



**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  
20 mars 2013  
Français  
Original : anglais

**Session annuelle de 2013**

3-14 juin 2013, New York

Point 16 de l'ordre du jour provisoire

**FNUAP – Rapports des Bureaux de la déontologie,  
du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS**

**Fonds des Nations Unies pour la population**

**Rapport du Bureau de la déontologie 2012**

*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 à sa quarante-cinquième session, le 30 janvier 2013, et ensuite remis au Directeur administratif 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 2012. Conformément à la décision 2012/19 du Conseil d'administration, il décrit également les tendances des activités prescrites du Bureau de la déontologie et présente des recommandations à l'intention de l'Administration 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. Contexte .....	3
A. Formation, éducation et sensibilisation .....	4
B. Conseils et orientation .....	7
C. Programme de transparence financière .....	10
D. Protection contre les représailles pour avoir dénoncé un manquement ou collaboré à une activité autorisée d'établissement des faits.....	13
E. Définition des normes et appui aux politiques .....	14
III. Comité de déontologie et Réseau de déontologie des Nations Unies .....	16
IV. Recommandations à l' intention de l' Administration .....	16
V. Conclusion .....	18
Figures	
1. Demandes de services par catégorie .....	4
2. Demandes de conseils et d'orientation reçues en 2012 par catégorie .....	8
3. Demandes de conseils et d'une orientation d'ordre éthique : comparaison des données de 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012. ....	9
4. Participation au dispositif de transparence financière, par lieu d'affectation et année civile (2006-2011) .....	11
5. Total des membres du personnel devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2011 par grade. ....	12
6. Total des membres du personnel devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2011 par lieu d'affectation .....	13

## I. Introduction

1. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a été créé en janvier 2008, comme suite à la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11 intitulée : « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte ». Le Bureau vise à appuyer le Directeur exécutif pour ce qui est de cultiver et entretenir une culture de la déontologie, d'intégrité et de responsabilité dans l'organisation. 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 Conseiller en déontologie rend directement compte au Directeur exécutif.

2. Le présent rapport, le cinquième rapport annuel établi par le Bureau de la déontologie du FNUAP, porte sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2012. Il a été préparé en application de la section 5.4 de la circulaire du Secrétaire général 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 aussi présenté au Conseil d'administration lors de sa session annuelle de 2013, 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.

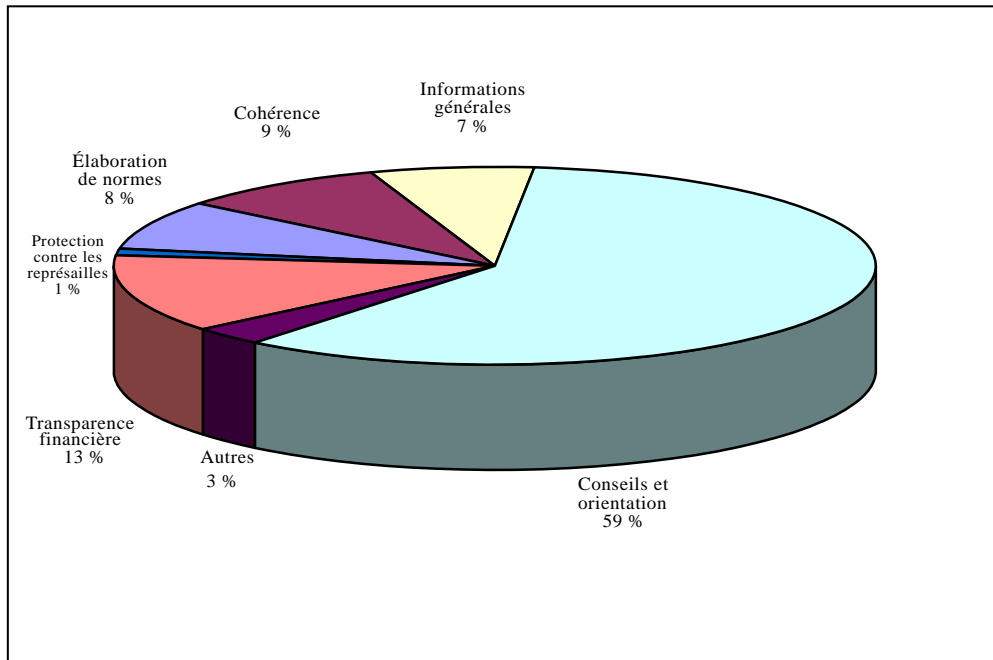
3. Le présent rapport offre une vue d'ensemble et une évaluation des activités entreprises par le Bureau de la déontologie en 2012 dans les cinq domaines d'activités relevant de son mandat : a) la formation, l'éducation et la sensibilisation; b) les avis et les conseils; c) la gestion du dispositif de transparence financière du FNUAP; d) la gestion de la politique de protection des fonctionnaires contre les représailles; et e) les activités normatives et l'aide à la formulation des politiques. Tout en fournissant une évaluation des principales activités entreprises par le Bureau de la déontologie en 2012 et les tendances des fonctions qui lui sont prescrites, le rapport proposera par ailleurs des « Recommandations à l'attention de l'Administration pour le renforcement de la culture organisationnelle d'intégrité et de conformité », conformément à la décision du Conseil d'administration 2012/19 : Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du PNUAD et de l'UNOPS.

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

4. Le Bureau de la déontologie du FNUAP vient de terminer sa cinquième année d'activité. Au fil des ans, depuis sa création, il a vu le nombre des demandes de ses services croître. Il est d'avis que cette expansion reflète le fait que le personnel et l'Administration sont de plus en plus conscients des services qu'il fournit, notamment de sa fonction de prévention du risque – soit qu'il améliore la sensibilisation aux risques institutionnels ou d'atteinte à la réputation de l'organisation associés à un comportement contraire à l'éthique, soit qu'il fournisse des conseils visant à prévenir, atténuer ou gérer les conflits d'intérêts, soit encore qu'il préconise le respect des règles et procédures organisationnelles et de la transparence dans la prise de décisions. À cela s'ajoute le fait que le personnel et l'Administration sont prêts à faire part de leurs préoccupations liées à l'éthique et à rechercher des orientations en matière de normes et de comportements éthiques. En 2012, le Bureau de la déontologie du FNUAP a été saisi de 285 demandes de

services (contre 273 en 2011). La figure 1 donne le détail des demandes par catégorie.

