



**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
4 mai 2012
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2012

25-29 juin 2012, Genève

Point 13 de l'ordre du jour provisoire

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

**Activités du Bureau de la déontologie de l'UNOPS
en 2011**

Rapport du bureau de la déontologie

Résumé

Le présent rapport a été présenté au Directeur exécutif du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets en application des dispositions du paragraphe 43 de la directive d'organisation n° 15 de l'UNOPS.

Le présent rapport a été examiné par le Comité de déontologie des Nations Unies, conformément à la section 5.4 de la circulaire ST/SGB/2007/11 (30 novembre 2007, intitulée *Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte*).

Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS à sa session annuelle de 2012, suite à la demande que celui-ci a formulée dans sa décision 2010/17 du 30 juin 2010.

Le présent rapport porte sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Historique et renseignements d'ordre général	3
III. Activités du Bureau de la déontologie.	5
A. Dispositif de transparence financière	5
B. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation d'actes repréhensibles ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés	6
C. Sensibilisation, formation et éducation	7
D. Avis et conseils.	7
E. Établissement des normes et appui aux politiques	8
IV. Comité de déontologie et réseau de déontologie des Nations Unies	9

I. Introduction

1. Le présent rapport, le troisième à être présenté depuis la création du Bureau de la déontologie en tant qu'organisme distinct au sein de l'UNOPS fin janvier 2009, est soumis annuellement au Directeur exécutif de l'UNOPS, au Président du Comité de déontologie des Nations Unies, ainsi qu'au Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS.

2. Conformément à la mission du Bureau de la déontologie, qui consiste à promouvoir les plus hautes qualités d'intégrité et à encourager le respect de la déontologie, la transparence et la responsabilité au sein de l'UNOPS, le présent rapport propose une vue d'ensemble et une évaluation des travaux du Bureau de la déontologie en relation avec ses domaines de responsabilité au cours de la période considérée. De plus, il examine les activités actuelles du Bureau et sa mise en œuvre des politiques de déontologie sous l'angle de sa vision stratégique à plus long terme.

II. Historique et renseignements d'ordre général

3. Le Bureau de la déontologie a été créé en tant que bureau indépendant au sein du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets dans le sillage du Sommet mondial 2005 (voir résolution 60/1 de l'Assemblée générale, par. 161 *d*) et en application de la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général.

4. Les principales attributions du Bureau incluent entre autres :

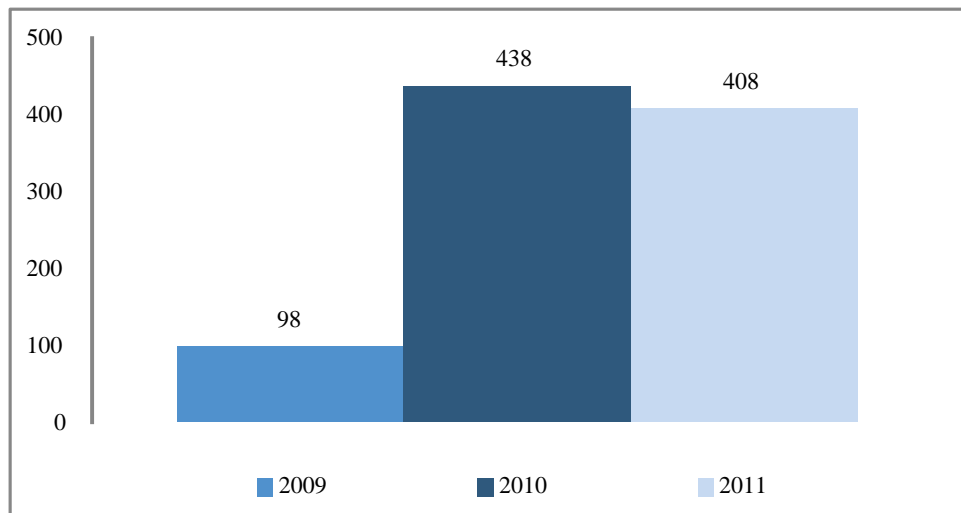
- a) Administrer le dispositif de transparence financière de l'UNOPS;
- b) S'acquitter des tâches qui lui sont assignées en application de la politique de l'UNOPS s'agissant de la protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation d'actes répréhensibles ou la participation à des audits ou à une enquête dûment autorisé;
- c) Élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie, en coordination avec le Groupe des pratiques de gestion des ressources humaines et, le cas échéant, avec d'autres bureaux et sensibiliser aux questions de déontologie;
- d) Donner confidentiellement des avis et des conseils sur les questions de déontologie aux fonctionnaires (les conflits d'intérêts, par exemple), notamment en offrant un service d'assistance téléphonique en la matière; et
- e) Contribuer à la formulation de normes de déontologie et à la cohérence des politiques menées en la matière au sein des organismes des Nations Unies.

