



**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 2014
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2014

23-27 juin 2014, Genève

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 2013

Résumé

Le présent rapport est présenté au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2014, comme suite au paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil : Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS. Le rapport, 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](#)), a été examiné par le Groupe de la déontologie des Nations Unies à sa cinquante-cinquième session, le 4 février 2014, et ensuite remis au Directeur exécutif du FNUAP.

Le présent rapport récapitule les activités entreprises par le Bureau de la déontologie du FNUAP entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2013 et décrit les tendances dans les domaines d'activité relevant de son mandat. Il présente également des recommandations à l'intention du personnel de direction sur le renforcement de la culture organisationnelle d'intégrité et de conformité.

Élément de décision

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et présenter des observations sur l'évolution du travail du Bureau de la déontologie du FNUAP.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Activités du Bureau de la déontologie du FNUAP	3
A. Formation, éducation et sensibilisation	5
B. Conseils et orientation	7
C. Dispositif de transparence financière	11
D. Protection contre les représailles pour avoir dénoncé un manquement ou collaboré à une activité autorisée d'établissement des faits.....	14
E. Définition des normes et appui aux politiques	15
III. Comité de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	16
IV. Recommandations à l' intention de l' Administration	17
V. Conclusion	18
 Figures	
1. Demandes de services par catégorie en 2013	4
2. Aperçu des demandes de services par catégorie: rétrospective triennale	5
3. Demandes de conseils et d'une orientation d'ordre éthique par question: 2008-2013.....	8
4. Demandes de conseils et d'une orientation d'ordre éthique par lieu géographique: comparaison des données de 2011, 2012 et 2013	9
5. Demandes de conseils et d'une orientation d'ordre éthique: ventilation des données de 2013.....	10
6. Participation au dispositif de transparence financière, par lieu d'affectation et année civile (2006-2012).....	12
7. Total des membres du personnel sur le terrain devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2012, par lieu d'affectation	13
8. Total des membres du personnel devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2012, par classe	13

I. Introduction

1. Le présent report, le sixième depuis la création du Bureau de la déontologie en janvier 2008, couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013. Il a été établi en application du paragraphe 5.4 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général, intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » et est présenté au Conseil d'administration lors de sa session annuelle de 2014, en application du paragraphe 9 de la décision 2010/17 du Conseil d'administration, intitulée « Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS ».

2. À l'instar des autres bureaux de la déontologie du système des Nations Unies, le Bureau de la déontologie du FNUAP opère selon les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Le Bureau de la déontologie aide le Directeur exécutif à faire en sorte que, dans l'exécution 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 et les normes de conduite de la fonction publique internationale. À cette fin, les activités du Bureau visent à promouvoir une culture au niveau du FNUAP fondée sur des valeurs communes d'intégrité, de responsabilité, de transparence, de professionnalisme et de respect mutuel.

3. Le présent rapport décrit les principales activités entreprises par le Bureau de la déontologie en 2013. Il contient également une évaluation des mesures prises et des progrès accomplis pour donner suite aux recommandations clés qui ont été formulées à l'intention de l'Administration dans le rapport annuel du Bureau de 2012 ([DP/FPA/2013/2](#)) et qui préconisaient a) un engagement plus direct du personnel de direction dans la fourniture d'une formation à la déontologie aux membres du personnel qui dépendent d'eux et dans le suivi du respect par ce personnel des normes éthiques, b) une responsabilisation renforcée du personnel de direction concernant la mise en place d'un milieu de travail qui prône une culture dans laquelle il est possible de s'exprimer sans craindre des représailles, et c) des investissements plus importants dans le domaine de la formation du personnel de direction à la déontologie.

4. Le rapport, passant en revue l'évolution de la fonction déontologie dans l'organisation, prend en considération les rapports du personnel avec le Bureau de la déontologie et les mesures prises par le personnel de direction pour institutionnaliser les notions relatives à l'éthique dans le discours et les initiatives à l'échelle de l'organisation. Dans ce contexte, le rapport contient de nouvelles recommandations à l'intention du personnel de direction pour faire fond sur les résultats obtenus à ce jour afin de renforcer encore la capacité du FNUAP de respecter les normes éthiques les plus élevées.

II. Activités du Bureau de la déontologie du FNUAP

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

a) Élaboration de normes, programmes de formation et campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie, en coordination avec le Groupe de

la déontologie des Nations Unies et, au besoin, avec d'autres unités du FNUAP, et sensibilisation aux questions de déontologie;

b) Fourniture, en toute confidentialité, de conseils et d'une orientation au personnel sur les questions d'éthique, à la demande de celui-ci;

c) Gestion du dispositif de transparence financière;

d) Respect des responsabilités qui lui sont confiées dans le cadre de la politique relative à la protection contre les représailles pour avoir dénoncé un manquement ou collaboré à des audits ou des enquêtes dûment autorisés;

e) Fourniture d'une orientation et d'un appui de politique générale au personnel de direction 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, d'autres statuts et règlements applicables en matière de personnel et les normes de conduite de la fonction publique internationale.

6. Le Bureau de la déontologie a été saisi de 285 demandes de services en 2013. Une sensibilisation renforcée à la déontologie a contribué à un recours accru aux services dispensés par le Bureau ces dernières années, plus précisément la fourniture de conseils et d'une orientation sur les questions d'éthique. Sur les 285 demandes de services reçues en 2013, la majorité (161) a concerné les services dispensés au titre de la fonction Fourniture de conseils et d'une orientation et 54 le dispositif de transparence financière. Des services ont été également dispensés pour aider à assurer la cohérence et l'harmonisation à l'échelle des politiques relatives à l'éthique (28) et aux fins de l'élaboration de normes au sein du FNUAP (19). On trouvera à la figure 1 la ventilation des demandes de services par catégorie et la part de chaque catégorie en pourcentage. La figure 2 indique les services dispensés par le Bureau de la déontologie au cours de la période triennale 2011-2013.