Figure 1  
**Demandes de services par catégorie**



## A. Formation, éducation et sensibilisation

5. La fonction de formation, d'éducation et de sensibilisation du Bureau de la déontologie du FNUAP vise à sensibiliser davantage le personnel et l'Administration aux valeurs et principes essentiels des Nations Unies ainsi qu'aux normes de conduite de la fonction publique internationale. À cette fin, les activités entreprises par le Bureau en 2012 en matière de formation, d'éducation et de sensibilisation ont cherché à promouvoir un engagement continu au serment professionnel des Nations Unies, à appeler l'attention sur les risques organisationnels associés aux conflits d'intérêts et sur la prévention et l'atténuation de ces risques, à renforcer l'obligation des membres du personnel exerçant des fonctions d'encadrement de mettre en pratique ce qu'ils préconisent en matière d'éthique et de montrer l'exemple, et à encourager le personnel à s'exprimer contre les comportements contraires à l'éthique sans craindre d'avertissement ou de représailles.

6. En 2012, près de 400 membres du personnel (pour la plupart en poste sur le terrain) ont participé à une formation à la déontologie en face à face. Ces séances, outre qu'elles ont permis que s'instaurent un dialogue et des discussions francs et ouverts sur l'éthique au travail, ont été l'occasion pour les participants d'interagir de manière individualisée avec le Conseiller en déontologie du FNUAP. Elles ont également servi de plateformes pour encourager les membres du personnel à

dénoncer les cas de mauvaise conduite et leur faire mieux connaître les dispositions de la politique de protection contre les représailles.

7. Comme l'a relevé le Rapport du Bureau de la déontologie 2011 (DP/FPA/2012/10), le Bureau de la déontologie du FNUAP a eu pour tâche prioritaire en 2012 de soutenir les chefs de bureaux dans les efforts qu'ils déploient pour inculquer l'éthique sur le lieu de travail. En conséquence, cette année-là, le Bureau de la déontologie a poursuivi son programme de formation en matière de déontologie destiné aux bureaux régionaux et sous-régionaux, aux bureaux de pays retenus en fonction de la complexité des opérations du programme et de l'importance des effectifs, et aux divisions et unités basées au Siège. Dans ce contexte, une formation à la déontologie en face à face a été fournie au personnel du Bureau régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes, aux bureaux de pays en Haïti, en Inde et au Panama ainsi qu'au Service des systèmes intégrés de gestion, à la Division technique et à la Division des services de gestion du siège.

8. Les événements de formation ci-dessus mentionnés ont été exceptionnels en ce que les superviseurs et les supervisés ont reçu, ensemble, dans le même cadre, la même formation. Ceci a permis d'appeler l'attention sur l'obligation individuelle et collective incombant à tous les participants d'adhérer à des normes éthiques communes, quel que soit leur grade, et à mettre en lumière leur obligation d'appliquer ces normes tant dans leurs rapports mutuels que dans leurs relations avec les gouvernements, les partenaires d'exécution, les fournisseurs et autres parties prenantes. Les séances de formation ont spécifiquement souligné l'importance d'une communication respectueuse entre superviseurs et supervisés comme entre pairs. Dans ce contexte, l'obligation particulière qui incombe aux superviseurs de créer un environnement de travail fondé sur la confiance et le respect mutuels, dans lequel les supervisés peuvent exprimer des opinions différentes, sans crainte de harcèlement, d'abus d'autorité ou d'intimidation, a été soulignée.

9. Les événements de formation ci-dessus mentionnés ont été par ailleurs l'occasion de faire mieux apparaître l'éventail de situations de conflits d'intérêts auxquelles les membres du personnel peuvent être exposés, soit de leur propre initiative soit involontairement, dans le cadre de leurs fonctions officielles. Ils ont permis de mettre en garde les participants contre les types d'activités extérieures incompatibles avec leur statut d'employé des Nations Unies et les activités susceptibles d'être entreprises après autorisation préalable. De même, ils ont appelé l'attention sur les perceptions de conflits d'intérêts susceptibles de surgir du fait des relations privées d'un membre du personnel avec des tiers avec lesquels il traite dans le cadre de ses fonctions officielles. Dans ce contexte, l'importance de signaler et résoudre les conflits d'intérêts de même que les obligations qui incombent aux membres du personnel et aux administrateurs à cet égard, a été particulièrement soulignée.

10. En 2012, outre l'organisation de séances de formation et d'information consacrées à la déontologie, le Bureau de la déontologie du FNUAP a contribué à des programmes de formation mis au point et menés par le Service de la formation et de l'organisation des carrières et le Service des achats. La formation en matière de déontologie a été introduite dans l'ordre du jour de deux ateliers d'initiation organisés par le Service de la formation et de l'organisation des carrières à l'intention des administrateurs auxiliaires nouvellement recrutés, des fonctionnaires

nationaux, des représentants adjoints et des représentants du FNUAP. De plus, une formation à la déontologie a été organisée en conjonction avec l'atelier sur l'exécution par des entités nationales à l'intention du personnel de la région de l'Amérique latine et des Caraïbes. L'atelier annuel organisé à l'intention des conseillers régionaux du FNUAP pour les questions de sécurité a comporté par ailleurs une séance d'information sur la déontologie.

11. Des séances d'information individuelles sur la déontologie ont été organisées à l'intention des personnes recrutées pour occuper des postes de responsabilité au FNUAP, qui portaient sur le sens moral dans la direction des équipes et l'obligation qui incombe aux cadres supérieurs de l'organisation d'appliquer les normes éthiques les plus élevées dans l'exercice de leurs fonctions. Lors de ces réunions, l'attention a été appelée sur toute une série de situations de conflits d'intérêts auxquelles les hauts responsables pourraient être confrontés, et cela dans le but de les rendre davantage conscients des risques d'ordre éthique associés à de telles situations et de l'importance qu'il y a de dénoncer et résoudre les conflits éthiques en consultation avec le Bureau de la déontologie.