5. Conformément à ce qui constitue le cœur de sa mission, le Bureau de la déontologie assiste le Directeur exécutif en veillant à ce que tous les fonctionnaires se comportent avec intégrité et professionnalisme et respectent la Charte des Nations Unies. Le Bureau s'emploie en outre à favoriser et à préserver une culture organisationnelle en faveur de la déontologie et de la responsabilité individuelle afin de renforcer la crédibilité et l'efficacité de l'ONU.

6. En sa qualité de source interne de conseils impartiaux au service du personnel, le Bureau de la déontologie a été saisi d'un total de 408 demandes entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2011, soit une baisse de 6 % par rapport au nombre de demandes qui lui ont été adressées au cours de la période couverte par le rapport

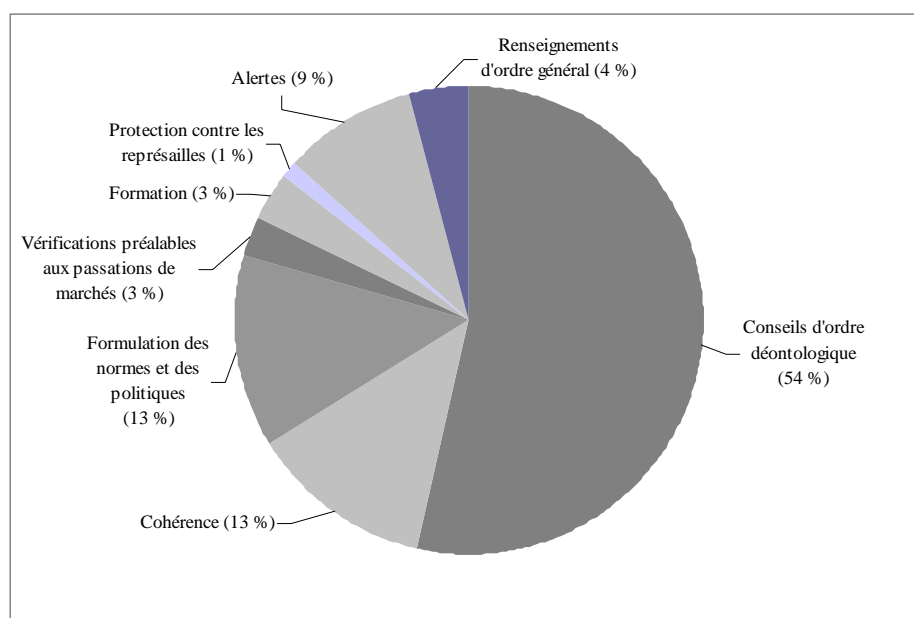
annuel précédent. La figure 1 ci-dessous compare le nombre de demandes correspondant à la période comprise entre 2009 et 2011. Le faible nombre de demandes en 2009 s'explique probablement par le fait que le Bureau, en tant qu'organisme indépendant, était récent, et que l'administration du dispositif de transparence financière ne répondait pas cette année-là au mandat du Bureau de la déontologie.