Figure 1
Demandes de services par catégorie en 2013

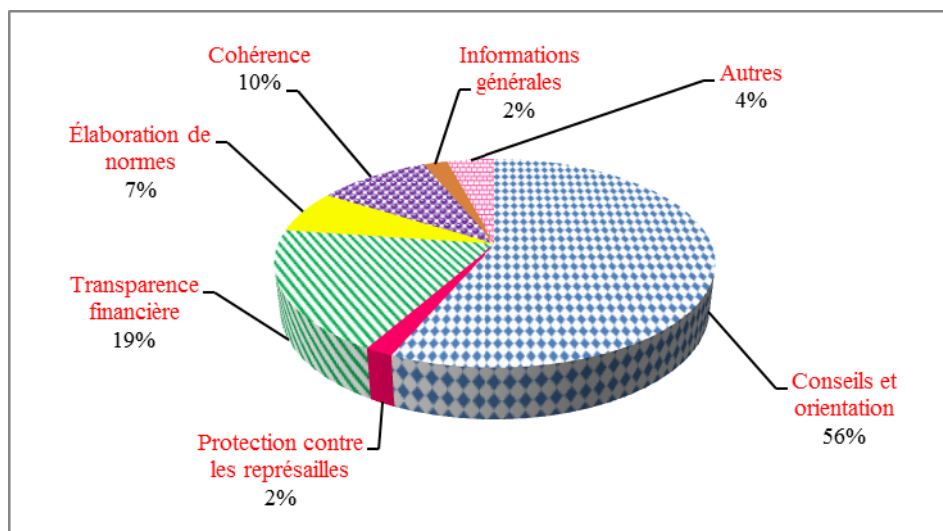
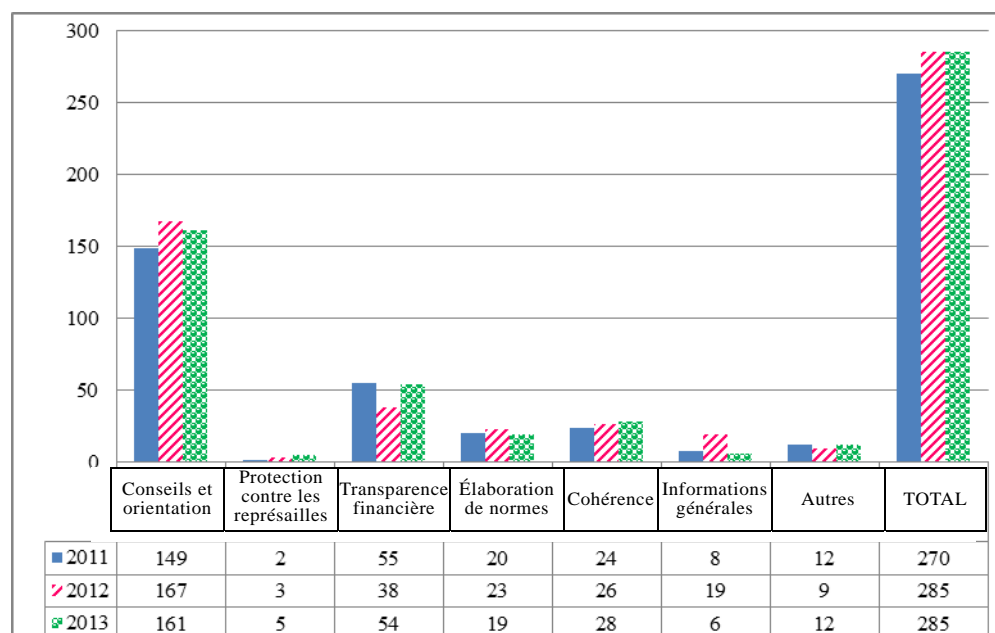


Figure 2
Aperçu des demandes de services par catégorie: rétrospective triennale



A. Formation, éducation et sensibilisation

7. En 2013, le Bureau de la déontologie a conservé sa dynamique en matière de formation et de communication. Le programme formation, éducation et sensibilisation du Bureau de la déontologie vise à renforcer les valeurs et principes fondamentaux des Nations Unies, à faire mieux connaître et respecter les politiques spécifiques du FNUAP en matière de déontologie et à encourager le personnel et la direction à adhérer aux normes éthiques les plus élevées. Le Bureau s'est attaché principalement à faire en sorte que la direction collabore avec lui pour sensibiliser le personnel à la déontologie de façon continue. Comme cela est indiqué dans le rapport annuel de 2012 du Bureau de la déontologie, le programme de formation, d'éducation et de sensibilisation appliqué par le Bureau de la déontologie peut certes faire connaître les normes et les comportements éthiques, mais, pour promouvoir l'adhésion à ces normes éthiques et leur intégration dans la prise de décisions au jour le jour, le personnel de direction doit être plus directement engagé dans la fourniture d'une formation à la déontologie aux membres du personnel qui dépendent d'eux et dans le suivi du respect par ce personnel des normes éthiques. Concrètement, le personnel de direction doit être particulièrement attentif à d'éventuels conflits d'intérêts auxquels lui-même et son personnel peuvent être confrontés en traitant avec des tiers tels que les vendeurs et les partenaires d'exécution. Le personnel de direction doit encourager le personnel à se manifester pour signaler ces conflits de façon à pouvoir les gérer.

8. En vue d'inciter le personnel de direction, en particulier les chefs de bureau, à se montrer plus entreprenants et à prendre des initiatives pour dispenser une éducation en matière de déontologie à leur personnel, le Bureau de la déontologie a élaboré un nouvel ensemble de notes d'orientation et de matériels de formation sur

les conflits d'intérêts. Le Bureau a publié un guide intitulé « Leading a Dialogue on Integrity », qui comprend des études de cas sur les conflits d'intérêts et des instructions sur leur gestion. Cette initiative a souligné pourquoi les chefs de bureau devraient dialoguer périodiquement avec leur personnel sur les problèmes déontologiques qu'il peut rencontrer dans son travail quotidien. Le guide a été lancé au moyen de la plateforme de communication interne du FNUAP, « Voices », et comprenait un interview du conseiller en déontologie sur la direction éthique.

9. Étant donné que le sens éthique de l'organisation est influencé dans une large mesure par la façon dont la direction montre qu'elle satisfait aux plus hautes qualités d'intégrité, le Bureau de la déontologie a fait un exposé devant le Comité exécutif du FNUAP sur la responsabilité de chacun des membres du Comité pour ce qui est de montrer l'exemple. L'exposé a appelé l'attention sur la responsabilité collective du Comité en matière de direction déontologique et sur l'obligation de chacun des membres du Comité d'assurer l'intégrité et la transparence lorsqu'ils prennent eux-mêmes des décisions. Le Bureau a mis en garde le Comité contre les dilemmes d'ordre éthique qui découlent de l'engagement dans les médias sociaux et de la collaboration accrue de l'organisation avec le secteur privé. Le Bureau de la déontologie a mis aussi l'accent sur les préoccupations mentionnées par le personnel concernant des modes de gestion intimidants et acerbes et l'obligation qui incombe à chacun des membres du Comité de prendre sans délai des mesures pour faire cesser ce type de comportement lorsqu'ils en sont avertis. Le Comité exécutif a noté que cela risque de ternir la réputation lorsque le personnel de direction ne fait pas le nécessaire pour mettre fin à l'intimidation sur le lieu de travail et peut porter atteinte au moral et à la motivation du personnel.

