



**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
12 mars 2021
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2021

7-11 juin 2021, New York

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

**FNUAP – Rapport 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 2020

Résumé

Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration en application du paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil d'administration : Rapport des bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS. Conformément au document [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#) [Modification de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes sous administration distincte » ([ST/SGB/2007/11](#))], le rapport a été révisé par le Groupe de la déontologie des Nations Unies en 2021, puis remis à la Directrice exécutive du FNUAP.

Ce rapport récapitule les activités du Bureau de la déontologie du FNUAP durant l'année 2020 et décrit les tendances dans les domaines d'activité relevant de son mandat. Il présente également des recommandations à l'attention de la direction sur le renforcement de la culture institutionnelle en matière d'intégrité et de conformité.

Le rapport a été examiné lors de la cent trente et unième réunion du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

Éléments de 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.



I. Introduction

1. Le présent rapport, le treizième depuis la création du Bureau de la déontologie du FNUAP en 2008, couvre l'année civile 2020. En application du paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil d'administration, le rapport, élaboré conformément à la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007/11, telle que modifiée), est soumis au Conseil lors de sa session annuelle de 2021.

2. Le Bureau de la déontologie aide la Directrice exécutive à garantir que l'ensemble du personnel du FNUAP exerce ses fonctions conformément aux normes déontologiques les plus strictes prescrites par la Charte des Nations Unies, aux Normes de conduite de la fonction publique internationale, au Statut et au Règlement du personnel ainsi qu'aux politiques et procédures du Fonds. Les activités du Bureau de la déontologie sont menées selon les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Elles ont pour but de promouvoir une culture institutionnelle fondée sur des valeurs communes d'intégrité, de redevabilité, de transparence, de professionnalisme, de respect et de tolérance.

3. Ce rapport présente les principales activités menées par le Bureau de la déontologie en 2020. Il propose également des moyens pour renforcer la capacité de l'organisation à maintenir les normes déontologiques nécessaires au FNUAP, afin qu'il continue à réaliser un monde où chaque grossesse est désirée, chaque accouchement est sans danger et le potentiel de chaque jeune est accompli.

4. Les principaux résultats obtenus en 2020 sont les suivants :

a) Le nombre de membres du personnel ayant suivi une formation en direct (1 150 personnes) a augmenté de 262 % par rapport à 2019.

b) La participation au programme de formation en ligne est passée de 50 % à 72 %.

c) L'accès par le personnel au site intranet consacré à la déontologie a progressé de 95 % par rapport à 2019 (6 114 pages consultées sur une période de trois mois).

d) Le Bureau de la déontologie a fourni conseils et orientations à 209 membres du personnel (contre 186 en 2019). Le nombre de membres du personnel sollicitant des conseils et orientations concernant des problèmes de comportement sur le lieu de travail, tels que le harcèlement, l'abus d'autorité et d'autres inconduites, est resté stable (34 demandes, contre 29 en 2019).

e) Le nombre de plaintes concernant des représailles (2) est resté stable.

f) Le Bureau de la déontologie a atteint un taux de conformité de 100 % avec le dispositif de transparence financière. La vérification externe n'a pas permis de relever de conflit d'intérêts parmi les déclarants.

II. Activités du Bureau de la déontologie du FNUAP

5. Comme au cours des années précédentes, les activités du Bureau de la déontologie ont été menées dans les domaines relevant de son mandat :

a) Communication de conseils et d'orientations confidentiels ;

b) Administration du dispositif de transparence financière ;

c) Prise en charge des activités assignées au Bureau de la déontologie en vertu de la politique de protection contre les représailles ;

d) Élaboration de normes et de formations sur les questions de déontologie et organisation d'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 cohérente des normes et politiques liées à la déontologie au sein du système des Nations Unies ;

e) Fourniture d'orientations à la direction afin de garantir que les règlements, les politiques, les procédures et les pratiques de l'organisation renforcent et promeuvent les normes les plus strictes en matière de déontologie et d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies et les autres statuts et règlements applicables au personnel.

6. Dans le cadre de l'exécution de son mandat, le Bureau de la déontologie a fourni des services à 430 reprises en 2020 (contre 309 en 2019).

7. La figure 1 ci-dessous montre que la majorité des 430 services fournis en 2020 étaient à caractère consultatif (209), suivis par des questions liées à l'établissement de normes (58) et à la transparence financière (55). Le tableau 1 ci-dessous résume les services fournis par le Bureau de la déontologie ces quatre dernières années (2017 à 2020).