Figure 1
Comparaison du nombre de demandes par cycle d'établissement des rapports (2009-2011)



7. Conformément à la volonté du Bureau de la déontologie d'assurer une couverture éthique exhaustive, les demandes reçues au cours de la période considérée dans le rapport couvraient, une nouvelle fois, un large éventail de questions d'ordre déontologique, parmi lesquelles la possibilité d'exercer des activités extérieures, l'acceptation de cadeaux, la participation à des activités politiques, les prescriptions de politique, l'appui à la formulation de normes de déontologie et la protection contre les représailles de ceux qui signalent des infractions et coopèrent avec les audits et investigations dûment autorisés. La figure 2 ci-dessous propose une ventilation thématique des demandes.

Figure 2
Ventilation des demandes par thème (2011)



III. Activités du Bureau de la déontologie

8. Les domaines de responsabilités du Bureau de la déontologie s'inscrivent dans la droite ligne de son objectif stratégique qui consiste à favoriser une culture organisationnelle de déontologie visant à renforcer l'intégrité, l'efficacité et la productivité organisationnelle.

A. Dispositif de transparence financière

9. Le Bureau de la déontologie est chargé d'administrer le dispositif de transparence financière de l'Organisation afin d'identifier, de gérer et de limiter les risques de conflits d'intérêts personnels de manière à renforcer la confiance du public dans l'intégrité de l'organisation. Conformément à la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, à la Directive organisationnelle no 23, et sur les conseils du Déontologue, les membres du personnel identifiés comme relevant des catégories énumérées dans la Directive organisationnelle no 23 ont été tenus de remplir chaque année une déclaration de situation financière.

10. Les 720 fonctionnaires en activité tenus de remplir une déclaration de situation financière se sont tous acquittés de leur obligation. Le taux de conformité en la matière était donc de 100 %.

11. Une fois toutes les informations reçues, aucun conflit d'intérêts n'a été identifié dans les 720 déclarations de situation financière. Toutefois, les renseignements communiqués dans neuf d'entre elles suggéraient la présence d'un conflit d'intérêts. Ces cas ont été soigneusement analysés avant qu'il ne soit décidé qu'il n'y avait en fin de compte aucun conflit réel. (Le tableau 1 ci-dessous propose une ventilation de ces neuf cas.)

Tableau 1
Présence éventuelle d'un conflit d'intérêts

<i>Raison</i>	<i>Nombre de cas (cycle 2011)</i>
Rôle de premier plan dans un organisme ne relevant pas de l'ONU	2
Le déclarant et son conjoint travaillent dans la même organisation	1
Le conjoint travaille pour un fournisseur	2
Le conjoint travaille pour un partenaire de l'organisation	1
Certification incorrecte de la déclaration de situation financière	1
Données aberrantes sur la déclaration de situation financière	2
Total	9

12. Huit des neuf cas présentant un éventuel conflit d'intérêts concernaient des hauts fonctionnaires et des professionnels recrutés sur le plan international; seul un cas visait un agent local et aucun ne concernait le personnel d'appui.

13. L'examen des déclarations de situation financière prévoit notamment une procédure de vérification. Dans le cadre de cette procédure, des participants choisis au hasard sont invités à soumettre des documents provenant de sources tierces afin d'attester que les informations fournies dans leurs déclarations sont complètes et exactes. Quarante-quatre membres du personnel ont été invités à fournir des documents provenant de sources tierces; tous l'ont fait. Aucune discordance n'a été relevée.

B. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation d'actes répréhensibles ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés

14. Aux termes de la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, le Bureau de la déontologie est chargé de mettre en œuvre la politique des Nations Unies concernant la protection contre les représailles de ceux qui signalent des infractions et coopèrent avec les audits et investigations dûment autorisés. En application de la Directive organisationnelle n° 35 de l'UNOPS, le Bureau reçoit des plaintes faisant état de représailles et procède à des examens préliminaires en vue de déterminer si la démarche entreprise par le requérant est une activité protégée et, si tel est le cas, si cette dernière a été un facteur des représailles présumées. Si, à partir de son examen préliminaire, le Bureau de la déontologie estime qu'il s'agit d'un cas *prima facie* de représailles, le dossier est confié au Groupe de l'audit interne et des investigations, voire, au besoin, à un autre mécanisme d'enquête, afin de procéder à une enquête formelle.

