



**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 2012  
Français  
Original : anglais

**Session annuelle 2012**

25-29 juin 2012, Genève

Point 13 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 2011**

*Résumé*

Le présent rapport est présenté au Conseil d'administration comme suite à la décision 2010/17 : Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS, paragraphe 9. Conformément à la circulaire du Secrétaire général « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007/11), le rapport a été examiné par le Comité de déontologie des Nations Unies lors de sa trente-cinquième session, le 6 février 2012, et a ensuite été remis au Directeur exécutif du FNUAP.

Le présent rapport porte sur les activités entreprises par le Bureau de la déontologie du FNUAP entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011. Il décrit l'évolution de la fonction éthique au cours de cette période, et s'appuie de manière spécifique sur l'intégration des concepts de déontologie dans les discours prononcés à l'échelle de l'organisation et dans les initiatives de renforcement de la responsabilisation ainsi que dans les politiques et processus visant à promouvoir une culture d'intégrité et de conformité au sein du FNUAP.

*Éléments 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. Contexte et informations générales .....	3
III. Activités du Bureau de la déontologie .....	6
A. Dispositif de transparence financière .....	6
B. Formation, éducation et sensibilisation .....	10
C. Protection contre les représailles pour avoir dénoncé un manquement ou collaboré à une activité autorisée d'établissement des faits .....	13
D. Conseils et orientation .....	14
E. Définition de normes et appui aux politiques .....	18
IV. Comité de déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie .....	19
V. Conclusion .....	20
<b>Graphiques</b>	
1. Demandes de services par catégorie .....	6
2. Participation au processus de transparence financière par endroit d'affectation et année civile, 2006-2010 .....	7
3. Personnel devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2010 par grade .....	8
4. Effectifs totaux devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2010 par endroit d'affectation .....	9
5. Agents de terrain devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2010 par endroit d'affectation .....	9
6. Demandes de conseils d'ordre éthique par thème en 2011 .....	15
7. Demandes de conseils d'ordre éthique : comparaison des données de 2008, 2009, 2010 et 2011 .....	16
8. Demandes de conseils d'ordre éthique : répartition par lieu .....	17
9. Demandes de conseils d'ordre éthique : répartition par genre .....	18

## I. Introduction

1. Le présent rapport, le quatrième depuis l'établissement du Bureau de la déontologie du FNUAP en janvier 2008, a été préparé en application de la section 5.4 de 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) selon laquelle les bureaux de la déontologie du Secrétariat des Nations Unies et les organes et programmes ayant une administration distincte sont tenus de rédiger des rapports annuels qui seront examinés par le Comité de déontologie des Nations Unies. Le présent rapport est présenté au Conseil d'administration lors de sa session annuelle de 2012, 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.

2. L'objectif de la circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2007/11) est d'assurer l'application cohérente des normes les plus élevées de déontologie et d'intégrité au sein des Nations Unies et, par conséquent, de renforcer la confiance dans les Nations Unies et leur crédibilité, aux niveaux interne et externe. Le Bureau de la déontologie du FNUAP aide le Directeur exécutif à faire en sorte que son personnel se conforme aux valeurs et principes de base des Nations Unies et aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

3. L'engagement continu du FNUAP vis-à-vis de la déontologie et de la fonction éthique se reflète au paragraphe 65 du rapport d'examen à mi-parcours du plan stratégique du FNUAP pour 2008-2013 (DP/FPA/2011/11), qui stipule expressément que « le personnel doit respecter les normes les plus strictes en matière d'intégrité professionnelle et poursuivre les progrès qui ont été accomplis en vue de renforcer les normes éthiques de l'organisation ». Les activités du Bureau de la déontologie du FNUAP visent à contribuer à la réalisation du produit 3, « Un effectif approprié pour le FNUAP, composé de professionnels très performants pour accomplir sa mission », du cadre de gestion axée sur les résultats du plan stratégique révisé, 2008-2013 (voir DP/FPA/2011/11).

4. Le présent rapport contient une évaluation des activités entreprises par le Bureau de la déontologie du FNUAP entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2011. Il décrit l'évolution de la fonction éthique au cours de cette période, et s'appuie plus particulièrement sur les actions spécifiques menées par le Bureau de la déontologie afin de répondre au produit 3 du cadre de gestion axée sur les résultats, en appui au domaine d'action prioritaire du Directeur exécutif pour 2011, à savoir le renforcement de la responsabilisation au niveau de l'organisation.

## II. Contexte et informations générales

5. Le Bureau de la déontologie du FNUAP vise à promouvoir une culture organisationnelle soucieuse de l'éthique et dans laquelle tous les membres du personnel respectent les normes les plus strictes en matière d'intégrité et de professionnalisme et visent l'excellence dans tous les aspects de leur travail. Les fonctions spécifiques affectées au Bureau de la déontologie sont les suivantes :

- Gestion du dispositif de transparence financière du FNUAP;
- Élaboration de normes, formation et éducation sur les questions éthiques, en coordination avec d'autres bureaux compétents, et sensibilisation à la déontologie;
- Respect des responsabilités qui lui sont confiées dans le cadre de la politique du FNUAP pour la protection contre les représailles pour avoir dénoncé un manquement ou collaboré à des audits ou des enquêtes dûment autorisés;
- Fourniture, en toute confidentialité, de conseils et d'une orientation au personnel sur les questions d'éthique, à la demande de celui-ci (par exemple, conflits d'intérêts);
- Fourniture d'une orientation aux dirigeants afin qu'ils veillent, 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 requises des fonctionnaires internationaux.

6. En tant qu'organisation, le FNUAP doit rendre des comptes à plusieurs intervenants différents, allant des gouvernements, donateurs, partenaires de réalisation et prestataires de services à son propre personnel. Sa responsabilité envers ces intervenants comprend à la fois la livraison de résultats organisationnels et la bonne intendance des ressources financières et humaines confiées à l'organisation. La responsabilité du FNUAP dépend de celle de ses cadres et effectifs. Le personnel doit être motivé pour agir de manière éthique à tout moment et se sentir habilité à reporter tout comportement contraire à l'éthique sans crainte de représailles. À travers leurs actions, les administrateurs et les superviseurs doivent faire preuve d'une tolérance zéro à l'égard des comportements contraires à l'éthique et les politiques et procédures organisationnelles doivent soutenir et encourager la prise de décisions éthiques. En 2011, les activités du Bureau de la déontologie du FNUAP visaient tout particulièrement à sensibiliser le personnel et les cadres à ces dimensions de responsabilisation en tant que partie intégrante du processus de renforcement de la responsabilisation au niveau de l'organisation.

7. En 2011, les activités de formation, d'éducation et de sensibilisation du Bureau de la déontologie du FNUAP étaient plus spécifiquement axées sur le renforcement de la prise de conscience du lien entre l'intégrité individuelle du personnel et des cadres et leur respect des normes les plus élevées de déontologie d'une part, et la responsabilité de l'organisation à l'égard de la bonne gestion de ses ressources d'autre part. Les programmes de formation et d'apprentissage avaient pour but de doter les membres du personnel des connaissances et des compétences nécessaires pour promouvoir une prise de décision éthique et pour reconnaître et éviter des situations susceptibles de compromettre leur statut de fonctionnaire international. En tant qu'éléments fondamentaux de la responsabilisation au niveau de l'organisation, des supports de communication ont permis d'encourager le personnel à s'exprimer contre les comportements contraires à l'éthique sans craindre de représailles et ont renforcé l'obligation pour les dirigeants de prendre rapidement des mesures pour lutter contre ce genre de comportement.