Figure 1
Demandes de services, par catégorie, en 2020

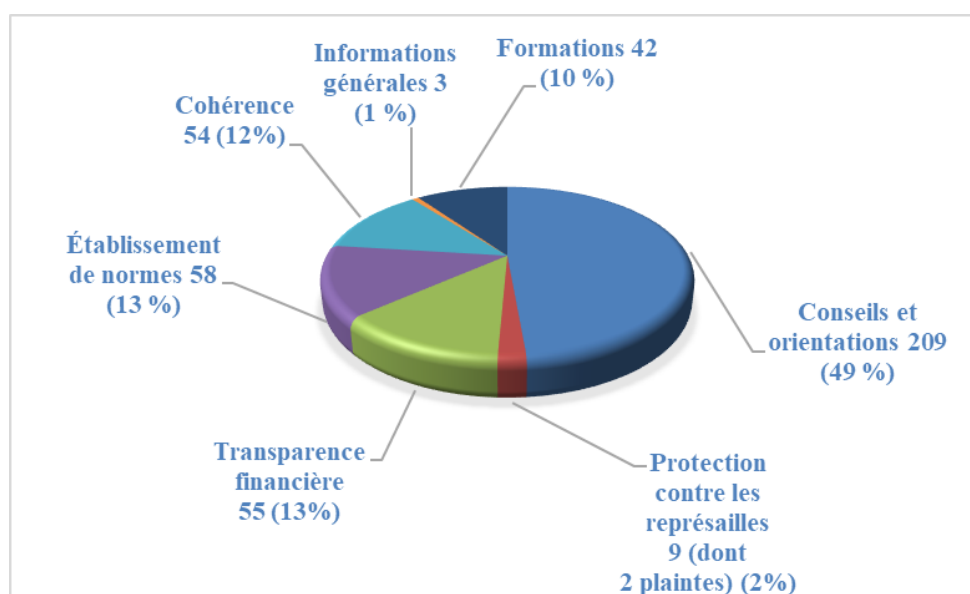


Tableau 1
Vue d'ensemble des services, par catégorie, de 2017 à 2020

Année	Conseils et orientations	Représailles	Transparence financière	Établissement de normes	Cohérence	Informations générales	Formations	Total
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

<i>Année</i>	<i>Conseils et orientations</i>	<i>Représailles</i>	<i>Transparence financière</i>	<i>Établissement de normes</i>	<i>Cohérence</i>	<i>Informations générales</i>	<i>Formations</i>	<i>Total</i>
2020	209	9	55	58	54	3	42	430

A. Conseils et orientations

8. Les questions relatives à la fourniture de conseils et d'orientations confidentiels ont constitué 49 % de la charge de travail du Bureau de la déontologie. Près de 89 % des demandes provenaient de personnel engagé à durée déterminée, alors que le reste provenait de non-fonctionnaires et d'autres tierces parties.

9. Les demandes concernant les services consultatifs sont passées de 186 en 2019 à 209 en 2020. La réduction du nombre de demandes de conseils, orientations et formations en 2019 était sans doute liée à la transition entre le départ de l'ancien Conseiller en déontologie et l'arrivée de la nouvelle Conseillère. Une hausse importante du nombre enregistré de demandes concernant des questions liées à la transparence financière et à l'établissement de normes a été observée. Cette tendance peut être attribuée aux différences en matière d'enregistrement entre l'ancien Conseiller en déontologie et la nouvelle Conseillère (les questions liées à la transparence financière n'étaient pas enregistrées auparavant).

Tableau 2

Demands de conseils et d'orientations en matière de déontologie, par zone géographique, de 2017 à 2020

<i>Année</i>	<i>Siège</i>	<i>Afrique de l'Est et australe</i>	<i>Afrique de l'Ouest et centrale</i>	<i>Amérique latine et Caraïbes</i>	<i>Asie et l'Est Pacifique</i>	<i>Europe de l'Est et Asie centrale</i>	<i>États arabes</i>	<i>Total</i>
2017	133	16	9	26	74	10	12	280
2018	109	31	13	41	44	9	10	257
2019	90	15	10	9	32	18	12	186
2020	71	22	18	24	31	17	26	209

10. Sur les 209 demandes de conseils, 74 % (154 demandes) concernaient des questions de conflit d'intérêts (voir le tableau 3 ci-après). Parmi ces dernières, 90 % (139 demandes) concernaient la participation à des activités extérieures, à caractère professionnel ou non, 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. Des autorisations formelles ont été demandées pour 39 % des demandes.