12. Le Bureau de la déontologie a également informé le Comité exécutif du FNUAP de l'évolution de la fonction éthique au FNUAP depuis la création du Bureau. À cette occasion, le Conseiller en déontologie du FNUAP a fourni au Comité exécutif des informations sur la déontologie et les hauts responsables ainsi que sur les obligations qui incombent aux membres du Comité exécutif sur la déontologie de veiller à ce que leur conduite soit toujours irréprochable et que leurs actions témoignent à tout moment des normes de conduite les plus élevées. La séance a souligné le fait que le comportement des membres du Comité exécutif et les mesures qu'ils prennent façonnent les normes et les attentes de conduite appropriée qui en viennent à s'instiller dans la culture éthique du FNUAP.

13. 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 toujours le premier point de formation formelle en matière de déontologie offert aux nouveaux membres du personnel. Il est mentionné sur le portail d'accueil du FNUAP, et 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. Le cours a également été inclus dans la liste de cours obligatoires du système d'évaluation et d'amélioration des résultats du FNUAP, et, depuis 2011, les fonctionnaires sont tenus de certifier dans leur évaluation et amélioration des résultats qu'ils ont suivi le cours de déontologie donné en ligne. L'absence de certification a dans certains cas entraîné une intervention de suivi du Service de la formation et de l'organisation des carrières auprès du membre du personnel concerné et de son superviseur. Ce suivi de la conformité par le service en question a également contribué à institutionnaliser davantage la déontologie au sein de l'organisation.

14. 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 tout au long de la

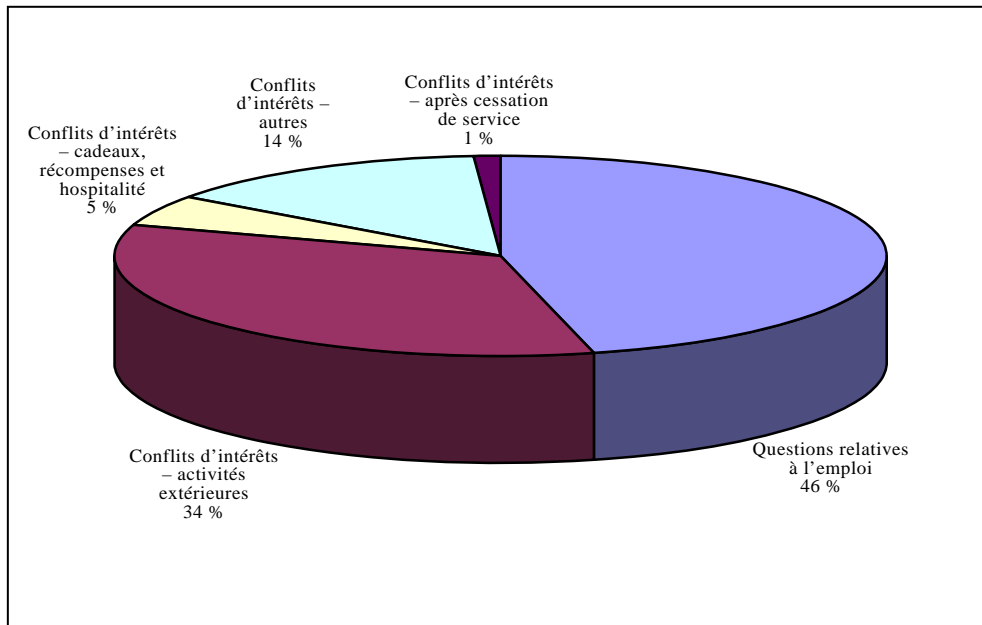
carrière du fonctionnaire. Il permet d'accéder facilement à toutes les lignes directrices, politiques et procédures liées à la déontologie et au cours obligatoire en ligne sur la déontologie (versions anglaise, française et espagnole). Il vise également à éduquer le personnel en matière de conflits d'intérêts et d'autorisation préalable aux activités extérieures. En 2012, le site a été régulièrement mis à jour par du matériel d'information et des études de cas relatives à la prise de décisions éthiques. La plateforme Internet « Voices » de communication interne a également été utilisée pour la diffusion d'informations portant sur la déontologie.

## **B. Conseils et orientation**

15. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a continué d'offrir un environnement sécurisé permettant au personnel de demander avis et conseils en toute confiance sur toute une gamme de préoccupations d'ordre éthique. Il a servi de ressource pour identifier les dilemmes éthiques et y trouver des solutions, identifier et gérer les conflits d'intérêts réels, 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.

16. En 2012, le Bureau de la déontologie a répondu à 167 demandes d'avis et de conseils, chiffre annuel le plus élevé depuis son établissement en 2008, qui représente une augmentation de 12 % par rapport au total de demandes reçues en 2011 (149). Cette augmentation met en évidence un degré de sensibilisation élevé aux questions d'éthique dans l'organisation et l'adhésion du personnel aussi bien que de l'administration à la fonction d'orientation. Sur le total des demandes reçues en 2012, 86 émanaient de membres du personnel sur le terrain, dont 39 émanant de membres du personnel national, et 81 de membres du personnel en poste au siège, y compris de hauts responsables.

Figure 2  
**Demandes de conseils et d'orientation reçues en 2012 par catégorie**