10. Le Service de la formation et de l'organisation des carrières du FNUAP a continué d'être le partenaire clef du Bureau de la déontologie aux fins de la formation du personnel en matière de déontologie. Le Service surveille, au moyen du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires, le respect par chacun d'eux de l'obligation de suivre le cours en ligne obligatoire, intitulé « Ethics, Integrity and Anti-Fraud: Setting the Standards at UNFPA » (« Déontologie, intégrité et lutte contre la fraude: établissement des normes au FNUAP »). En 2013, les sessions de formation en matière de déontologie ont été incluses dans les ateliers de formation initiale organisés par le Service à l'intention des fonctionnaires nouvellement recrutés sur le plan national et international qui avaient été récemment déployés dans les bureaux de pays, bureaux régionaux et sous-régionaux et dans les différents services au Siège. Cela a permis de présenter le Bureau de la déontologie et les services qu'il offre aux nouveaux fonctionnaires et de souligner les attentes de l'organisation en matière de comportement éthique. Le Bureau de la déontologie a également travaillé avec le Service de la formation et de l'organisation des carrières à l'inclusion des notions relatives à l'exemplarité éthique des hauts responsables dans les programmes de formation continue des cadres moyens et supérieurs.

11. Au niveau régional, la formation à la déontologie a été assurée de concert avec l'atelier de gestion des ressources humaines auquel ont participé les chefs des opérations et les fonctionnaires chargés de l'administration et des finances de la région Asie-Pacifique, qui s'est tenu à Bangkok, et avec l'atelier organisé à Casablanca (Maroc) au titre du Programme de perfectionnement des cadres à l'intention des hauts responsables et des cadres intermédiaires de la région des États arabes. Des ateliers de formation à la déontologie ont été également organisés à l'intention du personnel dans les bureaux de pays en Thaïlande, au Népal et au

Pakistan et dans le bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Des sessions d'information sur la déontologie se sont tenues également à l'intention du personnel de la Division technique, de la Division des services de gestion, de la Division de l'information et des relations extérieures, du Bureau du coordonnateur pour les questions de sécurité, le Bureau du Directeur exécutif et le Secrétariat de la Conférence internationale sur la population et le développement au-delà de 2014. Ces sessions ont appelé l'attention sur les liens qui existent entre les pratiques et comportements déontologiques, le renforcement du moral et de la motivation du personnel et les résultats concrets obtenus par les équipes. Elles ont souligné également les attentes du FNUAP en matière de respect de la déontologie par les hauts responsables et de l'obligation qui incombe aux cadres de créer un milieu de travail dans lequel le personnel peut exprimer une opposition constructive et parler sans crainte de représailles. Toutes les sessions de formation et d'information susmentionnées se sont tenues avec l'appui des directeurs/chefs de bureau concernés, qui ont eux-mêmes participé aux discussions.

12. Comme il ressort de ce qui précède, en 2013, le Bureau de la déontologie a recouru à de multiples instances pour tenir des sessions de formation et d'information en face à face. Environ 525 membres du personnel ont assisté à ces sessions, le nombre le plus élevé jamais enregistré depuis la création du Bureau de la déontologie. Ces sessions ont encouragé des discussions franches sur différentes situations de conflit d'intérêt et les comportements qui sapent le moral et la motivation du personnel et entravent l'efficacité du travail en équipe. Ce sont des plateformes visant à sensibiliser à la politique relative à la protection contre les représailles qui renforcent la confiance du personnel dans cette politique et encouragent le personnel à dénoncer les cas de mauvaise conduite sans craindre les représailles. Ces sessions ont incité aussi le personnel à demander des conseils confidentiels d'ordre éthique, et juste après ces sessions, une forte augmentation du nombre des demandes individuelles de conseils et d'orientation a été notée. Cela renforce la perception du fait que le Bureau de la déontologie joue un rôle préventif important.

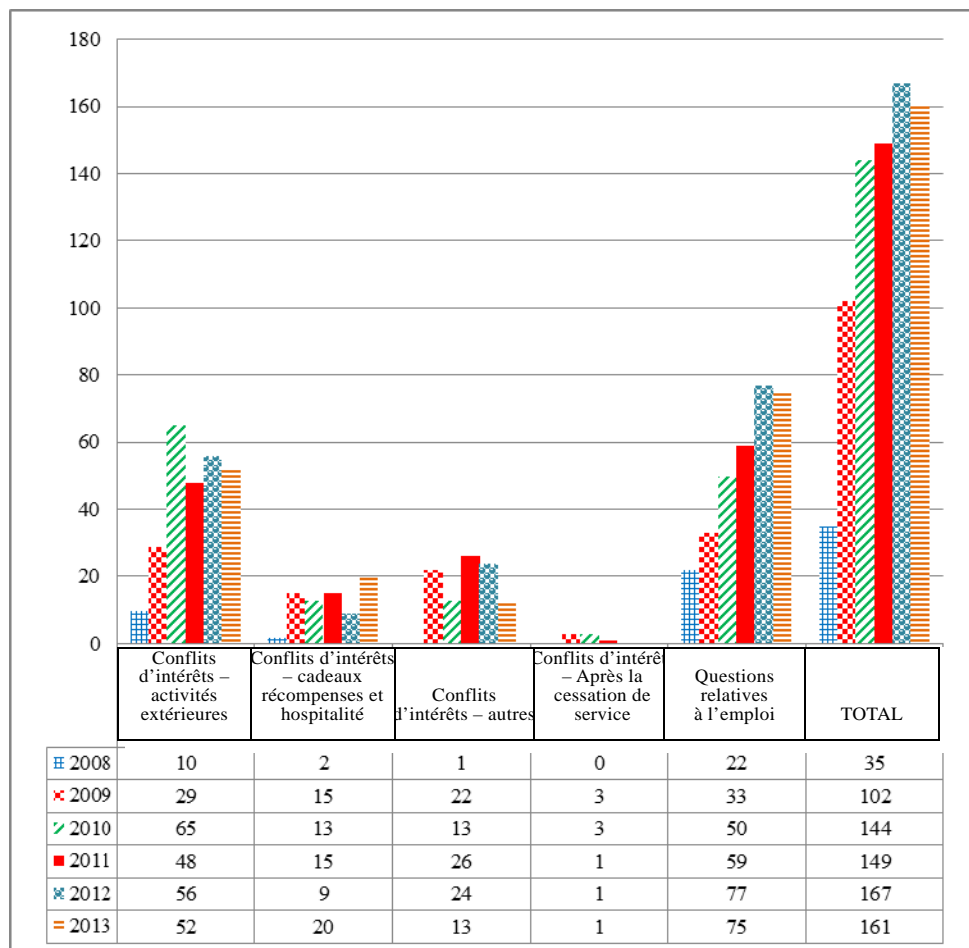
13. Le Bureau de la déontologie a continué également à tenir à jour un solide site Web qui fournit différents matériaux d'information et notes d'orientation sur la prévention et l'atténuation des conflits d'intérêts, la conduite respectueuse sur le lieu de travail, les exigences du dispositif de transparence financière et la nature et la portée de la protection des personnes qui signalent des pratiques répréhensibles. Il permet d'accéder facilement à toutes les lignes directrices, politiques et procédures liées à la déontologie et au cours obligatoire en ligne sur la déontologie (versions anglaise, française et espagnole). Le site Web a été régulièrement mis à jour avec des études de cas et des questionnaires sur les différentes situations dans lesquelles le personnel peut se trouver dans le cadre de son travail quotidien, ainsi que des informations sur ce qu'il convient de faire dans ces situations. Le site Web a continué de servir de point d'introduction à la déontologie et aux services que dispense le Bureau et de ressource pour dispenser une formation continue en matière de déontologie.