8. Les communications sur le cycle annuel de 2011 en matière de transparence financière ont attiré l'attention sur l'engagement de l'organisation à promouvoir la

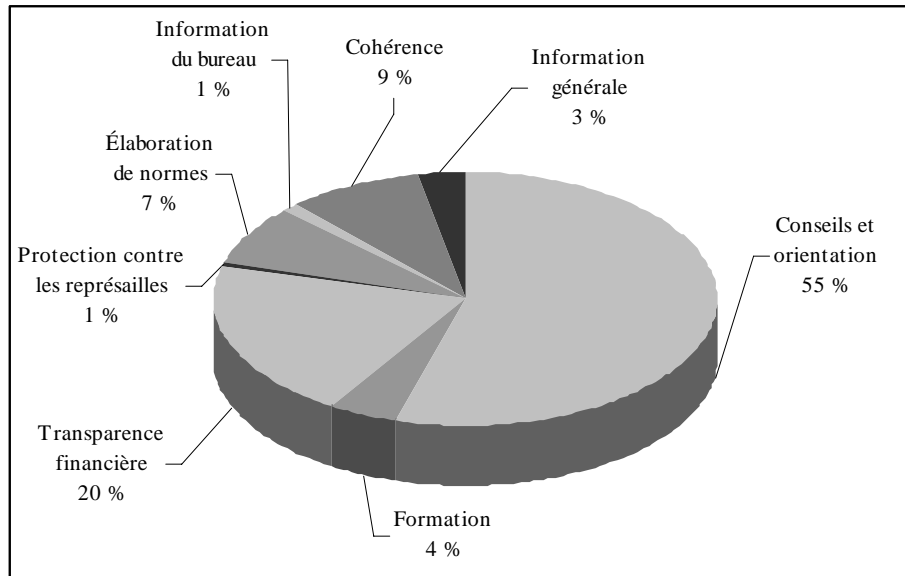
responsabilisation et, dans ce contexte, ont souligné et renforcé l'importance de la conformité – relativement à la fourniture des renseignements requis et au respect des dates limites de soumission – dans l'optique de gérer le risque organisationnel et de promouvoir la bonne gouvernance. Tous les membres du personnel dont la participation au cycle de dépôt des déclarations de 2011 a été requise ont respecté cet engagement et une conformité de 100 % a été observée.

9. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a continué à maintenir un climat de sécurité afin d'encourager son personnel à demander des conseils et une orientation en toute confidentialité. Le nombre total de demandes de conseils et d'orientation formulées en 2011 (149 demandes) est à peu près identique à celui enregistré pour l'année 2010 (144 demandes). Les demandes de conseils et d'orientation portaient sur différents sujets, de l'admissibilité d'activités extérieures et l'acceptation de cadeaux, de récompenses et d'offres d'hospitalité à l'équité au travail et au comportement respectueux sur le lieu de travail. À la section III, les graphiques 6 et 7 présentent une répartition des types de demandes par thème pour 2011 et une comparaison des données couvrant les années 2008 à 2011, respectivement.

10. Conformément à la décision 2011/24 du Conseil d'administration : Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS, dans laquelle le Conseil d'administration « attend avec intérêt de prendre connaissance des futurs rapports annuels que les bureaux de la déontologie des trois organisations doivent présenter conformément à la décision 2010/17, et en particulier des recommandations à l'Administration tendant à renforcer la culture d'intégrité et de conformité au sein de ces organisations » et, en réponse à la recommandation formulée par le Bureau de la déontologie du FNUAP, l'équipe dirigeante du Fonds a inclus à la composition du Comité des opérations du FNUAP, présidé par les deux Directeurs exécutifs adjoints, le Bureau de la déontologie. Le Bureau de la déontologie considère que cette initiative a marqué une étape essentielle de l'institutionnalisation de la fonction éthique au sein de l'organisation. Le Bureau de la déontologie est à présent en mesure d'examiner tous les nouveaux politiques, lignes directrices, règles et règlements du FNUAP ainsi que toute révision des politiques, lignes directrices, règles et règlements existants et, le cas échéant, de fournir des éléments qui permettront de garantir la conformité avec les normes éthiques, avant la présentation de ces documents au Comité exécutif du FNUAP pour approbation. Le Bureau de la déontologie est à présent en mesure de porter à l'attention du Comité des opérations et de lui présenter officiellement des propositions visant à renforcer l'intégrité et la conformité au niveau de l'organisation.

11. Grâce aux activités de formation et de sensibilisation du Bureau de la déontologie du FNUAP, aux progrès accomplis dans l'institutionnalisation de l'éthique au niveau de l'organisation et à l'augmentation de la visibilité et de la perception du Bureau de la déontologie en tant que ressource indépendante et impartiale en matière d'orientation éthique, le Bureau de la déontologie a vu le nombre de demandes de ses services croître. En 2011, le Bureau de la déontologie a reçu un total de 273 demandes de services. Tel que reflété dans le graphique 1, outre les services fournis dans le cadre de sa fonction de consultation et d'orientation, le Bureau de la déontologie a également été consulté, entre autres, pour des services liés à la conformité avec le dispositif de transparence financière, l'élaboration de normes et la cohérence.

Graphique 1  
Demandes de services par catégorie



### III. Activités du Bureau de la déontologie

#### A. Dispositif de transparence financière

12. L'une des principales fonctions du Bureau de la déontologie du FNUAP est de gérer le dispositif de transparence financière. Le programme constitue l'un des outils de gestion du risque organisationnel et est destiné à préserver et à protéger l'intégrité de l'organisation et des membres du personnel à qui il est demandé de présenter des déclarations de situation financière. Depuis son établissement, le Bureau de la déontologie a couvert cinq exercices de déclarations de situation financière. Le graphique 2 illustre la participation au processus de transparence financière par endroit et année civile.

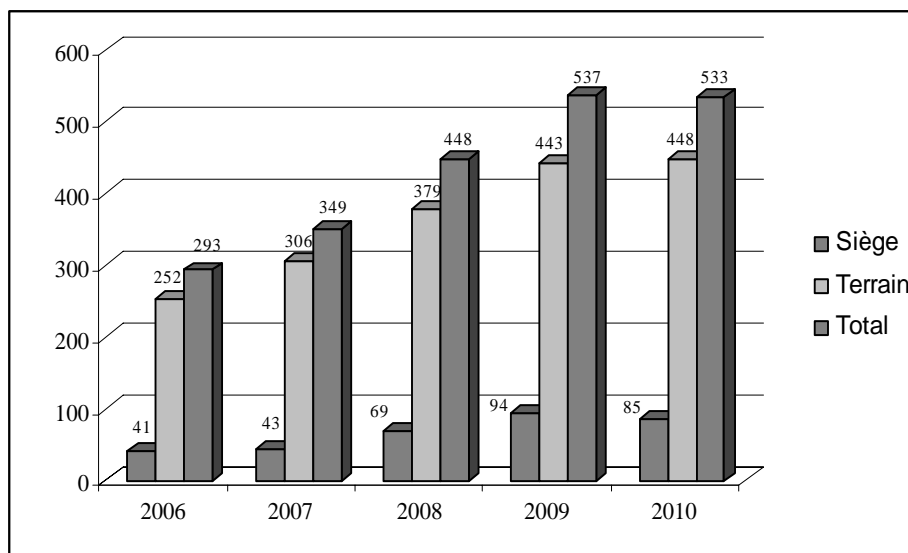
13. Au total, il a été demandé à 533 membres du personnel de remplir une déclaration de situation financière au cours du cycle de dépôt des déclarations de 2011, pour l'année civile 2010. Tous les effectifs ayant été priés de participer au cycle de dépôt annuel de 2011 ont rempli leur obligation de déclaration. Plus de 75 % des participants ont respecté la date limite du 31 mars 2011, les autres ayant remis leur déclaration dans les deux semaines suivant ladite date limite. Par ailleurs, selon le Bureau de la déontologie du FNUAP, il a été demandé à 17 nouveaux fonctionnaires de remettre une déclaration de situation financière initiale qu'ils ont complétée en dehors du cycle de dépôt annuel.