15. En attendant la fin de l'enquête, le Bureau de la déontologie peut recommander au Directeur exécutif de prendre des mesures de protection provisoires afin de préserver les intérêts du requérant. Le Bureau soumettra une recommandation finale au Directeur exécutif pour décision après avoir reçu et étudié le rapport d'enquête finalisé et les éléments de preuve.

16. En 2011, le Bureau de la déontologie n'a reçu aucune demande de protection contre des représailles, bien que le Déontologue ait prodigué des conseils informels sur le sujet à deux reprises. Une demande formelle a été déposée le 31 décembre 2010 et cette affaire a été examinée en 2011. Le Déontologue n'ayant pas conclu qu'une présomption de représailles était établie en l'espèce, cette affaire n'a pas été renvoyée pour enquête.

17. L'application des directives sur la protection contre les représailles reste un moyen essentiel pour promouvoir une culture organisationnelle propre à inciter les fonctionnaires à dénoncer tout comportement qui compromet la réputation et le prestige de l'UNOPS. Tout en continuant d'examiner sérieusement et promptement les plaintes qu'il reçoit, le Bureau continuera à expliquer aux fonctionnaires l'objet, la portée et les modalités d'application de ces directives. Le Bureau estime qu'un moyen de prévenir les représailles est d'informer sur ces directives.

C. Sensibilisation, formation et éducation

18. En 2011, le Bureau de la déontologie a pris part à la réunion annuelle des juristes de l'UNOPS, afin d'améliorer leur connaissance des principes et activités du Bureau de la déontologie. En 2012, les juristes (issus du siège et des régions) feront part du message à d'autres au sein de leurs bureaux et régions. Le Déontologue a par ailleurs proposé une formation sur les principes et activités du Bureau de la déontologie aux spécialistes des achats travaillant au siège de Copenhague.

19. Les fonctionnaires ont continué de suivre en ligne le programme obligatoire de « sensibilisation à l'obligation d'intégrité », qui enseigne à tous les membres du personnel, toutes classes confondues, les valeurs fondamentales et les normes d'intégrité à respecter sur le lieu de travail.

20. Le Déontologue a participé à des réunions des fonctionnaires de haut rang, et plus spécifiquement les réunions régulières du groupe des opérations (directeurs régionaux) et du groupe des pratiques de gestion (directeurs du siège). Le Déontologue a pris part au sommet annuel sur le leadership des hauts dirigeants de l'UNOPS (la réunion globale sur la gestion), qui, en 2011, avait pour thème « Because our values matter ». Le Bureau a également présenté un atelier sur la déontologie réservé aux hauts dirigeants et mené deux débats sur des dilemmes éthiques.

D. Avis et conseils

21. La fonction consultative en matière de déontologie est un élément essentiel des efforts de l'ONU visant à défendre et protéger sa réputation et son image. Conformément à son mandat consultatif, le Bureau fournit au personnel, à l'administration et aux départements et bureaux des avis et conseils confidentiels sur des points de déontologie de manière à garantir que les décisions prises sont conformes aux valeurs, principes et règles des Nations Unies. À cet égard, il a pour rôle de prévenir, d'atténuer et de résoudre les conflits d'intérêts perçus ou réels, et de renforcer ainsi l'intégrité de l'UNOPS et de son personnel.