B. Conseils et orientation

14. La fourniture de conseils et d'une orientation est une fonction essentielle de la gestion des risques assumée par le Bureau de la déontologie et est la pierre angulaire

de l'action préventive de celui-ci. Comme cela est noté ci-dessus, une conséquence clef des activités étendues du Bureau de la déontologie en matière de formation et d'information a été l'accroissement des demandes de services fournis par le Bureau dans tous les domaines de son mandat, s'agissant en particulier des conseils confidentiels. Comme le montre la figure 3, le nombre de demandes de services consultatifs a augmenté depuis la création du Bureau en 2008. Cet accroissement reflète une forte confiance du personnel et de la direction dans le Bureau de la déontologie et la reconnaissance de sa capacité de dispenser des services d'ordre éthique de façon sûre, fiable et confidentielle.

Figure 3
**Demandes de conseils et d'une orientation d'ordre éthique
 par question: 2008-2013**



15. Pour faire face à l'accroissement du volume et de la complexité de l'ensemble des conseils confidentiels, le Bureau de la déontologie a mis en place une base de données sur la prise en charge des cas en 2011. Cette base de données facilite le suivi des cas selon différents paramètres et constitue un outil précieux pour assurer la cohérence des conseils dispensés par le Bureau. En ajoutant de nouvelles fonctionnalités à cette base de données, le Bureau peut désormais effectuer une analyse plus détaillée des types de demande de services qu'il reçoit (figures 4 et 5). De cette façon, le Bureau peut appeler l'attention du Comité exécutif sur les problèmes et préoccupations communs concernant la déontologie (paragraphe 9 ci-dessus) et, sans rompre la confidentialité, collaborer avec les différents directeurs régionaux et directeurs des divisions du Siège pour traiter de problèmes déontologiques précis qui se posent dans leurs régions et divisions respectives. Ce système d'enregistrement amélioré des demandes de services a facilité également une approche ciblée de la formation qui était dispensée aux bureaux identifiés au paragraphe 11 ci-dessus.

Figure 4

Demands de conseils et d'une orientation d'ordre éthique par lieu géographique: comparaison des données de 2011, 2012 et 2013

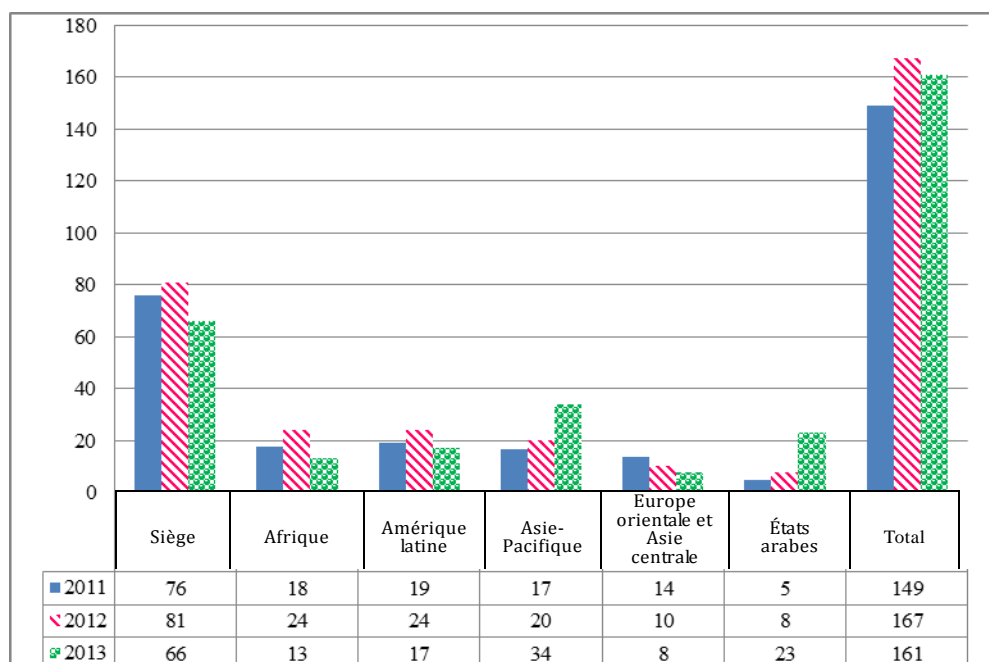


Figure 5
Demandes de conseils et d'une orientation d'ordre éthique
ventilation des données de 2013

N ^o	Catégorie	Nombre total de cas	Terrain	Siège
A.	Conflits d'intérêts – activités extérieures	52	28	24
B.	Conflits d'intérêts – cadeaux récompenses et hospitalité	20	11	9
C.	Conflits d'intérêts – autres	13	7	6
D.	Conflits d'intérêts – Après la cessation de service	1	1	-
<i>Total partiel</i>		86	47	39
E.	Questions relatives à l'emploi:			
	- Problèmes touchant à un comportement irrespectueux sur le lieu de travail	44	25	19
	- Précisions sur les politiques relatives au personnel	24	17	7
	- Protection contre les représailles	5	4	1
	- Allégation de fraude	2	2	-
<i>Total partiel</i>		75	48	27
TOTAL		161	95	66

16. Le Bureau de la déontologie a servi de ressource pour identifier et gérer des conflits d'intérêts effectifs, perçus ou potentiels; fournir des éclaircissements quant aux normes éthiques et offrir une orientation sur les mécanismes et processus organisationnels ouverts aux membres du personnel pour répondre à leurs préoccupations quant aux actions et comportements contraires à l'éthique. En 2013, sur les 161 demandes reçues, 86 concernaient des conflits d'intérêts et 75 l'emploi. Sur ces demandes, 95 émanaient de membres du personnel sur le terrain et 66 de membres du personnel en poste au siège.

17. Sur les 86 demandes concernant des conflits d'intérêts, la majorité (52) étaient liées à la participation à des activités extérieures, telles que des missions d'enseignement, la participation à des groupes d'experts et à des conseils d'administration de différentes entités non gouvernementales et de publications. Vingt demandes concernaient les procédures à suivre en cas de réception de cadeaux imprévus de la part de partenaires d'exécution et d'invitations et de supports promotionnels de la part de vendeurs, 13 demandes les conflits d'intérêts perçus du fait de l'affiliation personnelle des fonctionnaires à de tierces parties, et une demande les restrictions applicables après la cessation de service. S'agissant des demandes relatives aux conflits d'intérêts, si la majorité d'entre elles émanaient de fonctionnaires agissant de leur propre initiative, dans le cas de certaines questions, un fonctionnaire demandait au Bureau de la déontologie, sur les instructions expresses de son supérieur, de lui indiquer la voie à suivre.