14. Le Bureau de la déontologie du FNUAP estime que certains facteurs ont contribué largement au respect des délais de présentation des déclarations de situation financière lors du cycle de dépôt des déclarations de 2011 et à la conformité observée de 100 %, à savoir : la sensibilisation renforcée à l'objectif de la politique de transparence financière, la collaboration avec la Division des

ressources humaines et les chefs des bureaux à l'identification des fonctionnaires à qui il a été demandé de compléter une déclaration conformément aux catégories spécifiées dans la politique de transparence financière ainsi que la communication du Directeur exécutif qui souligne l'importance de la conformité et du respect de la date limite de dépôt de la déclaration dans le cadre de la responsabilisation au niveau de l'organisation.

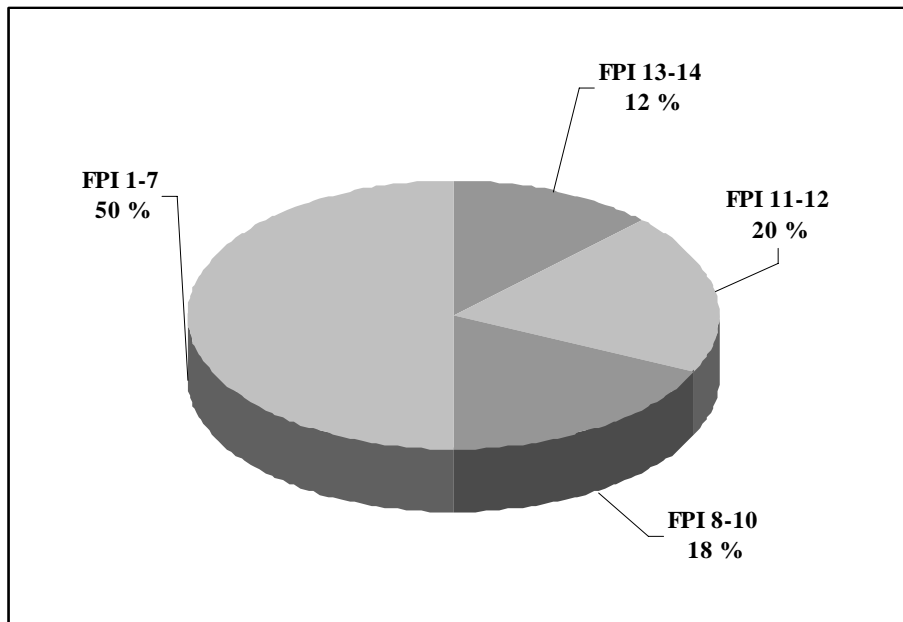
Graphique 2

**Participation au processus de transparence financière  
par endroit d'affectation et année civile, 2006-2010**



15. La politique du FNUAP en matière de déclaration de situation financière veut que tous les fonctionnaires des classes D1 ou P6 et des classes supérieures ainsi que d'autres membres désignés du personnel remplissent des déclarations de situation financière. Les fonctionnaires inclus dans le dispositif de transparence financière sont ceux qui disposent d'un pouvoir décisionnel en matière d'achats ou ceux dont la principale activité professionnelle touche au placement d'actifs ou à la gestion de tout compte dont le FNUAP a la responsabilité fiduciaire ou la garde; ou ceux qui ont directement accès à des informations confidentielles relatives aux achats ou aux placements. Cette classification encourage l'adoption et l'application de critères de sélection uniformes par les chefs des bureaux dans le cadre de l'identification des membres de leur bureau respectif qui devront présenter une déclaration de situation financière lors de chaque cycle de dépôt. Le graphique 3 présente la répartition par grade de la fonction publique internationale (FPI) des 533 fonctionnaires ayant participé au cycle de dépôt des déclarations de 2011 comme suit : FPI 1-7 = 266 fonctionnaires; FPI 8-10 = 96 fonctionnaires; FPI 11-12 = 105 fonctionnaires; et FPI 13-14 = 66 fonctionnaires.

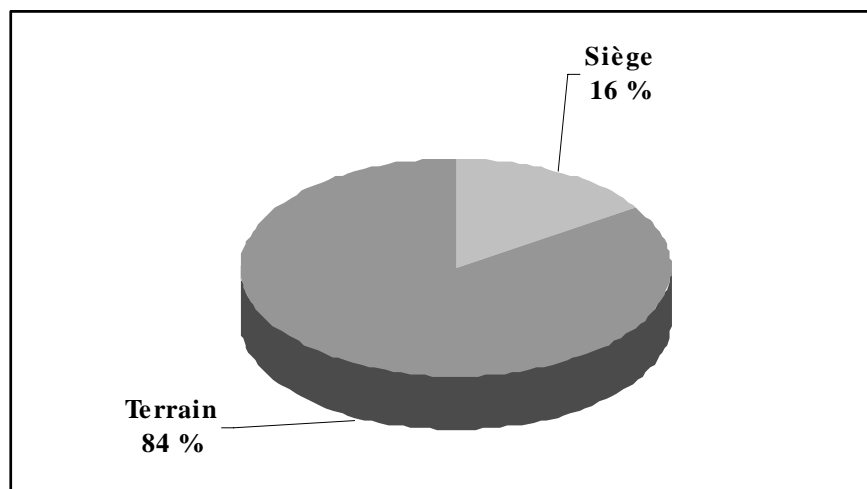
Graphique 3  
**Personnel devant remplir une déclaration de situation financière  
pour l'année civile 2010 par grade**