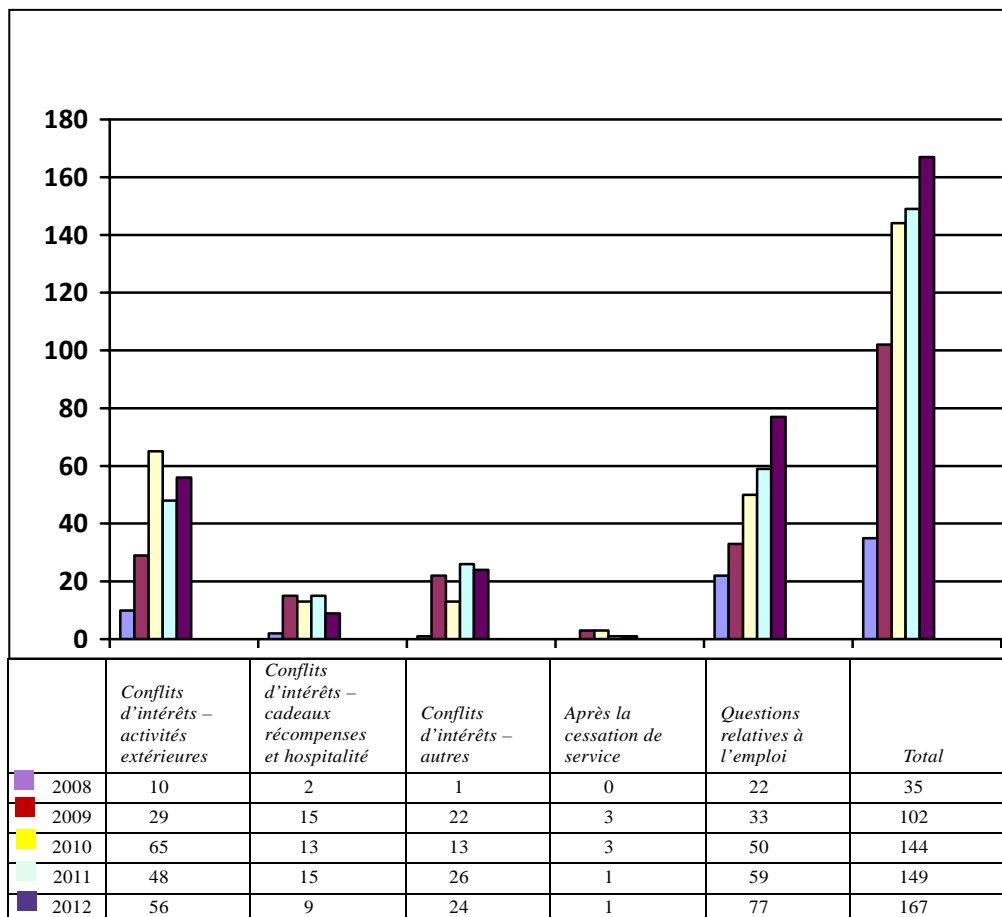


17. La figure 2 donne le détail en pourcentage du nombre total des demandes de conseils et d'orientation reçues en 2012 tandis que la figure 3 présente une comparaison des volumes et types de demandes reçues entre 2008 et 2012. Comme le montre la figure 2, la majorité des demandes reçues (soit 54 %) concernent les conflits d'intérêts. Sur les 90 demandes reçues pour cette catégorie (voir figure 3), 56 étaient liées à la participation à des activités extérieures – telles que des missions d'enseignement, la participation à des réunions d'experts et à des tables rondes, la soumission d'articles à des revues et journaux spécialisés, la participation aux travaux d'organisations à but non lucratif –, neuf se rapportaient à l'acceptation de cadeaux, de récompenses et d'offres d'hospitalité, et une demande concernait les restrictions applicables après la cessation de service.

18. Par ailleurs, en 2012, 24 demandes ont porté sur d'autres situations de conflit d'intérêts, associées à des comportements de nature à compromettre ou à donner l'impression de compromettre l'intégrité et l'indépendance de la prise de décision officielle. Dans la majorité, ces demandes portaient sur les risques d'ordre éthique liés à des relations privées ou personnelles que les membres du personnel concernés entretiennent avec des particuliers ou des entités de l'extérieur ayant déjà eu, ou ayant l'intention d'avoir, des liens officiels ou d'affaires avec le FNUAP. Le Bureau de la déontologie est d'avis que l'orientation qu'il a fournie en réponse à ces demandes a pu empêcher de donner l'impression que les processus de sélection sont entachés de partialité ou de favoritisme.



Figure 3  
**Demandes de conseils et d'une orientation d'ordre éthique :**  
**comparaison des données de 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012**



19. Les demandes liées à l'emploi ont représenté 46 % du nombre total des demandes de conseils et d'orientation reçues en 2012. Ce chiffre représente une augmentation de 250 % par rapport au chiffre enregistré pour cette catégorie en 2008, année de l'établissement du Bureau de la déontologie. La figure 3 ci-dessus fait ressortir l'augmentation régulière, sur une période cinq ans (2008-2012), du nombre des demandes portant sur des préoccupations liées à l'emploi, soit : 22 en 2008, 33 en 2009, 50 en 2010, 59 en 2011 et 77 en 2012. Le Bureau de la déontologie est d'avis que ces augmentations peuvent être attribuées à la formation soutenue dispensée par le Bureau et aux activités de communication qu'il mène au sujet de comportements associés à une conduite respectueuse sur le lieu de travail et au droit que possède chaque fonctionnaire d'être traité impartialement, avec respect et dignité.

20. Sur les 77 demandes reçues en 2012 concernant l'emploi, la majorité (45 demandes) étaient liées à des types de communication et normes de travail perçus comme offensants ou irrespectueux et allégués être des actes de harcèlement ou d'intimidation ou encore des brimades. Un chiffre total de 29 demandes était lié

au processus d'appréciation du comportement professionnel, à la détermination de privilèges et prestations du personnel et à des engagements ou réaffectations. S'agissant de ce dernier point, le Bureau de la déontologie est bien conscient qu'un fonctionnaire, déçu de la décision intervenue à l'issue d'un processus d'engagement donné ou de l'évaluation de son comportement professionnel ou encore du refus de lui accorder un privilège ou une prestation, pourrait évoquer un souci de non-conformité avec les processus et politiques impliqués, un sentiment ressenti de partialité ou de favoritisme, ou même faire état d'harcèlement ou d'abus d'autorité.

21. Lorsqu'il fournit des conseils et une orientation comme suite à des demandes tombant dans la catégorie des « préoccupations liées à l'emploi », le Bureau de la déontologie du FNUAP ne perd jamais de vue le fait que, s'il peut certes fournir aux fonctionnaires des renseignements sur les processus organisationnels et les entités répondant le mieux à leurs préoccupations, il ne saurait se substituer aux mécanismes existants de règlement des litiges ou d'enquête sur les cas d'inconduite. Si certains des fonctionnaires qui s'adressent au Bureau désirent véritablement des renseignements sur les mécanismes organisationnels en place propres à traiter de leurs préoccupations et griefs, il en est d'autres qui connaissent parfaitement les mécanismes et processus applicables mais sont réticents à mettre en œuvre ces solutions. Parmi les raisons avancées pour cette attitude figure la crainte de représailles, qu'il s'agisse a) de non-renouvellement d'un contrat, b) d'une évaluation du comportement professionnel défavorable, c) d'une carrière compromise ou d) du sentiment que leurs préoccupations, qu'ils considèrent légitimes, ne seront pas nécessairement traitées en toute diligence et de manière juste.