18. Sur les 75 demandes concernant l'emploi, la majorité (44) étaient liées à des comportements qui portaient atteinte au respect et à la dignité du personnel. Des membres du personnel qui ont consulté le Bureau de la déontologie à ce propos se sont déclarés préoccupés par des modes de direction acerbes recourant à des

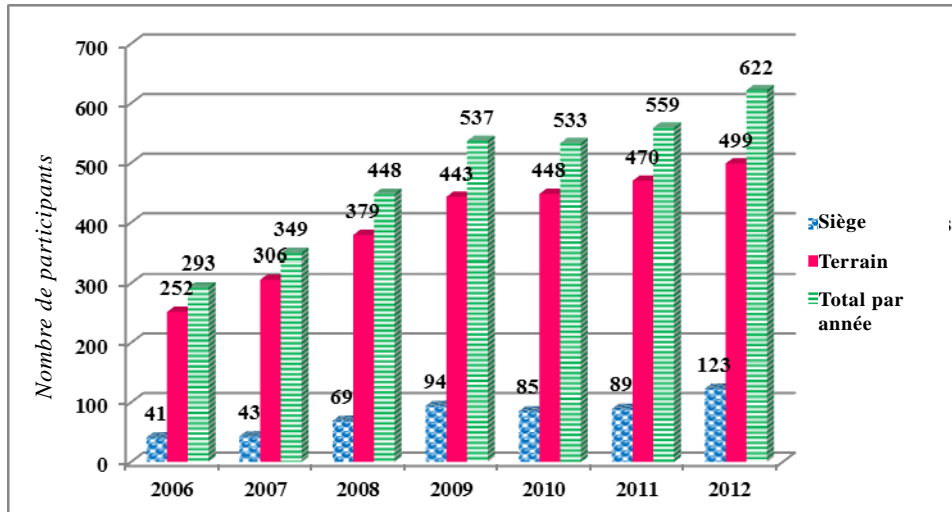
brimades, qui dans certains cas précis étaient considérés comme proches du harcèlement et de l'abus de pouvoir et, partant, constituaient des fautes. D'autres se sont plaints de normes de travail et de styles de communication qu'ils percevaient comme portant atteinte à leurs capacités et à leur dignité. Les raisons attribuées à ces comportements sont le fait pour un fonctionnaire d'exprimer un dissentiment ou une opinion divergente de celle d'un supérieur ou d'appeler l'attention d'un supérieur sur le mauvais usage des ressources ou des avoirs de l'organisation et le non-respect des règles de l'organisation par les supérieurs eux-mêmes ou des fonctionnaires qui relèvent directement d'eux. Ceux qui ont soulevé ces questions ont dit également que ces comportements avaient créé un milieu de travail hostile qui entravait un travail d'équipe efficace au niveau de l'unité administrative ou du bureau concerné. Dans cette catégorie de demandes, 24 concernaient la juste administration des politiques et procédures relatives au personnel, dont celles touchant au bien-être du personnel, au système d'évaluation et de notation et au recrutement; cinq demandes avaient trait à la protection des dénonciateurs et deux à des allégations de fraude.

19. Étant donné que le Bureau de la déontologie n'est pas chargé de s'occuper directement de faire valoir les griefs d'un fonctionnaire, les orientations du Bureau visent uniquement à appeler l'attention sur les politiques applicables et à fournir des informations et à renvoyer aux mécanismes de réparation existants. Le Bureau de la déontologie a aussi fortement encouragé les fonctionnaires qui se plaignent à s'exprimer et à tirer parti de ces ressources. Il a noté que la plupart des fonctionnaires qui posaient des questions liées à l'emploi au Bureau de la déontologie connaissaient ces mécanismes mais étaient réticents à les mettre en œuvre. Le Bureau a également noté que le statut contractuel du fonctionnaire concerné avait une influence sur sa décision de se faire entendre. Il semblerait que les membres du personnel nouvellement recrutés et les titulaires de contrats de louage de services sont réticents à s'exprimer par crainte de représailles (c'est à dire le non-renouvellement du contrat et/ou des évaluations et lettres de recommandation négatives qui pourraient mettre en danger les perspectives de carrière) et que ceux qui sont avec l'organisation depuis plus longtemps sont poussés par leurs sentiments de futilité et d'impunité à ne pas s'exprimer.

C. Dispositif de transparence financière

20. Au total, 622 fonctionnaires ont soumis une déclaration de situation financière pour le cycle de dépôt de 2013 (figure 6). Une déclaration a été remplie par les fonctionnaires à partir de la classe D-1 et tous les autres fonctionnaires dont les fonctions ont trait aux achats ou qui ont un accès direct aux informations relatives aux achats ou placent les avoirs du FNUAP ou de tout compte dont le FNUAP a la garde ou la responsabilité fiduciaire. Ces catégories de personnel ont été classées selon leurs titres fonctionnels dans la politique de transparence du FNUAP en matière de déclaration de situation financière. La collaboration avec la Division des ressources humaines et les chefs des Bureaux aux fins de l'identification des fonctionnaires qui sont tenus de soumettre une déclaration conformément aux catégories spécifiées dans la politique du FNUAP, le suivi périodique par le Bureau de la déontologie de ces fonctionnaires et une plateforme informatique stable ont contribué à la soumission en temps voulu de la déclaration et à une conformité observée de 100 %.

Figure 6
**Participation au dispositif de transparence financière,
 par lieu d'affectation et année civile (2006-2012)**



21. Depuis sa création, le Bureau de la déontologie du FNUAP a mené à bien sept campagnes de collecte des déclarations de situation financière. Le nombre total de fonctionnaires tenus de soumettre une déclaration a augmenté depuis le premier cycle de dépôt des déclarations, passant de 293 en 2006 à 622 en 2013, ce qui représente une augmentation de 112 %. Les changements intervenus dans la structure de l'organisation, les révisions des fonctions et l'accent accru mis sur la responsabilité individuelle ont tous contribué à l'accroissement annuel du nombre de fonctionnaires qui doivent soumettre une déclaration. Sur les 123 fonctionnaires en poste au Siège qui doivent remplir une déclaration, 54 travaillent au sein du Service des achats du FNUAP, y compris tous ceux de ce service qui s'occupent de toute procédure d'achat ou prennent une décision en la matière, quel que soit leur grade.

