnel ou de sa famille immédiate pouvait représenter un conflit d'intérêts au vu de la mission et des activités de l'organisation et du rôle du membre du personnel.

14. Suite à l'analyse des déclarations de situation financière, le Bureau de la déontologie a également sélectionné un échantillon aléatoire de 47 déclarations parmi les personnes ayant produit une déclaration afin de procéder à une vérification de leur déclaration de situation financière. Ce processus de vérification permet au Bureau de la déontologie de vérifier que les membres du personnel remplissent leur déclaration de situation financière avec diligence et précision, mais aussi de détecter si cela n'est pas le cas. Une entreprise extérieure engagée par le Bureau de la déontologie a analysé la documentation accompagnant les déclarations originales des membres du personnel. Les membres du personnel sélectionnés étaient diversifiés de par leur localisation, leur grade et leur fonction.

15. Lors de la phase de vérification, 37 déclarations (79 pour cent) ont été analysées, vérifiées et closes sans problème notable. Cependant, il a été découvert que 10 membres du personnel (21 pour cent) possèdent des actifs ou des passifs qu'ils n'avaient pas déclarés lors de la période de déclaration initiale, même si aucun conflit d'intérêts n'a été trouvé au final.

16. L'entreprise extérieure a recommandé au Bureau de la déontologie de : (a) continuer à inclure dans l'exercice de vérification des membres du personnel qui disent ne rien avoir à déclarer ; (b) signaler aux membres du personnel qui n'ont pas soumis la documentation correcte et complète accompagnant leur déclaration de situation financière qu'à l'avenir, ils devront soumettre de façon correcte et complète toutes les informations demandées ; et (c) revoir les instructions dans le système de déclaration de situation financière afin de mieux définir ce qui constitue un « actif », y compris une référence spécifique aux comptes bancaires. Le Bureau de la déontologie note qu'il a déjà mis en œuvre les deux premières recommandations.

17. La vérification externe n'a pas permis d'identifier de conflits d'intérêts parmi les déclarants. Dans ce contexte, le Bureau de la déontologie examinera le programme de déclaration de situation financière en 2020 afin de déterminer s'il est adapté à son objectif.

### **C. Protection du personnel contre les représailles**

18. Le FNUAP est obligé de protéger les membres du personnel qui dénoncent une inconduite, ou participent à une activité autorisée d'établissement des faits, contre toute mesure qui pourrait leur nuire ou toute situation à laquelle ils seraient exposés suite à cette dénonciation ou à leur participation. La politique de protection contre les représailles prévoit l'interdiction des représailles, les procédures pour déposer une plainte et les mesures que l'organisation pourra prendre pour lutter contre les représailles. En 2019, le Bureau de la déontologie a reçu trois plaintes pour représailles et six demandes de renseignements liées aux représailles.

19. Pour chaque plainte pour représailles, le Bureau de la déontologie entreprend un examen préliminaire afin de déterminer si le plaignant exerce une activité justifiant une protection contre les représailles et, le cas échéant, si cette activité protégée constitue un facteur contributif à ces représailles. Si le Bureau de la déontologie détermine qu'un cas de représailles évident a été établi, le cas est transféré pour enquête au Bureau des services d'audit et d'investigation. À la fin de l'enquête, le conseiller en déontologie passe en revue le rapport de l'enquête, en discute avec les enquêteurs, estime si des représailles ont eu lieu et formule ensuite ces recommandations appropriées à l'attention du Directeur exécutif.

20. Une plainte a été déposée dans le cadre d'une référence par le membre du personnel d'une allégation d'inconduite (comme l'exige sa fonction) et d'une décision de recrutement ultérieure. Le Bureau de la déontologie a procédé à un examen et a déterminé qu'il n'existait pas suffisamment de preuves pour transmettre le dossier pour enquête. Une deuxième plainte

a été déposée dans le cadre d'une allégation d'inconduite et d'une évaluation des performances et d'une décision de recrutement ultérieures. Le Bureau de la déontologie a fait des recommandations de mesures de protection et a transmis le dossier pour enquête. La troisième plainte ne concernait pas de représailles présumées et, à ce titre, le Bureau de la déontologie a conseillé au plaignant de saisir le Bureau des services d'audit et d'investigation.

21. Sur les six demandes de renseignements liées aux représailles, une portait sur l'efficacité des mesures de protection. Les autres demandes portaient sur les conditions qui constituent des représailles et sur l'applicabilité de la politique à des questions spécifiques.

## **D. Formation et sensibilisation**

22. Le programme sur la formation et la sensibilisation du Bureau de la déontologie vise à renforcer les valeurs fondamentales et les principes des Nations Unies et de la fonction publique internationale, à accroître les connaissances sur les politiques liées à la déontologie et leur respect et à encourager le personnel et la direction à adhérer à des normes de déontologie strictes.

23. En 2019, le Bureau de la déontologie a dispensé des formations et des services relatifs à la formation à 21 occasions (voir figure 1 ci-dessus).