11. Les demandes à caractère professionnel constituaient 26 % de l'ensemble des demandes de conseils, et concernaient des allégations ou des questions relatives au comportement sur le lieu de travail, notamment d'éventuels cas d'inconduite, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, ainsi que la juste application des politiques. Le Bureau de la déontologie a également donné des conseils de fond et dirigé les membres du personnel vers le Bureau de l'audit et des investigations, l'Ombudsman chargé des fonds et programmes, ou le partenaire stratégique ou cadre supérieur approprié des ressources humaines pour obtenir de l'aide supplémentaire.

12. Le nombre de demandes de conseils et d'orientations sur le terrain a tendance à bondir après la participation à des activités de sensibilisation organisées en présentiel ou virtuellement par le Bureau de la déontologie. L'accès en temps réel au

Responsable de la déontologie incite le personnel à demander conseils et orientations au Bureau de la déontologie, ce qui peut expliquer le nombre disproportionné de demandes déposées par les membres du personnel du siège par rapport à l'effectif total (d'autres facteurs peuvent inclure la barrière de la langue, les normes culturelles et la confiance dans l'efficacité, le professionnalisme et la discrétion du Bureau de la déontologie).

13. Traditionnellement, le personnel du siège a plus tendance à solliciter des conseils et des orientations que le personnel de terrain, mais cette tendance s'inverse. Pour la première fois, en 2020, le Bureau de la déontologie a étendu ses activités de sensibilisation à l'ensemble des sites du FNUAP. Globalement, les demandes de services se sont multipliées, mais celles déposées par le personnel du siège et par le personnel de terrain ont respectivement diminué et augmenté de façon proportionnelle. Sur le total des demandes de services, 34 % provenaient du personnel du siège (bien qu'il ne représente que 10 % de l'ensemble de l'effectif), contre 43 % en 2019. À l'inverse, la proportion de demandes émanant du personnel de terrain s'est accrue à tous les niveaux et a plus que doublé dans les bureaux régionaux pour l'Afrique de l'Ouest et centrale, l'Amérique latine et les Caraïbes, et les États arabes.

Tableau 3

Demandes de conseils et d'orientations en matière de déontologie, par catégorie

<i>Catégorie</i>	<i>Siège</i>	<i>Terrain</i>	<i>Nombre total de demandes</i>
Conflits d'intérêts			
Activités extérieures	45	94	139
Cadeaux, récompenses et hébergements	1	8	9
Conflits d'intérêts liés à l'organisation	1	3	4
Autres	0	2	2
Sous-total	47	107	154
Inquiétudes à caractère professionnel			
Problèmes de comportement sur le lieu de travail	13	21	34
Clarification des politiques liées au personnel	6	2	8
Processus de recrutement et de promotion	1	5	6
Autres demandes de renseignements	4	3	7
Sous-total	24	31	55
Total général	71	138	209

B. Dispositif de transparence financière

14. Mandaté par le Secrétaire général, le dispositif de transparence financière a pour objectif d'aider le FNUAP à préserver et protéger son intégrité, renforçant ainsi la confiance des donateurs et du public à l'égard de l'organisation et de son personnel. Le dispositif est le principal outil permettant de repérer et d'évaluer les risques de conflit d'intérêts découlant des propriétés et activités privées du personnel et de leur famille immédiate.

15. Pour la période prescrite de 2020, 542 membres du personnel ont été tenus de présenter des déclarations de situation financière couvrant l'année civile 2019 (voir le tableau 4). Parmi les membres du personnel tenus de présenter ces déclarations,

137 étaient basés au siège et 405 sur le terrain. Parmi les membres du personnel tenus de présenter une déclaration, 336 appartenaient à la catégorie des administrateurs (62 %) et 206 occupaient des postes administratifs (38 %).

Tableau 4

Participation au dispositif de transparence financière, par lieu et année civile, de 2016 à 2019

<i>Année</i>	<i>Siège</i>	<i>Terrain</i>	<i>Total par année</i>
2016	132	371	503
2017	147	364	511
2018	143	372	515
2019	137	405	542

16. Parmi les 542 membres du personnel qui ont été tenus de présenter une déclaration, six sont partis avant d'envoyer un formulaire. Ainsi, 536 formulaires ont fait l'objet d'une analyse complète. La Conseillère 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 ainsi que du rôle dudit membre du personnel.