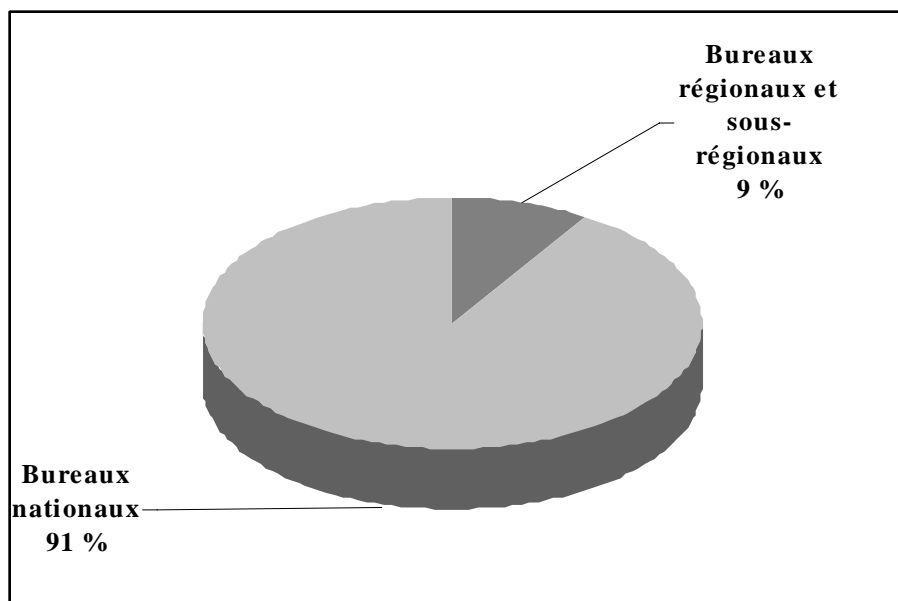
16. Tel que reflété dans le graphique 4, la majorité des fonctionnaires ayant remis une déclaration de situation financière au cours du cycle de dépôt de 2011 travaillaient sur le terrain. Le nombre total de 448 agents de terrain inclut des directeurs et directeurs adjoints régionaux et sous-régionaux; des représentants du FNUAP, des représentants adjoints ainsi que des représentants assistants travaillant dans des lieux d'affectation couverts par les directeurs de pays du FNUAP; et des chefs/spécialistes des opérations et des assistants financiers/administratifs affectés dans des bureaux régionaux/sous-régionaux/nationaux. Le graphique 5 présente la répartition par catégorie d'agents de terrain devant remplir une déclaration par endroit d'affectation.



Graphique 4  
Effectifs totaux devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2010 par endroit d'affectation



Graphique 5  
Agents de terrain devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2010 par endroit d'affectation



17. Le formulaire de déclaration de situation financière est disponible via un mécanisme de communication sécurisé sur le site intranet du FNUAP et toutes les déclarations sont complétées par voie électronique. Le formulaire en ligne propose également des liens vers une foire aux questions (FAQ), vers d'autres supports de communication liés au dispositif de transparence financière et vers une ancienne déclaration de situation financière complétée par un membre du personnel. Pour

l'exercice 2011, des extraits de la FAQ portant sur le type d'éléments (c'est-à-dire actifs, passifs et affiliations extérieures) devant être consignés ont été incorporés dans les champs concernés du formulaire de déclaration de situation financière en ligne, ce qui devait servir d'aide-mémoire pour les membres du personnel, au moment de compléter chaque champ, et garantir l'exhaustivité des informations fournies pour chaque élément requis. Selon le Bureau de la déontologie du FNUAP, grâce à cette nouvelle initiative, le suivi régulier des membres du personnel concernés afin de veiller à ce que les informations soient complètes et à ce que les exigences de déclaration de situation financière soient respectées est devenu moins nécessaire. En ce qui concerne le cycle de dépôt des déclarations de 2011, 38 fonctionnaires (par rapport à 91 en 2010) ont demandé des renseignements complémentaires au Bureau de la déontologie.

18. Toutes les déclarations de situation financière ont été examinées afin de vérifier l'exhaustivité des informations et d'identifier les risques organisationnels, financiers ou autres (par ex. en matière de relations familiales) susceptibles de générer un conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent. Dans ce cas, il pourrait être proposé à un fonctionnaire de présenter une demande officielle et d'obtenir une autorisation de participation à une activité extérieure, de se retirer d'une activité extérieure particulière, de céder son activité et/ou de ne pas accepter des responsabilités officielles données. Lors de l'examen pour le cycle de dépôt des déclarations de 2011, un membre du personnel a été identifié comme exerçant une activité extérieure susceptible de créer un conflit d'intérêts. Ledit membre a été orienté quant aux mesures à prendre pour remédier au conflit potentiel.

19. Le dispositif de transparence financière fait partie des outils qui permettent d'identifier les risques organisationnels liés aux situations de conflit d'intérêts résultant d'investissements financiers personnels et/ou d'activités extérieures de membres du personnel et de leurs conjoint(e) et enfant(s) à charge couverts par la politique. De ce fait, le formulaire de déclaration de situation financière devrait être conçu de manière à pouvoir obtenir des renseignements concernant les situations de conflit d'intérêts réel et potentiel auxquelles pourrait être confronté un fonctionnaire à qui il est demandé de remplir la déclaration. La plupart des bureaux de la déontologie représentés au Comité de déontologie des Nations Unies, y compris le FNUAP, utilisent un formulaire de déclaration de situation financière pratiquement identique à celui qui était utilisé au début de leur dispositif respectif de transparence financière. Le Comité de déontologie des Nations Unies a commencé à évaluer le champ d'application du formulaire actuel de déclaration de situation financière afin de vérifier son exhaustivité et de contrôler qu'il prévoit la communication d'informations complètes concernant des conflits d'intérêts. Le Bureau de la déontologie du FNUAP se basera, le cas échéant, sur les résultats de cet examen pour apporter les modifications nécessaires au formulaire de déclaration de situation financière actuellement utilisé par le FNUAP. Le Bureau de la déontologie estime que cet examen est essentiel pour garantir que le dispositif de transparence financière du FNUAP est un outil solide de gestion des risques organisationnels.

## **B. Formation, éducation et sensibilisation**

20. Tout au long de l'année 2011, le Bureau de la déontologie du FNUAP a maintenu le rythme de ses activités de formation, d'éducation et de sensibilisation. Celles-ci avaient pour but d'encourager le respect, par les fonctionnaires et les

cadres, des normes les plus élevées de déontologie ainsi que la responsabilité individuelle et collective en ce qui concerne la prise de décisions éthiques en tant que critère essentiel à l'instauration d'une responsabilisation au niveau de l'organisation. Le Bureau de la déontologie s'est appuyé sur diverses modalités de communication pour maintenir la question de la déontologie à l'agenda de l'organisation pour 2011, y compris des séances d'information et de formation en matière de déontologie sous la forme d'entretiens, une formation obligatoire en ligne sur la déontologie, la publication de la brochure intitulée « Walking the Talk : Ethics in Action at UNFPA » (« De la parole aux gestes : l'éthique en action au FNUAP ») et l'utilisation du site Web du Bureau de la déontologie.

21. Environ 425 membres du personnel au total ont assisté à une formation en face à face ou à une séance d'information sur la déontologie en 2011. Ces séances étaient menées dans le cadre de programmes de formation organisés par le Service de la formation et de l'organisation des carrières du FNUAP, de séminaires du personnel et de réunions régionales/sous-régionales. Ces événements ont permis d'engager des conversations et des débats ouverts sur la question de la déontologie et ont été l'occasion, pour les participants, d'interagir de manière individualisée avec le conseiller en déontologie. Ils ont également servi de plateforme pour encourager les membres du personnel à dénoncer toute mauvaise conduite et pour les sensibiliser aux dispositions de la politique de protection contre les représailles. Les concepts de déontologie et les pratiques éthiques dans les processus d'achat ont été explicités par le Service des achats lors des séminaires sur le Web et ateliers destinés au personnel exerçant des fonctions liées aux achats au niveau du pays/de la région/du siège (dont un en particulier pour le Comité de contrôle des marchés du FNUAP).