22. Il existe une corrélation certaine entre la fonction de formation, d'éducation et de sensibilisation du Bureau de la déontologie du FNUAP et le rôle que le Bureau joue en matière de conseils et d'orientation. Le Bureau de la déontologie est d'avis que le solide programme de formation, d'éducation et de sensibilisation qu'il dispense a favorisé la confiance dans la fonction de déontologie, particulièrement sa fonction de prévention. De ce fait, le Bureau de la déontologie a acquis la réputation, auprès du personnel comme de l'Administration, d'être une ressource indépendante et impartiale d'orientation éthique.

### **C. Programme de transparence financière**

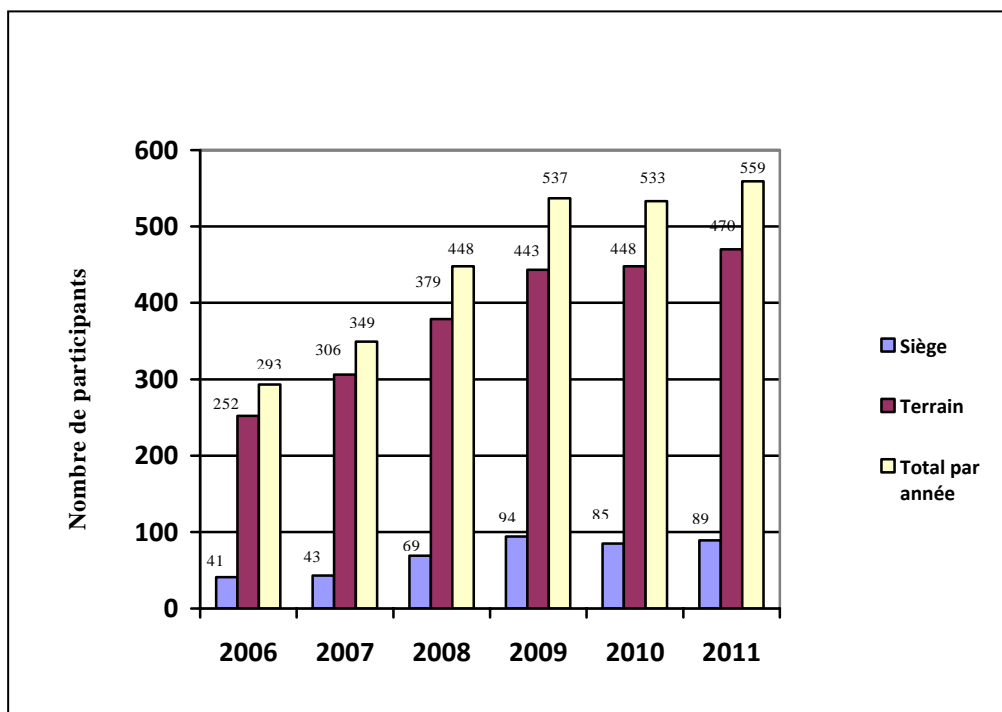
23. La fonction de prévention du Bureau de la déontologie du FNUAP s'exerce également au travers de l'administration du programme de transparence financière. Le programme permet d'identifier, d'atténuer et de gérer les conflits d'intérêts associés à des investissements financiers personnels ou des activités extérieures exercées par des fonctionnaires, leur épouse et les enfants qui sont à leur charge et qui sont couverts par le programme.

24. Au total, 559 fonctionnaires ont soumis une déclaration de situation financière pour le cycle de dépôt de 2012 touchant l'année civile 2011. La conformité avec les exigences du programme a été de 100 %. Sur les 559 fonctionnaires concernés, 471 n'en étaient pas à leur première déclaration et avaient déjà soumis de telles déclarations lors du précédent cycle de dépôt des déclarations. En outre, 14 fonctionnaires nouvellement recrutés, identifiés par le Bureau de la déontologie

du FNUAP comme étant tenus de soumettre une déclaration de situation financière, l'ont fait en dehors de la période du cycle de dépôt annuel.

25. Depuis sa création, le Bureau de la déontologie du FNUAP a mené à bien six campagnes de collectes de dépôt de situation financière. Comme le montre la figure 4, sur le nombre total de fonctionnaires tenus de soumettre une déclaration de situation financière dans chaque cycle de dépôt, l'immense majorité sont des agents de terrain (plus de 80 % pour chaque cycle de dépôt). C'est ce qui s'est produit en 2012 également, et les 470 agents de terrain ayant soumis une telle déclaration, qui constituaient 84 % de toutes les déclarations (voir figure 6), étaient en poste soit dans l'un des bureaux de pays (77 %) soit dans l'un des bureaux régionaux ou sous-régionaux (7 %). La composition par grade de la fonction publique internationale des 559 fonctionnaires ayant participé au cycle de dépôt de 2012 (pour l'année civile 2011), telle que l'illustre la figure 5, était la suivante : FPI 1-7 : 51 % (283 fonctionnaires); FPI 8-10 : 17 % (98 fonctionnaires); FPI : 11-12 : 20 % (113 fonctionnaires); et FPI 13-14 : 12 % (65 fonctionnaires).