17. À la suite de l'analyse des déclarations de situation financière, le Bureau de la déontologie a également sélectionné un échantillon aléatoire de 51 déclarations afin de procéder à une vérification de leur déclaration de situation financière. Ce processus de vérification permet au Bureau de la déontologie de s'assurer 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 externe engagée par le Bureau de la déontologie a analysé la documentation accompagnant les déclarations originales des membres du personnel. La localisation, le grade et la fonction des membres du personnel sélectionnés étaient diversifiés. La vérification externe n'a pas permis de relever de conflit d'intérêts parmi les déclarants.

18. Le Bureau de la déontologie a examiné le dispositif de transparence financière en consultation avec les membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies et des parties prenantes internes. La Directrice exécutive a validé l'élaboration d'une proposition de révision du dispositif pour 2021. Afin d'assurer une harmonisation avec l'UNOPS, il a été proposé de diviser la procédure de déclaration en trois parties distinctes : a) un questionnaire relatif aux conflits d'intérêts (pour tous les déclarants concernés) ; b) une déclaration des actifs pour les déclarants dont le profil ou les réponses fournies dans le questionnaire relatif aux conflits d'intérêts imposent une vérification supplémentaire ; c) un contrôle de 10 % de l'ensemble des déclarants par une entreprise de vérification externe. Le Bureau de la déontologie mène actuellement des consultations auprès de parties prenantes internes concernant cette proposition.

C. Protection du personnel contre les représailles

19. La politique de protection contre les représailles prévoit l'interdiction des représailles, les procédures pour déposer une plainte et les mesures que l'organisation peut prendre pour lutter contre les représailles. Le Bureau de la déontologie entreprend un examen préliminaire de chaque demande de protection contre les

représailles. S'il détermine qu'un cas de représailles évident est avéré, celui-ci est transféré pour enquête au Bureau de l'audit et des investigations.

20. En 2020, le Bureau de la déontologie a reçu deux plaintes pour représailles. Ces deux plaintes ont été déposées dans le cadre d'une dénonciation d'inconduite par des membres du personnel. L'un des dossiers a été classé, car les preuves n'étaient pas suffisantes. Le deuxième dossier a été transmis pour enquête, et des recommandations de mesures de protection ont été formulées.

21. En 2020, le Bureau de la déontologie a reçu un rapport d'enquête lié à une plainte pour représailles déposée en 2019. Après avoir procédé à un examen indépendant, le Bureau de la déontologie a conclu que les représailles n'étaient pas avérées, et le dossier a été classé.

22. Le Bureau de la déontologie a répondu à sept demandes de renseignements liées aux représailles, qui portaient notamment sur les politiques, les procédures et des cas spécifiques de représailles présumées.

D. Formation et sensibilisation

23. Le programme de formation et de 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.

24. En 2020, le Bureau de la déontologie a offert des formations et des services connexes à 42 reprises (voir la figure 1 supra), notamment 26 séances (en présentiel et virtuelles), suivies par environ 1 150 membres du personnel du FNUAP. L'ensemble du siège et des bureaux régionaux du FNUAP étaient concernés (voir le tableau 4 ci-dessous). Cette hausse importante du nombre de personnes ayant suivi une formation en direct peut être attribuée à une volonté accrue du personnel d'assister à des webinaires en direct dans le nouvel environnement de travail créé par la pandémie. Par ailleurs, grâce à la diminution de ses déplacements dans le cadre de ses missions de sensibilisation, la Conseillère en déontologie a pu consacrer plus de temps aux webinaires.

Tableau 4

Nombre de personnes ayant suivi une formation en direct

	2020	2019	2018
	1 150	317	543

25. Les formations portaient sur les valeurs fondamentales, les principes, les comportements attendus et les conflits d'intérêts, le code de conduite du personnel, la déontologie pour les non-fonctionnaires, la déontologie en lien avec les médias sociaux ou la culture, ainsi que le leadership fondé sur des principes déontologiques. En outre, la Conseillère en déontologie a organisé une mission de sensibilisation dans le bureau de pays au Brésil, et participé à l'animation d'un atelier régional sur le changement de culture institutionnelle à São Paulo et au siège.

26. Le taux de participation au programme de formation en ligne « Respect de la déontologie et intégrité au Fonds des Nations Unies pour la population » est de 72 %. Cela représente une augmentation de 44 % par rapport à 2019.