24. Cela comprenait 15 sessions en personne, suivies par environ 317 membres du personnel du FNUAP. Il s'agissait notamment des nouveaux chefs de bureau, des centres de liaison pour les ressources humaines et la protection contre l'exploitation, la violence et le harcèlement sexuel, des volontaires des Nations Unies, du nouveau personnel et de la région Europe de l'Est et Asie centrale. Le Conseiller en déontologie a organisé une mission de sensibilisation dans le bureau de pays en Turquie. Les sujets abordés ont porté sur les valeurs fondamentales, les principes, les comportements attendus et les conflits d'intérêts, le code de conduite du personnel, la déontologie pour le personnel non fonctionnaire, la déontologie et les médias sociaux, la déontologie et la culture et le leadership fondé sur des principes déontologiques.

25. Le Conseiller en déontologie a également participé à l'animation d'ateliers interrégionaux sur la gestion du changement avec 60 membres du personnel au Kenya et à Dubaï, en particulier sur l'identification de la culture du FNUAP par des récits sur le lieu de travail et sur la vision d'une culture d'innovation, d'agilité, d'orientation vers les résultats et d'intégration. Le Bureau de la déontologie soutient l'initiative de changement de culture, qui renforcera l'environnement propice à l'adhésion aux valeurs et aux normes du FNUAP.

26. Le taux de conformité avec le programme de formation en ligne « Respect de la déontologie et intégrité au Fonds des Nations Unies pour la population » est de 50 % (1 976 inscriptions sur 3 981 membres du personnel visés). Cela représente une augmentation de 21 % par rapport à la fin de 2018. Les versions espagnole et française du cours ont été lancées en 2019.

27. En 2019, le Bureau de la déontologie a publié plusieurs éléments sur son site communautaire de déontologie, notamment des liens vers des ressources et des informations sur la déontologie, ainsi que des réflexions sur l'interdiction de solliciter l'aide des gouvernements pour assurer l'avancement de sa carrière.

## **E. Établissement de normes et appui des politiques**

28. L'une des fonctions clés du Bureau de la déontologie est de fournir une orientation à la direction concernant l'établissement de normes relatives à la déontologie afin que les politiques et les pratiques de l'organisation reflètent et promeuvent les attentes en matière d'intégrité, d'impartialité et de justice requises chez le FNUAP et son personnel. Pendant la période étudiée, le Bureau de la déontologie a collaboré avec d'autres bureaux du FNUAP à

14 occasions afin d'effectuer des analyses, de fournir des données et de demander une clarification des politiques et procédures de l'organisation, tant nouvelles que révisées. Ce travail comprenait une contribution aux politiques, aux rapports et aux modules de formation en projet ; et une réponse aux demandes de renseignements des donateurs à propos des pratiques et des politiques en matière de déontologie du FNUAP.

## **F. Cohérence**

29. Le Bureau de la déontologie a considérablement contribué à la cohérence du système des Nations Unies en 2019 (68 activités contre 44 en 2018). La majorité du travail lié à la cohérence du Bureau de la déontologie impliquait une interaction avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies établi sous ST/SGB/2007/11/Amend.1. Le Bureau de la déontologie a participé aux 10 réunions officielles du Groupe de la déontologie des Nations Unies. En outre, le Bureau de la déontologie a apporté une contribution de fond aux autres questions relatives au Groupe de la déontologie des Nations Unies en dehors des réunions du Groupe et a sollicité ses conseils en retour.

30. De plus amples informations sur le travail du Groupe de la déontologie des Nations Unies seront données dans le prochain rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie des Nations Unies.

31. Le Bureau de la déontologie a continué à participer activement au Réseau Déontologie des organisations multilatérales (ENMO). Le conseiller en déontologie a participé à la réunion annuelle de l'ENMO en juillet 2019.

## **III. Observations et recommandations à l'attention de la direction**

32. Les observations et les recommandations suivantes s'appuient sur l'année 2019 et conseillent des mesures afin de renforcer davantage une culture de déontologie et d'intégrité au sein du FNUAP et des Nations Unies.

33. Le Bureau de la déontologie a souligné pendant de nombreuses années l'augmentation de sa charge de travail au point d'être à sa pleine capacité. À cette fin, le Bureau de la déontologie a demandé que la direction générale approuve l'ajout au Bureau d'un administrateur auxiliaire en 2018. Le nouveau Conseiller en déontologie (octobre 2019) n'a pas demandé de ressources supplémentaires, et a plutôt décidé d'examiner la charge de travail et les ressources nécessaires, les possibilités de partenariat en matière de formation et de sensibilisation avec d'autres organisations du système commun des Nations Unies et au sein du FNUAP. À court terme et dans l'immédiat, le Conseiller en déontologie collaborera avec la haute direction pour répondre aux besoins en ressources identifiés.

## **IV. Conclusion**

34. En 2019, le Bureau de la déontologie a poursuivi son approche concrète de la promotion d'une culture déontologique. Dans chaque interaction avec le personnel, le Bureau a souligné l'importance d'une loyauté à la vision des Nations Unies et aux valeurs d'indépendance, d'impartialité, de respect et de tolérance. Il est à espérer que cette approche continuera d'exister en 2020 et au-delà.