22. Le cours de formation initiale en matière de déontologie, auquel a été intégré un module supplémentaire sur les conflits d'intérêts et le risque organisationnel, faisait partie de deux ateliers d'initiation sur la déontologie destinés aux administrateurs auxiliaires et aux responsables de programme nationaux et dispensés par le Service de la formation et de l'organisation des carrières, ainsi que de l'atelier intitulé « Management, Ethics and Accountability » (« Gestion, déontologie et responsabilisation ») organisé par le Bureau régional pour l'Europe orientale et l'Asie centrale. Ce module supplémentaire renforce l'obligation, pour le personnel, d'agir de manière intègre à tous moments et d'anticiper et d'éviter toute action qui pourrait compromettre l'impartialité et l'indépendance du processus décisionnel officiel. À l'aide d'exemples, le module attire l'attention sur une série de situations de conflit d'intérêts réel, éventuel ou apparent auxquelles pourraient être confrontés les membres du personnel du fait de leurs propres actions (ou absences d'actions) ou des actions d'autrui, sur les risques organisationnels inhérents à ces situations et sur l'importance de signaler et de résoudre ces conflits d'intérêts.

23. L'atelier « Gestion, déontologie et responsabilisation » organisé par le Bureau régional pour l'Europe orientale et l'Asie centrale et mentionné plus haut englobait également des séances axées sur la responsabilité de supervision en matière de déontologie. Celles-ci ont permis de renforcer le message selon lequel le comportement éthique affiché par les cadres et les superviseurs n'a pas seulement une influence directe sur le comportement de leur personnel mais détermine également les normes et attentes de conduite appropriée insufflées dans la culture éthique du FNUAP. Ces séances visaient également le personnel de la Division des programmes et de la Division des services de gestion. En outre, le conseiller éthique a fourni des informations au Comité exécutif du FNUAP concernant le sens moral

dans la direction d'équipes et les obligations des membres du Comité exécutif afin de garantir qu'ils agissent toujours avec transparence et que leurs actions illustrent à tout moment les normes de conduite éthique les plus élevées.

24. La réunion des cadres supérieurs du FNUAP en décembre 2011 à Amman, en Jordanie, à laquelle ont assisté l'ensemble des représentants du FNUAP et les hauts dirigeants du siège, a été l'occasion de renforcer le rôle de chef de file attendu des dirigeants et superviseurs en matière de déontologie. Au cours de cette réunion, les questions de déontologie et de comportement éthique ont été introduites par le Directeur exécutif dans le cadre de la responsabilisation des résultats et de la performance d'équipe et de la mise en œuvre du plan stratégique du FNUAP, dont elles font partie intégrante. Une session d'un groupe de travail axée sur la déontologie a été incluse à l'ordre du jour de ladite réunion et a permis d'engager une discussion ouverte sur une série de questions liées à la déontologie, sur les principaux enjeux éthiques et sur les risques organisationnels rencontrés par les hauts dirigeants et sur la manière de les écarter ainsi que sur la sensibilité associée à la prise de décision dans ces situations. Un consensus s'est dégagé selon lequel le personnel et les cadres étaient responsables des résultats organisationnels.

25. L'intégration de séances de formation en déontologie sous la forme d'entretiens lors d'actions et de réunions de formation organisées par le Service de la formation et de l'organisation des carrières et d'autres unités organisationnelles au niveau de la région et du siège ainsi que l'inclusion de la déontologie et de pratiques éthiques dans le programme des ateliers et séminaires sur le Web de formation en matière d'achats organisés par le Service des achats se sont révélées rentables, ont assuré une vaste participation et ont contribué à l'institutionnalisation de la formation à la déontologie.

26. Le cours de formation en ligne intitulé « Ethics, Integrity and Anti-Fraud : Setting the Standard at UNFPA » (« Déontologie, intégrité et lutte contre la fraude : établissement des normes au FNUAP »), qui a été lancé en 2009 et qui est une entreprise conjointe du Service de la formation et de l'organisation des carrières, de la Division des services de contrôle interne et du Bureau de la déontologie du FNUAP, est mentionné sur le portail d'accueil du FNUAP qui est le premier point de contact pour les nouveaux membres du personnel. Le Service de la formation et de l'organisation des carrières gère une base de données de toutes les personnes qui ont suivi la formation et envoie régulièrement des rappels au personnel pour veiller à ce qu'il respecte les normes enseignées. Le cours a également été inclus dans la liste de cours obligatoires du système d'évaluation et d'amélioration des résultats du FNUAP. Par conséquent, depuis 2011, les fonctionnaires doivent certifier dans leur système d'évaluation et d'amélioration des résultats respectif qu'ils ont suivi le cours de déontologie en ligne et les superviseurs, à leur tour, doivent faire état de la conformité dans les évaluations de fin d'exercice respectives de leurs subordonnés. Ces initiatives ont également contribué au processus d'institutionnalisation de la déontologie au sein de l'organisation et d'extension de la responsabilité de la fonction éthique au-delà du Bureau de la déontologie.

27. La brochure intitulée « De la parole aux gestes : l'éthique en action au FNUAP », parue en 2011, était une autre action du Bureau de la déontologie du FNUAP destinée à renforcer le rôle de la déontologie dans la responsabilisation au niveau de l'organisation. La brochure s'appuie sur les questions et inquiétudes les plus courantes en matière de déontologie qui ont été portées à la connaissance du

Bureau de la déontologie depuis son établissement. Elle vise à renforcer le sens du bien et du mal des membres du personnel et l'acceptation de la responsabilité pour leurs actions, de manière à ce qu'ils puissent prendre les mesures appropriées pour rectifier les erreurs susceptibles de compromettre leur propre intégrité et celle de l'organisation. La brochure décrit une série de situations/actions qui pourraient nuire à l'impartialité et à l'indépendance attendues du processus décisionnel officiel ainsi que les processus et procédures organisationnels de prévention, de restriction ou de gestion de ces situations/actions. La brochure insiste également sur les comportements respectueux à adopter sur le lieu de travail et sur l'obligation spéciale des administrateurs et des superviseurs de créer un environnement de travail ne laissant aucune place à l'intimidation, au favoritisme et aux représailles.

28. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a continué de gérer un site intranet actif afin d'informer régulièrement le personnel des activités qu'il entreprend et des services qu'il propose. Le site est un outil de communication essentiel qui permet de favoriser une éducation continue en matière de déontologie pendant toute la carrière du fonctionnaire. Le site permet d'accéder facilement à toutes les lignes directrices, politiques et procédures liées à la déontologie, aux cours obligatoires en ligne sur la déontologie (versions anglaise, française et espagnole), aux études de cas relatives à la prise de décisions éthiques et au matériel de formation. Il comprend également des questionnaires sous forme de jeu et des scénarios de diverses situations liées à l'éthique auxquelles peuvent être confrontés les fonctionnaires au quotidien, ainsi que des indications sur la manière d'y faire face. La fiche relative à la protection contre les représailles est diffusée sur le site Web. Elle permet d'orienter le personnel quant au type d'informations nécessaires pour étayer une plainte officielle faisant état de représailles déposée au Bureau de la déontologie en vertu de la politique du FNUAP relative à la « Protection contre les représailles pour avoir dénoncé un manquement ou collaboré à des audits ou des enquêtes dûment autorisés ».