Figure 4  
**Participation au dispositif de transparence financière,  
par lieu d'affectation et année civile (2006-2011)**



26. En outre, et comme il ressort de la figure 4, le nombre total de fonctionnaires tenus de soumettre chaque année une déclaration de situation financière a presque doublé depuis le début du programme : au cours des trois derniers cycles de dépôt, il a porté sur plus de 500 fonctionnaires. Cette hausse peut être attribuée à la mise à jour de la politique de transparence financière, qui a pris effet en janvier 2010. La politique actualisée a assuré grâce à la classification des membres du personnel par grade, titre fonctionnel et fonctions qu'elle contient, que tous les fonctionnaires dont la principale activité professionnelle est liée aux achats de biens et services, ou ceux qui disposent d'un pouvoir décisionnel en matière d'achats ou participent à la gestion ou au placement d'actifs du FNUAP, ou encore ceux qui ont directement accès à des informations confidentielles relatives aux achats ou aux placements, soient inclus dans le programme de transparence financière de l'organisation. Compte tenu de la structure organisationnelle actuelle, le Bureau de la déontologie prévoit que près de 600 fonctionnaires rempliront la déclaration annuelle de situation financière dans les quelques cycles de dépôt à venir.

Figure 5

**Total des membres du personnel devant remplir une déclaration de situation financière pour l'année civile 2011 par grade**

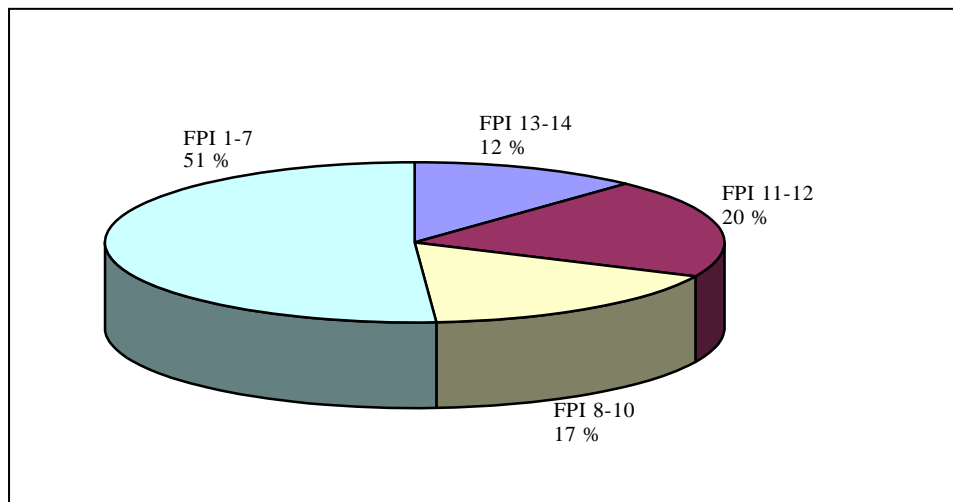
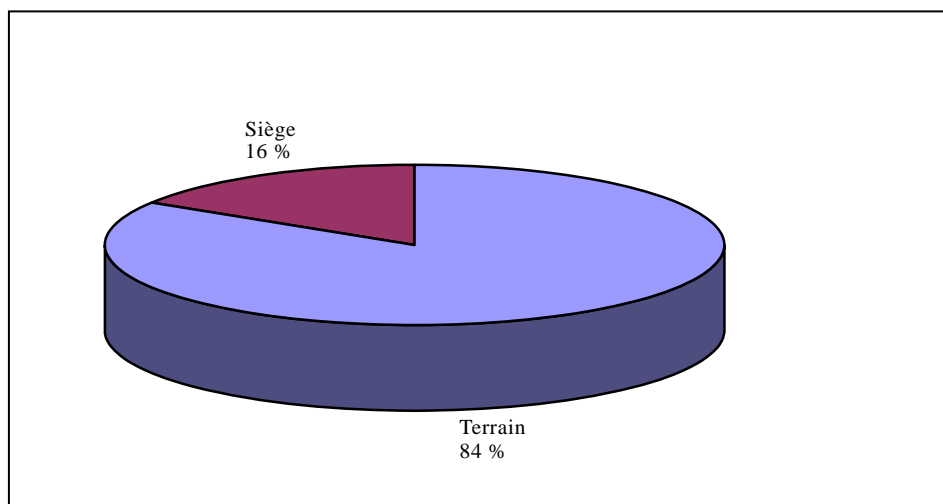


Figure 6  
**Total des membres du personnel devant remplir une déclaration  
 de situation financière pour l'année civile 2011 par lieu d'affectation**



27. Le Bureau de la déontologie est d'avis que la sensibilisation accrue aux buts de la politique de transparence financière, la collaboration avec la Division des ressources humaines et les chefs de bureaux, les activités de communication du Directeur exécutif sur la conformité et les rapports d'avancement des travaux que le Bureau de la déontologie fait régulièrement paraître sur les taux de conformité ont fortement influé sur la soumission en temps voulu des déclarations de situation financière pour le cycle de dépôt de 2012 et a entraîné une conformité de 100 %.

28. Le Bureau de la déontologie a vérifié toutes les informations reçues afin de s'assurer qu'elles étaient complètes et de déceler tout conflit d'intérêts réel, supposé ou potentiel, lié aux intérêts privés, investissements ou activités extérieures présentés. Dans 33 cas, le Bureau de la déontologie a demandé des renseignements supplémentaires aux fonctionnaires. Trois situations de conflits d'intérêts potentiels ont été détectées – une liée à un lien de parenté et deux à des activités extérieures non approuvées. Les fonctionnaires concernés ont été dûment informés et ont pris les mesures requises sur la base des solutions proposées par le Bureau de la déontologie.

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

29. La politique du FNUAP en matière de protection contre les représailles a pour but de mettre les membres du personnel en mesure de dénoncer les manquements ou de participer à des activités d'établissement des faits telles que des enquêtes, des audits, des contrôles de gestion et autres, sans crainte de représailles. Elle donne une description des mesures organisationnelles prises pour protéger les fonctionnaires exposés à des menaces ou ayant fait l'objet de représailles pour avoir participé, de

bonne foi, à ces activités « protégées », le but étant de promouvoir une bonne gouvernance et de renforcer la confiance placée par le public dans l'organisation.