22. Parmi tous ceux qui ont soumis une déclaration durant le cycle de dépôt de 2013, 501 en avaient déjà soumis une durant le cycle de 2012. De plus, comme les années précédentes, la majorité (plus de 80 %) de ceux qui avaient soumis une déclaration étaient en poste sur le terrain – 462 dans des bureaux de pays et 37 dans les bureaux régionaux et sous-régionaux (figure 7). En outre, comme il ressort de la figure 8, les déclarants se répartissaient presque également entre des fonctionnaires occupant des postes de direction et le personnel d'appui, respectivement 307 et 315, 237 de ces derniers (soit 75 %) étant des assistants administratifs et financiers en poste dans les bureaux de pays.

Figure 7
Total des membres du personnel sur le terrain devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2012, par lieu d'affectation

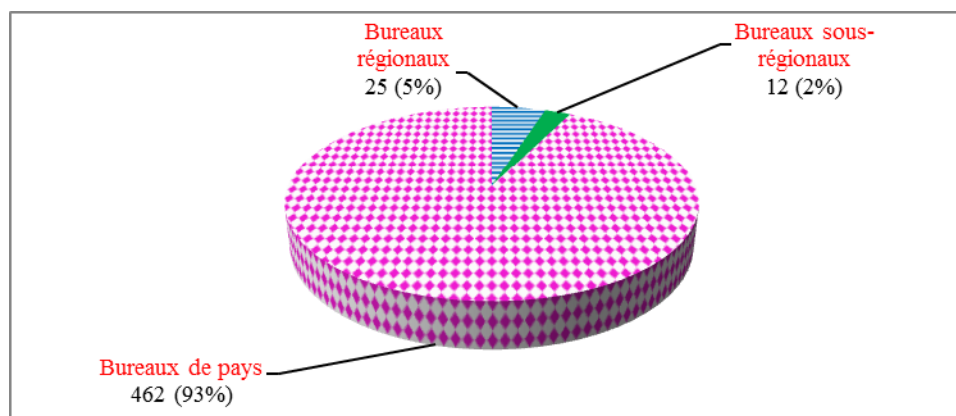
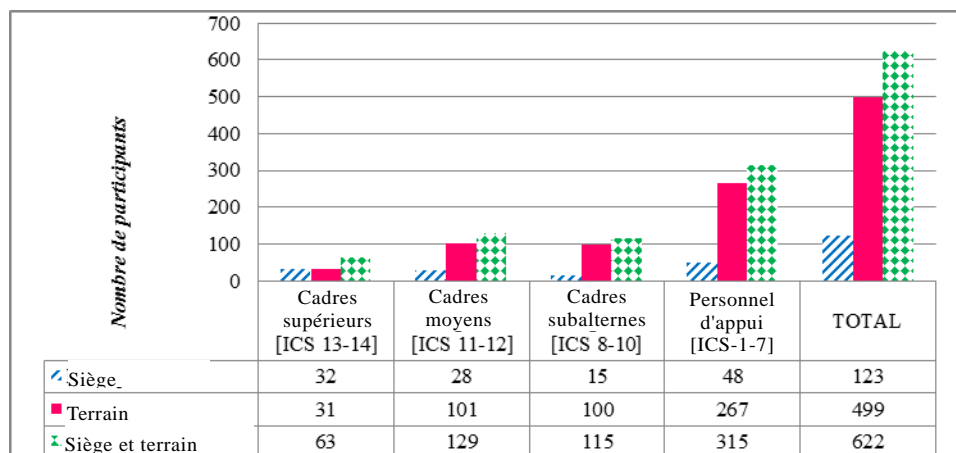


Figure 8
Total des membres du personnel devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2012, par classe



23. Il y a eu fort peu de demandes d'assistance durant le cycle de dépôt, ce qui peut s'expliquer par la meilleure sensibilisation aux exigences du dispositif et la nature et la portée des informations devant être divulguées. Toutes les déclarations étaient examinées pour vérifier que le déclarant avait fourni des informations complètes conformément aux exigences du dispositif et repérer s'il y avait des conflits d'intérêts découlant des actifs, passifs et/ou activités extérieures ou des associations du membre du personnel ou de sa famille immédiate. Des informations complémentaires ont été demandées à 42 membres du personnel. Après un nouvel examen, deux situations qui risquaient de donner l'impression qu'il y avait un conflit d'intérêts ont été repérées – une ayant trait à l'acceptation d'une récompense et une à une activité en dehors de l'Organisation. Les solutions proposées pour faire face à ces perceptions de conflit ont été acceptées et appliquées par les membres du personnel concernés.

24. Un échantillon aléatoire représentant 8 % des déclarants (49 déclarations), diversifié en fonction des lieux d'affectation, des classes et des fonctions, a été sélectionné aux fins d'une vérification par des vérificateurs externes. La vérification, qui a été effectuée pour la première fois en 2013 et le sera de nouveau chaque année, a pour objet de s'assurer que les membres du personnel font preuve de la vigilance voulue en remplissant leur déclaration de situation financière. Les membres du personnel retenus aux fins de la vérification ont fourni des documents de tierces parties (tels que relevés de compte, relevés d'opérations de compte ou documents relatifs à la propriété foncière) concernant tous les éléments déclarés qui avaient été divulgués dans leur déclaration. Les vérificateurs externes ont déclaré que tous les participants à la vérification en 2013 avaient fourni les documents de tierces parties demandés. À l'issue de la vérification, chacune des 49 déclarations a été jugée parfaitement satisfaisante.

25. Le principal but du dispositif de transparence financière est de promouvoir la transparence et la confiance du public dans le FNUAP et son personnel. En conséquence, il est essentiel que le dispositif demeure un solide outil pour la gestion des risques. Compte tenu de ce qui précède, tout au long de 2013, le Bureau de la déontologie du FNUAP a procédé avec les membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies au partage des données d'expérience sur l'administration du cycle de dépôt des déclarations de 2013 et à l'amélioration des méthodes d'examen des déclarations de façon à ce que le dispositif lui-même soit un outil efficace pour gérer les conflits d'intérêts personnels.

D. Protection contre les représailles pour avoir dénoncé un manquement ou collaboré à une activité autorisée d'établissement des faits

26. La politique relative à la protection contre les représailles vise à renforcer la détermination avec laquelle l'organisation réagit en cas de faute et protège ceux qui signalent une faute de toute mesure préjudiciable ou menace de telle mesure dont ils pourraient être victimes du fait de s'être livrés à une activité « protégée », c'est-à-dire avoir dénoncé une faute ou avoir collaboré à une activité autorisée d'établissement des faits. Un membre du personnel qui demande à bénéficier de la protection des dénonciateurs a la possibilité de demander un règlement informel pour corriger la mesure préjudiciable dont il se plaint ou de déposer une plainte officielle auprès du Bureau de la déontologie. À la réception d'une plainte officielle, le Bureau de la déontologie est tenu d'entreprendre une évaluation préliminaire en vue d'établir si le plaignant a bien participé à une activité protégée et, si c'est le cas, si celle-ci a contribué aux représailles. Si le Bureau décide que, à première vue, un cas de représailles a été établi, le dossier est transmis à la Division des services de contrôle interne pour enquête. Ensuite, à la réception du rapport d'enquête de la Division, le Bureau de la déontologie examine celui-ci et se prononce définitivement.