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

29. L'objectif de la politique de protection contre les représailles du FNUAP est d'encourager et d'habiliter les membres du personnel à dénoncer les actes d'inconduite et de participer à des activités dûment autorisées d'établissement des faits, telles que des audits, des évaluations, des enquêtes, des inspections ou des examens de la gestion, sans crainte de représailles. Dans le cadre de cette politique, « représailles » désigne toute mesure directement ou indirectement préjudiciable, recommandée, prise ou menacée d'être prise à l'encontre d'une personne pour avoir, en bonne foi, dénoncé des manquements ou pour avoir collaboré à une activité autorisée d'établissement des faits. Les représailles, une fois établies, constituent elles-mêmes un manquement. La politique est un mécanisme qui permet de renforcer la bonne gouvernance d'entreprise et de veiller à ce que l'organisation fonctionne d'une manière transparente et responsable.

30. L'une des fonctions essentielles du Bureau de la déontologie du FNUAP est d'appliquer la politique de protection contre les représailles. Lorsque le Bureau de la déontologie reçoit une plainte pour représailles en vertu de la politique, il procède

à une évaluation initiale en vue de déterminer si la situation justifie un examen préliminaire. Si les circonstances exigent un examen préliminaire, le Bureau de la déontologie vérifie que la démarche du plaignant est une « activité protégée », à savoir s'il a dénoncé un manquement en toute bonne foi ou collaboré à une activité autorisée d'établissement des faits et, si c'est le cas, il détermine si l'activité protégée a été un facteur des représailles présumées ou de la menace de représailles. Si, après l'examen préliminaire, le Bureau de la déontologie conclut qu'il y a lieu de présumer que l'activité protégée a été un facteur des représailles présumées ou de la menace de représailles, la question est soumise à la Division des services de contrôle interne ou à un autre organisme d'enquête, le cas échéant, pour une enquête officielle et la charge de la preuve revient alors à l'organisation, la direction devant prouver qu'elle aurait pris la même mesure à l'encontre du plaignant en l'absence de l'activité protégée. En attendant la fin de l'enquête officielle, le Bureau de la déontologie peut proposer au Directeur exécutif des mesures provisoires afin de protéger les intérêts du plaignant.

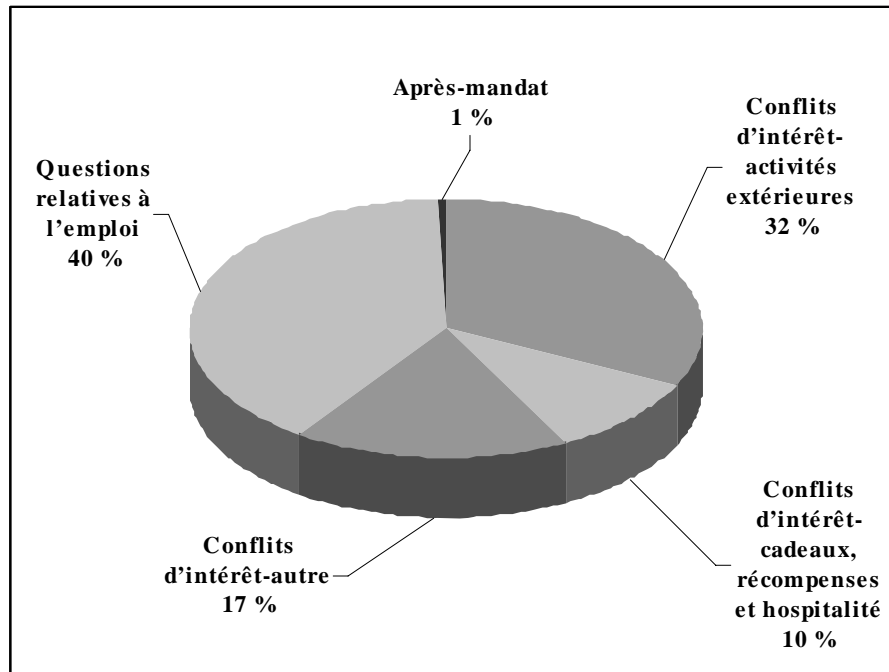
31. En 2011, deux membres du personnel ont consulté le Bureau de la déontologie du FNUAP au sujet des dispositions de la protection contre la politique de représailles. Les deux fonctionnaires avaient dénoncé des manquements et demandé conseil au Bureau de la déontologie sur la portée et l'applicabilité de la politique de protection. Le Bureau de la déontologie a informé lesdits fonctionnaires des mécanismes formels et informels destinés à signaler les représailles, conformément à la politique. Les deux agents ont choisi de contacter le Bureau de l'Ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies (PNUD/FNUAP/UNICEF/UNOPS) afin de discuter de leur situation respective.

32. Comme mentionné ci-dessus, le Bureau de la déontologie du FNUAP profite de ses activités de formation et de communication pour encourager le personnel à signaler les fautes professionnelles et le sensibiliser davantage aux dispositions de la politique de protection contre les représailles. Combinée aux fonctionnalités de la Division des services de contrôle interne, cette initiative renforce le sentiment de « devoir » de dénonciation des fautes par le personnel.