27. En 2020, le Bureau de la déontologie a redéployé son site intranet consacré à la déontologie sur une période de trois mois, en adoptant une nouvelle approche virtuelle et informelle du partage d'informations, similaire à celle utilisée pour alimenter un blog. Les sujets abordés portaient sur la gestion des conflits, les dilemmes éthiques ainsi que les normes et obligations déontologiques. Cette méthode de sensibilisation a été bien accueillie : le nombre de pages consultées s'est élevé à 6 114 au cours de la période de trois mois, soit une augmentation de 95 % par rapport à 2019. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie a envoyé 21 courriers électroniques informatifs portant sur un éventail de sujets liés à la déontologie à l'ensemble des membres du personnel. Enfin, il a participé en tant qu'expert à une réunion mondiale organisée par les Nations Unies sur la mise en pratique des valeurs des Nations Unies pendant la pandémie de COVID-19.

E. Établissement de normes et appui des politiques

28. L'une des principales fonctions du Bureau de la déontologie est de fournir des orientations à la direction concernant l'établissement de normes déontologiques, 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 au sein du FNUAP et chez son personnel. Pendant la période étudiée, le Bureau de la déontologie a collaboré avec d'autres bureaux du FNUAP à 58 reprises afin d'effectuer des analyses, de fournir des données et de clarifier les politiques et procédures de l'organisation, tant nouvelles que révisées. Ce travail a consisté en une contribution aux politiques, aux rapports et aux modules de formation provisoires, et une réponse aux demandes de renseignements des donateurs à propos des pratiques et des politiques déontologiques du FNUAP.

F. Cohérence

29. Le Bureau de la déontologie a considérablement contribué à la cohérence du système des Nations Unies en 2020, principalement à travers son interaction avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies, conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#). Le Bureau de la déontologie a participé aux 11 réunions officielles du Groupe de la déontologie des Nations Unies (y compris à une séance spéciale sur la protection contre les représailles, coprésidée par le FNUAP et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés). En outre, le Bureau de la déontologie a apporté une contribution de fond aux autres questions liées au Groupe de la déontologie des Nations Unies en dehors des réunions de ce dernier et a sollicité ses conseils en retour.

30. La Conseillère en déontologie a été élue présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies en août 2020, et sera en fonction jusqu'en août 2021. Dans le cadre de son mandat, elle a examiné deux décisions du Bureau de la déontologie des Nations Unies concernant la protection contre les représailles (à la demande des plaignants).

31. 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.

32. Le Bureau de la déontologie a continué à participer activement au Réseau Déontologie des organisations multilatérales. La Conseillère en déontologie a participé à la réunion annuelle du Réseau en février 2020.

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

33. En 2020, la nouvelle Conseillère en déontologie a procédé à une évaluation de la demande de services et examiné les possibilités de partenariat avec d'autres organisations du régime commun des Nations Unies ainsi qu'au sein même du FNUAP concernant les initiatives de formation et de sensibilisation. Cet examen a provisoirement déterminé la nécessité de recruter un administrateur de niveau P4. Le Bureau de la déontologie a présenté cette proposition dans le cadre du projet de budget intégré pour la période 2022-2025, avec l'appui de la direction.

IV. Conclusion

34. L'environnement opérationnel du FNUAP est marqué par une complexité croissante, qui s'accompagne d'une multiplication des parties prenantes dans son travail, d'une crise de la confiance dans le secteur de la finance, celui des technologies et dans le secteur public, mais aussi de demandes d'action mondiales en réponse aux violations des droits fondamentaux, au racisme et à la violence sexuelle. Ces tendances ont modifié la façon dont les membres du personnel du FNUAP envisagent les questions liées à la déontologie et à l'intégrité, ainsi que leurs attentes à l'égard du Bureau de la déontologie et les services qu'ils demandent à ce dernier. L'année 2020 a été marquée par un vif débat et une réflexion sur nos dilemmes personnels et sur l'intégrité institutionnelle. Face à un environnement hyperpolitique, les membres du personnel du FNUAP se demandent comment mettre en pratique, à l'échelle individuelle, les principes d'indépendance, d'intégrité et de loyauté internationale. Le Bureau de la déontologie participe activement à l'initiative de changement de culture institutionnelle et entretient un dialogue permanent (formel et informel) avec la direction en vue de créer un environnement favorisant le respect des règles et des normes du FNUAP. Dans chacune de ses interactions avec le personnel, le Bureau a souligné l'importance de la loyauté envers la vision des Nations Unies et des valeurs d'indépendance, d'impartialité, de respect et de tolérance.