30. Lorsque le Bureau de la déontologie du FNUAP reçoit une plainte pour représailles en vertu de la politique de protection contre les représailles, il procède à une évaluation initiale en vue de déterminer si la situation justifie un examen préliminaire. S'il est décidé que les circonstances exigent un tel examen préliminaire, le Bureau de la déontologie détermine si, à première vue, les arguments avancés par le plaignant sont valables, autrement dit si le plaignant a bien participé à une « activité protégée », et, qui plus est, si, de prime abord, cette participation a contribué directement aux représailles ou aux menaces de représailles alléguées. Dans l'affirmative, 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. 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. Au reçu du rapport de l'enquête officielle, le Bureau de la déontologie se prononce définitivement et adresse des recommandations au Directeur exécutif. Les recommandations peuvent prévoir notamment des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur présumé des représailles.

31. Tout au long de 2012, le Bureau de la déontologie a continué de mettre à profit ses activités de formation et de communication pour encourager les fonctionnaires à dénoncer les manquements, renforcer la sensibilisation aux dispositions de la politique mise en place contre les représailles, et faire en sorte de bien établir la confiance du personnel dans cette politique. Cela étant, et, en dépit de ces efforts de communication et comme on l'a mentionné au paragraphe 21 ci-dessus, il semblerait que la crainte de représailles puisse empêcher les fonctionnaires de dénoncer les comportements contraires à l'éthique ou les manquements.

32. En 2012, trois membres du personnel – dont deux avaient signalé des manquements et un avait participé à une activité d'établissement de faits – ont contacté le Bureau de la déontologie pour obtenir des éclaircissements sur le point de savoir s'ils pouvaient se prévaloir d'une protection au titre de la politique contre les représailles. Lors des évaluations préliminaires auxquelles il a été procédé dans les trois cas, le Bureau a établi que, dans un cas, la préoccupation du fonctionnaire quant à « d'éventuelles » représailles résultant de la dénonciation d'un manquement (situation qui se distingue d'un acte réel de représailles ou de menace de représailles), ne justifiait donc pas de protection au titre de la politique. Dans les deux autres cas, les fonctionnaires concernés ont choisi pour remédier à leurs craintes de faire appel aux mécanismes informels exposés dans la politique de protection.

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

33. Dans son énumération des fonctions attribuées aux bureaux de la déontologie des organes ou programmes dotés d'une administration distincte, la circulaire ST/SGB/2007/11, dans sa section 3 d), pose que chacun de ces bureaux est tenu de faire office d'organe de référence pour sensibiliser les membres du personnel aux normes déontologiques et au comportement que l'on attend d'eux dans le cadre des fonctions de supervision exercées par lesdits organes ou programmes ainsi que des politiques, stratégies et programmes de mise en valeur des ressources humaines, en

étroite coopération avec les unités organisationnelles de ces organes ou programmes respectifs chargés des fonctions de supervision et des ressources humaines.

34. La fonction de fourniture de conseils et d'orientation du Bureau de la déontologie du FNUAP a été beaucoup plus sollicitée en 2012, d'où une collaboration accrue avec d'autres divisions et services de l'organisation (tels que la Division des ressources humaines, la Division des services de contrôle interne, l'unité juridique), auxquels il incombe aussi de veiller à la conformité avec le règlement et les procédures du FNUAP. Le Bureau de la déontologie a consulté ces entités pour obtenir des éclaircissements sur certaines dispositions spécifiques du Statut et du Règlement du personnel des Nations Unies ainsi que sur l'application de directives spécifiques au FNUAP touchant le recrutement du personnel et l'engagement de consultants, les évaluations du comportement professionnel, les congés sans solde accordés à titre spécial et les activités du Programme concernant les conditions de travail et les conditions de vie. Des consultations ont été tenues fréquemment pour clarifier les mécanismes et processus existants de signalement d'allégations et enquêter à ce sujet ainsi que les mécanismes et processus existants liés au harcèlement, au harcèlement sexuel et à l'abus d'autorité.

35. Le Bureau de la déontologie a considéré que la collaboration évoquée ci-dessus était fondamentale pour assurer la cohérence et l'intégrité de l'orientation qu'il fournit aux membres du personnel et prévenir les conduites répréhensibles. Dans le même temps, il a veillé à ce que cette collaboration n'entame pas son indépendance ou n'implique pas qu'il doive révéler les questions portées à son attention à titre confidentiel, ainsi qu'il est dit aux sections 1.2 et 1.3 de la circulaire ST/SGB/2007/11.

36. Le Bureau de la déontologie a mené de vastes consultations avec le Département des ressources humaines et a apporté des contributions à l'enquête générale 2012 menée auprès du personnel au dernier trimestre de 2012. Entre autres objectifs, l'enquête a rassemblé des renseignements sur la manière dont les membres du personnel conçoivent les comportements éthiques sur le lieu de travail, tels que l'absence de discrimination, le respect sur le lieu de travail, des évaluations du comportement professionnel impartiales, l'équité et la transparence dans les décisions relatives à la gestion des effectifs, et la confiance ressentie par eux lorsqu'ils signalent des manquements, dont le harcèlement et l'abus de pouvoir, sans crainte de représailles et dans la conviction qu'une action appropriée sera prise. L'enquête devrait déboucher sur des données plus précises, ce qui permettra au Bureau de la déontologie de renforcer encore le caractère positif de son impact.

37. Le Bureau de la déontologie s'est réuni avec le Comité consultatif pour les questions d'audit du FNUAP, auquel il a décrit ses activités, notamment son rôle de sensibilisateur pour ce qui est de la définition de normes éthiques au sein de l'organisation et de la fourniture d'orientations à l'Administration sur l'intégration de ces normes dans les pratiques et processus organisationnels.

### **III. Comité de déontologie et Réseau de déontologie des Nations Unies**

38. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a participé aux 10 réunions du Comité de déontologie de Nations Unies en 2012 et à la réunion annuelle du Réseau de déontologie des organisations multilatérales. Le dialogue engagé avec le Comité de déontologie et le Réseau de déontologie a facilité la mise en commun des données d'expérience et des meilleures pratiques. La collaboration avec les membres du Comité a notamment permis de promouvoir la cohérence des politiques, stratégies et normes du FNUAP en matière d'éthique avec celles du Secrétariat des Nations Unies et des autres fonds et programmes, conformément à la circulaire ST/SGB/2007/11. On trouvera d'autres informations sur les travaux du Comité de déontologie dans le Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/67/306) présenté à la soixante-septième session de l'Assemblée générale.