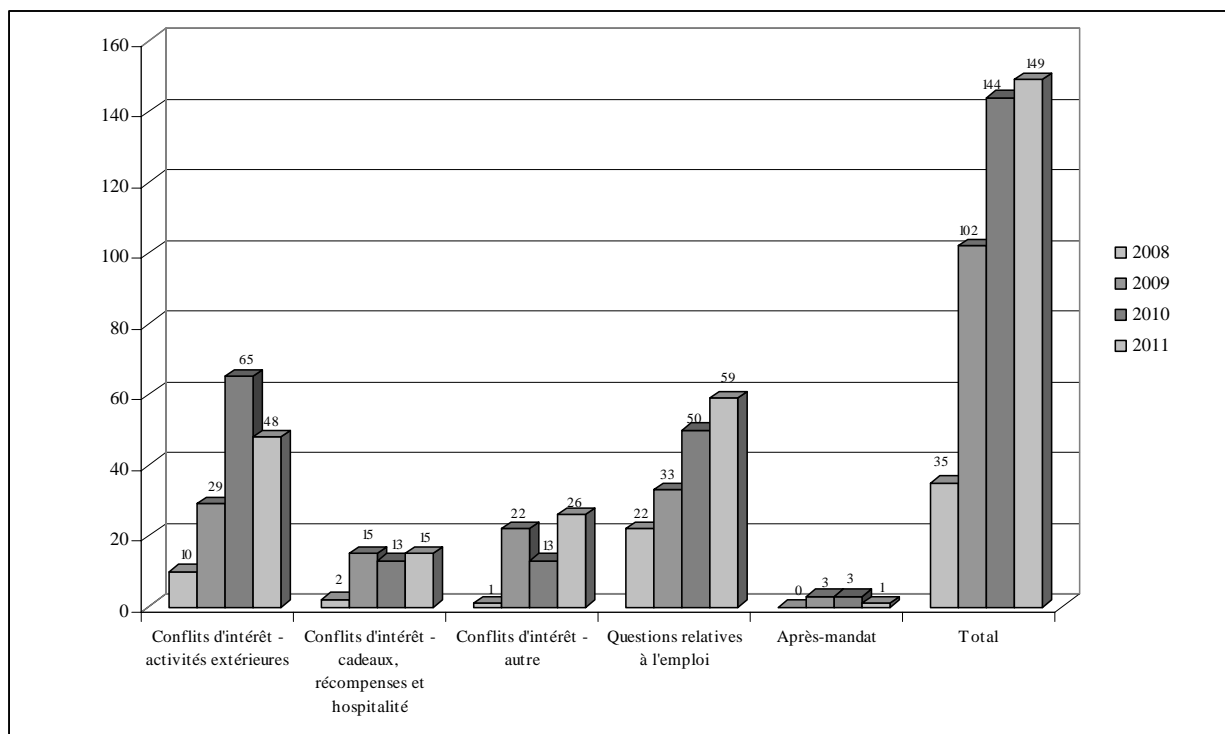
## **D. Conseils et orientation**

33. Une réponse rapide aux demandes individuelles de conseils et d'orientation contribue à la garantie d'un comportement éthique et à la préservation de l'intégrité de l'organisation. En 2011, le Bureau de la déontologie du FNUAP a répondu à 149 demandes individuelles de conseils et d'orientation portant sur diverses questions et préoccupations liées à la déontologie. L'augmentation du nombre de demandes met en évidence le rôle primordial du conseil et de la fonction d'orientation et reflète également la confiance placée dans le Bureau de la déontologie : 35 en 2008, 102 en 2009, 144 en 2010 et 149 en 2011. Le graphique 6 présente une répartition des demandes de conseils d'ordre éthique par thème en 2011. Le graphique 7 fournit une comparaison entre le volume et les types de demandes reçues en 2008, 2009, 2010 et 2011.

Graphique 6  
Demandes de conseils d'ordre éthique par thème en 2011



Graphique 7  
**Demandes de conseils d'ordre éthique : comparaison des données de 2008, 2009, 2010 et 2011**



34. Comme ce fut le cas les années précédentes, en 2011, la majorité des demandes (59 %) de conseils et d'orientation ont basculé dans la catégorie « conflits d'intérêts ». Sur les 89 demandes de renseignements sur les conflits d'intérêts reçues en 2011, 48 demandes étaient liées à la participation à des activités extérieures, telles que la participation de membres du Conseil d'administration à une variété d'organisations à but non lucratif, la participation à des réunions de groupes d'experts et à des tables rondes, la soumission d'articles à des revues et journaux et des missions d'enseignement; 15 demandes se rapportaient à la réception de cadeaux, de récompenses et d'offres d'hospitalité et 26 demandes étaient liées à d'autres situations comportant un conflit d'intérêts. Le Bureau de la déontologie du FNUAP est d'avis que l'orientation est destinée à prévenir, atténuer et résoudre les conflits d'intérêts réels, éventuels et apparents.

35. Les demandes liées à l'emploi, 59 au total, représentaient 40 % du nombre total de demandes de conseils et d'orientation en 2011. Ce nombre représente une hausse de 18 % du nombre enregistré dans cette catégorie en 2010. La nature et le type de demandes dans cette catégorie peuvent être classés comme suit : a) préoccupations à l'égard du traitement juste et équitable du personnel; b) clarification de la politique sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir et des politiques relatives à la responsabilité, aux procédures et mesures disciplinaires et à l'établissement de règles à la suite des allégations d'inconduite; et c) types de communication et comportements qui portent atteinte au respect et à la dignité.

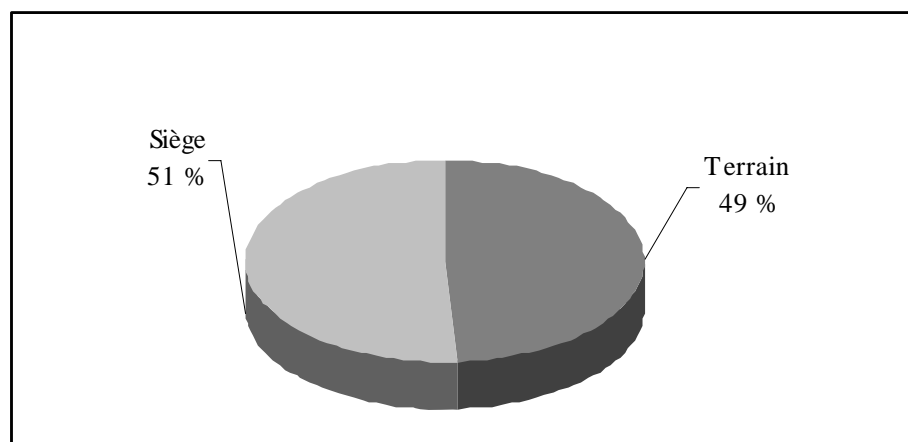


36. Bien qu'il n'incombe pas au Bureau de la déontologie du FNUAP de résoudre les différends ou de remplacer les mécanismes existants de dénonciation d'inconduite et/ou d'enquête connexe, il conseille le personnel sur les normes éthiques et les comportements respectueux de la déontologie. Le Bureau de la déontologie peut fournir des informations au personnel sur les politiques et procédures pertinentes et sur les autres entités au sein du FNUAP et du système de l'Organisation des Nations Unies afin de les aider à choisir en connaissance de cause les processus ou les entités les plus adaptés pour répondre à leurs préoccupations. Le Bureau de la déontologie est d'avis que l'augmentation du nombre de demandes liées à l'emploi en 2011 peut être attribuée à la confiance qui lui est accordée ainsi qu'à la reconnaissance de sa capacité et de sa volonté de fournir des éclaircissements sur les règles et les normes de l'organisation en toute impartialité. À cet égard, il convient de remarquer que, dans certaines des situations visées au paragraphe 35, les personnes qui se sont adressées au Bureau de la déontologie voulaient uniquement lui faire part de leurs inquiétudes, même si elles étaient conscientes qu'il ne s'agissait pas de l'unité la plus apte à résoudre leurs problèmes. Dans d'autres cas, les membres du personnel concernés s'étaient tournés vers les entités appropriées et compétentes tout en tenant également le Bureau de la déontologie informé.

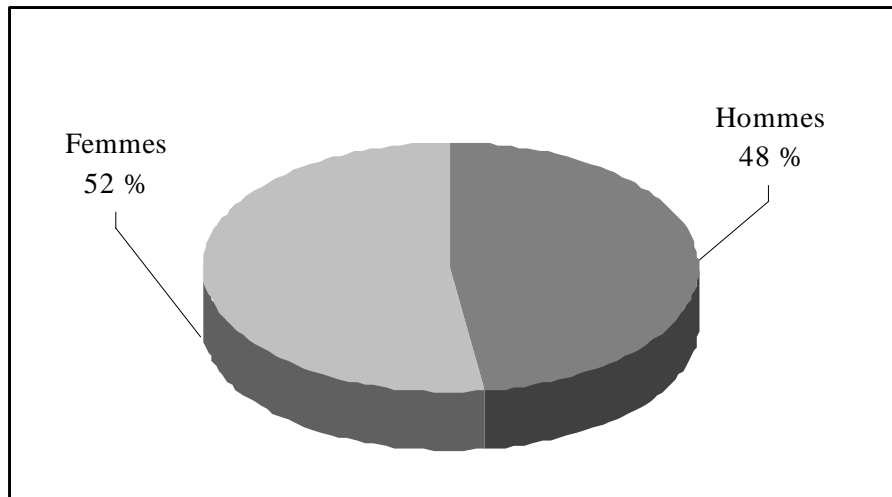
37. De toutes les demandes reçues en 2011, 73 étaient issues d'agents de terrain et 76 provenaient de fonctionnaires du siège, y compris de hauts fonctionnaires (graphique 8). En outre, 78 demandes étaient déposées par des femmes et 71 par des hommes (graphique 9). La fourniture de conseils et d'orientation est une fonction de gestion du risque primordiale du Bureau de la déontologie du FNUAP et fait partie intégrante de la minimisation des risques organisationnels. En outre, les types de demandes de conseils et d'orientation servent de base pour la conception de nouveaux outils de communication (tels que décrits au paragraphe 27), lesquels renforcent à leur tour la fonction préventive du Bureau de la déontologie.