27. En 2013, le Bureau de la déontologie a reçu quatre demandes d'éclaircissements sur les dispositions de la politique du FNUAP relative à la protection des fonctionnaires qui dénoncent un manquement. De plus, il a reçu une plainte officielle faisant état de représailles. À l'issue d'une évaluation préliminaire de cette plainte officielle, le Bureau a conclu qu'il était établi à première vue que

l'une des cinq mesures préjudiciables alléguées par le plaignant constituait un acte de représailles et a renvoyé le dossier à la Division des services de contrôle interne pour enquête. À la date de rédaction du présent rapport, il n'avait pas reçu le rapport d'enquête de la Division.

28. Une politique efficace de protection des dénonciateurs est essentielle pour promouvoir la transparence des opérations du FNUAP et assurer la responsabilité de l'organisation en matière de gestion des ressources financières et humaines. Toutefois, comme cela a été décrit plus haut au paragraphe 26, la politique ne devient opérationnelle que lorsqu'un membre du personnel se livre à une « activité protégée », ce qui, à son tour, s'agissant en particulier du signalement de fautes, repose sur la volonté du membre du personnel de s'exprimer. Dans le même temps, il semblait ressortir des communications avec le fonctionnaire qui avait soulevé un problème lié à l'emploi auprès du Bureau de la déontologie (voir le paragraphe 19) ainsi que des vues exprimées dans l'enquête mondiale auprès du personnel réalisée en 2012 que de toute façon la crainte de représailles et le manque de confiance dans la protection contre les représailles qui sera assurée aux membres du personnel signalant des manquements pourraient empêcher le personnel de s'exprimer et de signaler les manquements. Le Bureau de la déontologie peut continuer à sensibiliser à l'obligation qui est faite au personnel de dénoncer tout manquement, à encourager les membres du personnel à s'exprimer sans crainte et à les informer des protections offertes à ceux qui le font, mais il faut que le personnel de direction réitère périodiquement ces assurances.

E. Définition des normes et appui aux politiques

29. Une fonction essentielle du Bureau de la déontologie est de fournir des orientations au personnel de direction sur l'établissement de normes éthiques de façon à ce que les politiques, règles et pratiques de l'organisation reflètent et encouragent les attentes en matière d'intégrité, d'impartialité et d'équité qui doivent être celles de l'ONU et de son personnel. Les orientations qui sont envisagées comprennent l'examen périodique des politiques, règles et pratiques existantes qui ont trait à l'éthique et au comportement éthique et des conseils dispensés au personnel de direction sur les mécanismes visant à renforcer le respect de celles-ci par le personnel.

30. Durant la période considérée, le Bureau de la déontologie a travaillé en étroite coopération avec différentes unités du FNUAP – Division des de contrôle interne, Division des ressources humaines, unité juridique, Service des achats, Division de l'information et des relations extérieures – qui étaient chargées de superviser l'application des politiques, règles et pratiques de l'organisation liées au bien-être du personnel, au comportement du personnel et aux pratiques commerciales de l'organisation. Le Bureau jugeait cette collaboration essentielle pour assurer la cohérence des conseils fournis au personnel au titre de la fonction Conseils et orientation.

31. La collaboration avec la Division des ressources humaines était axée sur l'identification des mécanismes et systèmes pouvant être introduits pour faire face aux préoccupations liées à l'emploi portées à l'attention du Bureau de la déontologie (par. 18 et 19). À ce propos, dans le contexte des initiatives que prenait la Division pour donner suite à l'enquête mondiale auprès du personnel réalisée en 2012, le

Bureau de la déontologie préconisait, avec la Division, a) de faire passer des tests d'évaluation des compétences en matière de direction à ceux qui postulaient à des postes de cadre supérieur dans l'organisation, b) de renforcer les compétences en matière de direction éthique de tous les cadres, y compris, si besoin est, en recourant à l'accompagnement professionnel individuel des cadres et c) de renforcer la supervision afin d'assurer l'équité et la transparence dans l'application des directives relatives au personnel.

32. La collaboration avec la Division des ressources humaines était également essentielle pour assurer la cohérence des conseils fournis au personnel par la Division et le Bureau de la déontologie sur la politique du FNUAP relative aux activités en dehors de l'Organisation, en particulier concernant le caractère approprié de la modalité de la demande relative à ces activités en vue d'obtenir un congé spécial sans traitement. Les consultations avec la Division des ressources humaines sur cette question ont souligné la nécessité d'améliorer la clarté de la situation et des circonstances dans lesquelles ce congé pourrait être autorisé et la procédure à suivre pour obtenir l'autorisation. Cela permettrait d'utiliser la politique relative aux activités en dehors de l'Organisation en vue d'atteindre l'objectif pour lequel elle avait été prévue, à savoir la gestion des conflits d'intérêts alors qu'un membre du personnel était employé à plein temps par le FNUAP ou en congé spécial sans traitement et non en vue d'obtenir l'autorisation d'un tel congé. Le Bureau de la déontologie a aussi fourni des contributions à la Division des ressources humaines en ce qui concerne le référentiel de compétences révisé du FNUAP et la nouvelle stratégie en matière de ressources humaines.

33. L'ensemble des nouvelles politiques et des amendements aux politiques existantes qui ont été présentés au Comité exécutif en 2013 pour approbation ont aussi été partagés avec le Bureau de la déontologie. Cela a permis au Bureau d'apporter des contributions à l'entité concernée par la politique et aussi de transmettre au Comité exécutif des questions particulières ayant trait à la déontologie qui doivent être portés à l'attention de ce dernier. Le Bureau de la déontologie a également tenu sa réunion annuelle avec le Comité consultatif du FNUAP pour les questions d'audit, qu'il a informé de son programme de travail de 2013 et de la progression de la fonction éthique au FNUAP. Le Bureau de la déontologie s'est également entretenu avec l'Ombudsman des fonds et programmes des Nations Unies.

III. Comité de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales

34. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a participé à chacune des neuf réunions du Groupe de la déontologie des Nations Unies et à la réunion annuelle du Réseau déontologie des organisations multilatérales. Le Groupe et le Réseau ont continué d'être d'excellentes instances pour l'élaboration de pratiques optimales, l'échange de matériaux et la réalisation d'évaluations internes aux fins de l'élaboration de critères pour mesurer la réussite d'un programme déontologique d'une organisation. L'engagement avec le Groupe a été très utile, qu'il s'agisse d'identifier les normes et concepts éthiques fondamentaux à inclure dans une formation à la déontologie propre à une organisation ou de participer à des discussions et initiatives pour assurer l'harmonisation des politiques relatives à la

déontologie pour ce qui est de respecter la divulgation financière ou la protection des membres du personnel qui dénoncent des manquements. Les échanges au sein du Bureau de la déontologie des Nations Unies ont été l'occasion de discuter en toute confiance les demandes d'information, l'interprétation des politiques et les conseils d'ordre éthique sur les nouvelles questions éthiques liées à l'engagement accru du personnel dans les médias sociaux et la négociation de partenariats avec le secteur privé. 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/68/348) présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-huitième session.