### **IV. Recommandations à l'intention de l'Administration**

39. La formation à la déontologie fournie au personnel sur une base continue, le fait que tous les responsables exercent leur fonction d'encadrement dans le respect de l'éthique, que le bon exemple soit donné au plus haut niveau et que les hauts responsables montrent sans équivoque qu'ils sont prêts à intervenir rapidement et efficacement contre ceux qui se comportent de manière contraire à l'éthique, sont essentiels au maintien en permanence des questions éthiques à l'ordre du jour de l'organisation. Au cours de la période à l'examen pour 2012, l'Administration a montré qu'elle était déterminée à promouvoir une culture éthique au FNUAP en soutenant vigoureusement la formation à la déontologie et 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, comme en témoignent le mécanisme de gestion des risques de l'organisation, le plan d'activités et l'enquête générale 2012 menée auprès du personnel. S'appuyant sur cette détermination et conformément à la décision 2012/19 du Conseil d'administration (mentionnée au paragraphe 3 ci-dessus), le Bureau de la déontologie souhaite proposer les recommandations qui suivent à l'intention de l'Administration dans le but de renforcer encore la culture organisationnelle de la déontologie et de la conformité au FNUAP.

40. S'agissant de la formation à 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 engagé plus directement 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. Le personnel de direction doit : a) veiller à ce que tous les employés nouvellement recrutés suivent l'intégralité du cours donné en ligne sur la « Déontologie, l'intégrité et la lutte contre la fraude » dès le recrutement; b) animer régulièrement des débats sur le comportement éthique au travail; et c) faire preuve d'une plus grande vigilance dans la prévention des risques associés aux conflits d'intérêts.



41. S'agissant spécifiquement des conflits d'intérêts, le Bureau de la déontologie a relevé que les fonctionnaires semblent souvent ne pas se rendre compte que leurs relations privées ou personnelles avec des tiers avec lesquels ils traitent à titre officiel, pourrait donner une impression de partialité ou de favoritisme. En leur qualité de fonctionnaires internationaux, il doit apparaître clairement que les décisions qu'ils prennent le sont dans les meilleurs intérêts de l'organisation. C'est pourquoi, ils doivent veiller à la manière dont leurs actions et comportements à l'égard de tierces parties peuvent être perçus. Ils doivent faire preuve de prudence lorsqu'ils adoptent un comportement qui peut favoriser de manière inappropriée une tierce partie, ou être perçu comme tel. Il y a là un point important non seulement lorsqu'il s'agit de fournisseurs mais aussi de relations avec les partenaires d'exécution, les bénéficiaires de subventions et les entités du secteur privé. Les gestionnaires devraient encourager les membres du personnel à rechercher des avis sur toute préoccupation relative à un éventuel conflit d'intérêts qu'ils peuvent ressentir et mettre en place des mécanismes permettant de garantir la régularité de l'action menée pour atténuer les conflits d'intérêts réels ou perçus.

42. En ce qui concerne les représailles, il convient de noter que la politique de protection contre les représailles ne porte que sur les cas de représailles qui surviennent lorsqu'un fonctionnaire a dénoncé un manquement ou collaboré à des activités d'établissement des faits. Cela étant, comme on l'a indiqué plus haut, le personnel pourrait être réticent à signaler officiellement un manquement par les voies appropriées de crainte de représailles. Qui est plus est, des actes de harcèlement, d'intimidation ou des brimades pourraient être interprétés comme des représailles à l'encontre d'un membre du personnel qui a exprimé son dissentiment ou une opinion divergente de celle de son superviseur, ou qui a appelé l'attention sur les risques d'ordre éthique associés au gaspillage ou au mauvais usage des ressources ou des avoirs de l'organisation, ou encore qui s'est demandé si le personnel était traité avec justice et équité. Pour ces raisons, l'Administration devrait mettre à profit les réunions-débats portant sur des questions de personnel pour renforcer l'engagement de l'organisation à la mise en place d'environnements professionnels fondés sur la confiance et le respect, dans lesquels une opposition constructive et des préoccupations à l'égard de ce qui est perçu comme des irrégularités peuvent être exprimées sans crainte d'intimidation ou de représailles.

43. L'importance grandissante accordée aux questions de déontologie et à la responsabilisation dans les organisations des secteurs public et privé exige que les fonctionnaires et le personnel de direction respectent en tous points le code de déontologie et les règles et procédures de l'organisation dont ils relèvent. Dans le même temps, les directeurs, de par le fait même qu'ils sont en position d'autorité, doivent satisfaire à des exigences plus sévères. On attend d'eux qu'ils fassent preuve d'exemplarité éthique, ce qui souligne la nécessité de renforcer les compétences de gestionnaire du point de vue du respect des normes éthiques et de la prise de décisions éthiques. Dans ces conditions et compte tenu de la planification de la relève, les programmes de formation des gestionnaires offerts par l'organisation à l'intention des hauts responsables et des cadres intermédiaires de l'organisation devraient comporter des modules consacrés spécifiquement à l'exemplarité éthique.

## V. Conclusion

44. L'instauration d'une culture éthique au sein d'une organisation est une responsabilité partagée. Une culture éthique solidement implantée est celle dans laquelle une organisation est dirigée avec intégrité, le personnel d'encadrement et de direction montre le bon exemple et encourage un comportement éthique, et les pairs se maintiennent mutuellement dans le droit chemin, au travers d'actions éthiques. Les attentes du FNUAP en ce qui concerne la conduite du personnel et l'engagement du Fonds vis-à-vis de la fonction éthique trouvent leur expression dans le paragraphe 65 de l'Examen à mi-parcours du plan stratégique du FNUAP pour 2008-2013 (DP/FPA/2011/11), qui déclare explicitement que « Le personnel, quant à lui, doit faire montre des plus hautes qualités d'intégrité professionnelle, permettant ainsi la poursuite des progrès qui ont été accomplis en matière de renforcement des normes éthiques de l'organisation ». Dans le cadre des activités qui lui sont prescrites, le Bureau de la déontologie du FNUAP continuera d'œuvrer avec les membres du personnel, les cadres et les hauts responsables pour encourager une culture d'éthique et d'intégrité au FNUAP.

---