Graphique 8

**Demandes de conseils d'ordre éthique : répartition par lieu**



Graphique 9  
**Demandes de conseils d'ordre éthique : répartition par genre**



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

38. Plaider en faveur de la définition de normes éthiques et apporter des conseils à la direction sur l'intégration de ces normes dans les pratiques et les processus de l'organisation font partie des fonctions essentielles du Bureau de la déontologie du FNUAP. L'engagement explicite des organes de gestion à assumer une responsabilité de surveillance dans le cadre de l'inclusion des concepts de déontologie, le cas échéant, dans les politiques de l'organisation, encourage les cadres hiérarchiques chargés de la rédaction des lignes directrices, des règles et des règlements du FNUAP à accorder l'attention voulue à ces concepts lors de la formulation des politiques et encourage l'ensemble du personnel à prendre conscience des considérations éthiques dans leurs interactions avec les intervenants externes et au sein du FNUAP lors de l'application de ces politiques.

39. En juillet 2011, sur recommandation du Bureau de la déontologie du FNUAP, la haute direction du Fonds a inclus le Bureau de la déontologie à la composition du Comité des opérations du FNUAP. Les deux Directeurs exécutifs adjoints du FNUAP président conjointement le Comité des opérations. Le Comité des opérations est tenu, entre autres, de s'assurer que les politiques, les procédures et les directives sont en adéquation avec le mandat et les orientations stratégiques du FNUAP, et de formuler des recommandations au Comité exécutif sur le renforcement de la responsabilisation pour la programmation de grande qualité et la gestion des risques.

40. L'inclusion du Bureau de la déontologie du FNUAP au Comité des opérations a officialisé l'engagement du Bureau de la déontologie dans l'élaboration des politiques de l'organisation. Cela a permis au Bureau de la déontologie de participer et de contribuer, le cas échéant, à l'inclusion des concepts de déontologie dans les nouvelles politiques organisationnelles (ou leurs versions revues) qui ont été présentées au Comité des opérations. À cet égard, le Bureau de la déontologie a apporté, en 2011, des renseignements utiles sur les politiques liées aux procédures

d'achat d'urgence, sur l'octroi de subventions au titre de programmes nationaux, mondiaux et régionaux, et sur la réception de biens et services en nature d'entités externes ainsi que sur les mesures proposées pour prévenir et/ou gérer les conflits d'intérêts susceptibles de survenir dans ces situations.

41. Compte tenu de la nature des demandes de la catégorie « relatives à l'emploi » adressées au Bureau de la déontologie du FNUAP dans le cadre de ses activités de conseil et d'orientation (et visées aux paragraphes 35 et 36 du présent rapport), le Bureau de la déontologie a consulté régulièrement la Division des ressources humaines. Le but principal de ces consultations était d'identifier des mesures permettant de renforcer la conformité, par les dirigeants, avec les politiques existantes de recrutement/sélection et d'évaluation des performances et avec d'autres politiques et procédures en faveur d'un traitement équitable et respectueux du personnel. À cet égard, le Bureau de la déontologie a collaboré avec la Division des ressources humaines à l'élaboration d'une directive sur la conduite à adopter en milieu de travail, qui a été émise par le Directeur exécutif.

42. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a également participé à des consultations et apporté sa contribution en vue de la mise en place d'un nouveau cadre de compétences pour le personnel du FNUAP dirigé par la Division des ressources humaines. Le cadre de compétences qui est sur le point d'être finalisé met fortement l'accent sur les comportements qui font preuve d'intégrité, de confiance, de respect et de responsabilité. Le Bureau de la déontologie a également collaboré avec le Service des achats à la définition des procédures permettant de protéger l'intégrité du personnel lorsqu'il traite avec des fournisseurs et d'assurer que ses actions ne compromettent d'aucune façon la réputation de l'organisation.

#### **IV. Comité de déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie**

43. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a participé aux neuf réunions du Comité de déontologie des Nations Unies en 2011. Le Comité de déontologie des Nations Unies sert toujours de forum pour l'échange d'expériences et de savoir-faire. L'engagement avec le Comité de déontologie des Nations Unies a été très utile que ce soit en termes de consultation sur des questions nouvelles et émergentes relatives à la déontologie, de participation à des discussions sur l'harmonisation de la politique de protection, de révision des dispositifs de transparence financière, d'élaboration d'un cadre pour assurer le respect d'une méthodologie cohérente lors de la réponse aux demandes de conseils et d'orientation d'ordre éthique ou d'identification des domaines de collaboration dans la conception et la mise au point de nouvelles initiatives de formation.

44. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a également participé à la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales et a contribué activement à la préparation de l'ordre du jour de cette réunion. De plus amples renseignements sur les travaux du Comité de déontologie des Nations Unies et sur le Réseau Déontologie figurent dans le Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/66/319) présenté lors de la soixante-sixième session de l'Assemblée générale.

## V. Conclusion

45. En 2011, le Bureau de la déontologie du FNUAP a redoublé d'efforts pour institutionnaliser la déontologie dans l'organisation. Il a plaidé avec succès pour l'intégration des concepts de déontologie et d'intégrité dans les discours et les initiatives à l'échelle de l'organisation visant à renforcer la responsabilisation ainsi que pour l'établissement de mécanismes favorisant l'inclusion formelle et explicite des concepts de déontologie dans les politiques et les pratiques organisationnelles. Cette initiative a marqué une étape importante dans la progression des travaux du Bureau de la déontologie et a contribué à augmenter sa visibilité et à l'utilisation de ses services par le personnel et la direction.

46. De même, afin d'assurer que la déontologie est intégrée dans les tâches et les pratiques quotidiennes de toutes les unités organisationnelles ainsi que dans le processus décisionnel à tous les niveaux de l'organisation, les chefs de bureaux, aux niveaux du pays, des régions et du siège, doivent s'engager plus activement dans la promotion d'une culture de l'éthique dans leurs bureaux respectifs. Alors que plusieurs chefs de bureaux ont en effet consacré du temps à l'apprentissage de l'éthique dans leurs bureaux respectifs en 2011 et ont régulièrement mené des discussions avec leur personnel sur la conduite éthique, il semble, selon les observations du Bureau de la déontologie du FNUAP, que ce n'est pas systématiquement le cas pour l'ensemble du conseil d'administration. Dans ces conditions, le consensus atteint lors de la réunion des cadres supérieurs du FNUAP, à savoir que les résultats de l'organisation dépendent du personnel et des dirigeants, s'avère particulièrement important puisqu'il renforce a) l'obligation, pour l'ensemble des membres du personnel indépendamment du niveau de hiérarchie, d'adhérer aux normes les plus élevées de déontologie, ainsi que b) la responsabilité des chefs de bureaux à surveiller de manière proactive le respect de ces normes. En 2012, le Bureau de la déontologie aura pour priorité de soutenir les chefs de bureaux dans leurs efforts pour inculquer l'éthique sur le lieu de travail et de proposer de nouveaux mécanismes et procédures visant à promouvoir l'institutionnalisation de la déontologie au sein de l'organisation.

---