IV. Recommandations à l'intention de l'Administration

35. Toutes les personnes qui sont employées par le FNUAP sont tenues de respecter les normes éthiques les plus élevées, mais les dirigeants et les cadres assument des responsabilités supplémentaires en la matière. Les recommandations formulées dans le rapport annuel du Bureau de la déontologie de 2012 (résumées au paragraphe 3 ci-dessus) visaient à obtenir des dirigeants et des cadres qu'ils s'engagent expressément à s'acquitter de ces obligations. Les recommandations qui suivent notent les progrès accomplis en 2013 et contiennent des propositions visant à faire fond sur ces progrès pour renforcer encore la culture d'intégrité et de conformité au FNUAP.

36. Il ressort de l'information en retour reçue par le Bureau de la déontologie qu'en 2013, les chefs des bureaux et les responsables hiérarchiques encourageaient et surveillaient activement l'utilisation dans les délais prévus par le personnel nouvellement recruté du cours en ligne sur la déontologie. Le Service de la formation et de l'organisation des carrières a inclus ce cours comme référence dans le dossier d'introduction qui est mis à la disposition de tous les fonctionnaires nouvellement recrutés. Cela, ajouté à un certificat de formation que les membres du personnel doivent fournir dans le cadre de la procédure d'évaluation et de notation de fin d'année et au suivi assuré par le Service de la formation et de l'organisation des carrières de ceux qui n'ont pas suivi le cours, a contribué à ancrer l'apprentissage de base de la déontologie au FNUAP.

37. S'agissant de la sensibilisation aux conflits d'intérêts, comme cela a déjà été mentionné, le guide intitulé « Leading a Dialogue on Integrity » (« Conduire un dialogue sur l'intégrité ») a été expressément conçu pour avertir les chefs de bureau des conflits d'intérêts qu'eux-mêmes et leur personnel peuvent rencontrer lorsqu'ils traitent avec des tierces parties. Le Bureau de la déontologie considère que ces matériaux de formation ont amélioré la sensibilisation des chefs de bureau à cette question. Comme indiqué plus haut, certains bureaux de pays ont renvoyé des membres du personnel au Bureau de la déontologie en vue d'obtenir une orientation concernant un conflit d'intérêts particulier. De plus, d'autres membres du personnel ont informé le Bureau des procédures qu'eux-mêmes et ceux qu'ils supervisaient avaient suivies après avoir reçu notamment des récompenses et des cadeaux de tierces parties.

38. La fourniture d'une éducation continue en matière de déontologie nécessite que les chefs de bureau étendent la discussion de la déontologie sur le lieu de travail au-delà des conflits d'intérêts afin de traiter des comportements et des normes de

travail conformes à une conduite respectueuse sur le lieu de travail. Il ressort de l'information en retour reçue par le Bureau de la déontologie que les sessions de formation de l'après-midi que tous les chefs de bureau sont tenus d'organiser à l'intention de leur personnel sur les résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel réalisée en 2012 (en se référant particulièrement aux conclusions liées à leurs bureaux respectifs) ont suscité des discussions sur le comportement respectueux sur le lieu de travail. Afin de faire la preuve de leur engagement en faveur de cette composante intégrale du comportement, les chefs de bureau devraient continuer à assurer à leur personnel l'espace et la possibilité de tenir régulièrement des discussions sur cette question. Comme mentionné ci-dessous, un rôle plus actif joué par les chefs de bureau à ce propos contribuera aussi à promouvoir une culture où parler franchement est encouragé.

39. La responsabilité qui incombe aux dirigeants de faire en sorte que le lieu de travail facilite une culture où parler franchement est encouragé est un préalable à l'instauration de la confiance dans les garanties fournies au titre de la politique de protection. Si les membres du personnel évitent d'exprimer des points de vue qui diffèrent de ceux de leurs supérieurs hiérarchiques parce qu'ils sont intimidés ou s'ils gardent le silence sur les modes de gestion intimidants et acerbes par crainte de représailles, il est probable qu'ils ne signaleront pas les cas de fraude, de gaspillage, d'abus et de corruption, alors que leur signalement est la raison d'être de la politique de protection. Il est donc essentiel que le personnel de direction mette à profit les réunions-débats et les autres instances pour faire exposer expressément sa tolérance zéro de toute forme de représailles à l'encontre de ceux qui s'expriment et garantir au personnel que si jamais de telles représailles se produisaient, elles entraîneraient une réponse prompte et effective.

40. La nouvelle stratégie en matière de ressources humaines exige des supérieurs hiérarchiques qu'ils interviennent plus activement dans la gestion de ces ressources. Cela à son tour nécessite une responsabilité accrue de leur part s'agissant du respect des directives relatives au personnel, en assurant le respect des principes déontologiques dans la prise de décisions quotidienne et en créant un environnement de travail qui favorise une culture où parler franchement est encouragé. La stratégie place aussi le sens moral au plan de la direction au centre des responsabilités des supérieurs hiérarchiques en matière de gestion des ressources humaines. Investir plus dans la formation au comportement déontologique du personnel de direction permettra d'inclure des composantes correspondantes dans tous les programmes de perfectionnement des cadres offerts par le Service de la formation et de l'organisation des carrières.

V. Conclusion

41. En 2013, le Bureau de la déontologie a renforcé les services qu'il fournissait dans les domaines d'activités relevant de son mandat. Il a, au moyen de nouveaux programmes de formation et d'apprentissage de haute qualité, d'activités de plaidoyer renforcées en faveur d'un comportement déontologique du personnel de direction, de la bonne administration du cycle annuel de dépôt des déclarations de situation financière et de la prompte fourniture de conseils déontologiques à la fois au personnel et aux dirigeants, affermi sa fonction préventive et sa contribution à la gestion des risques organisationnels.

42. Le Bureau de la déontologie a continué de recevoir un solide soutien de la direction tout au long de 2013. Il a été invité aux réunions des hauts fonctionnaires. Des réunions individuelles avec le Directeur exécutif et d'autres membres du Comité exécutif ont été l'occasion d'établir une stratégie en vue d'intégrer le mieux possible la déontologie dans le travail quotidien et les modalités d'exécution des tâches de l'organisation. Le Bureau continuera de collaborer avec le personnel et les dirigeants en vue de promouvoir une culture déontologique au sein de l'organisation et d'intégrer la déontologie dans l'ensemble des opérations du FNUAP.