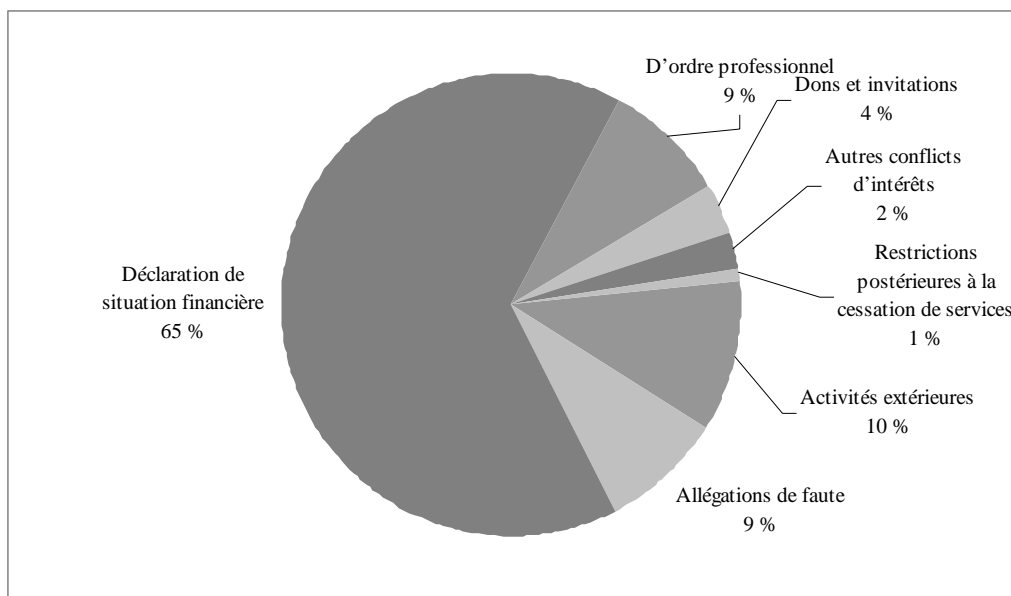
22. Preuve de l'importance de la fonction consultative du Bureau de la déontologie, 53,7 % de toutes les demandes de services adressées à celui-ci pendant la période considérée avaient pour objet des conseils d'ordre déontologique, comme

le montre la figure 1. Pendant cette période, le Bureau a reçu 408 demandes de conseils portant sur un large éventail des questions de déontologie. Ainsi qu'il ressort de la figure 3 ci-après, ces demandes se répartissent comme suit : exercice d'activités extérieures (10,5 %); allégations de faute (8,7 %); autres conflits d'intérêts (2,3 %); déclaration de situation financière (65,3 %); difficultés d'ordre professionnel (8,7 %); dons et invitations (3,6 %); restrictions postérieures à la cessation de services (0,9 %).

23. Un grand nombre de demandes étaient liées au dispositif de transparence financière. Le nombre de ces demandes est inférieur à l'année précédente (291). On est en droit de penser qu'il continuera de baisser l'année suivante au fur et à mesure que le personnel de l'UNOPS aura une meilleure connaissance du dispositif et de ses détails.

24. Les avis et conseils fournis par le Bureau de la déontologie au cours de la période considérée avaient notamment pour objet d'éclaircir ou d'interpréter les règles, règlements et normes de l'UNOPS concernant les activités proscrites ou restreintes, et bien entendu les dilemmes éthiques. En consultation avec d'autres organismes et en coordination avec, entre autres, le Conseiller juridique, les membres du Groupe des pratiques de gestion des ressources humaines, le Groupe des pratiques des services d'achats et de la chaîne d'approvisionnement ainsi que le Groupe de l'audit interne et des investigations, le Bureau s'est efforcé de garantir une interprétation et une application cohérentes des normes de l'Organisation.

Figure 3
Demandes de conseils déontologiques (2011)



E. Établissement des normes et appui aux politiques

25. L'élaboration de normes déontologiques à l'échelle de l'UNOPS demeure l'une des fonctions principales du Bureau de la déontologie.

26. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a participé, avec le Conseiller juridique, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau des affaires juridiques, à l'examen des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, qu'il a proposé d'élargir aux nouveaux grands problèmes éthiques auxquels font face l'Organisation et son personnel. En mai 2011, il a participé aux délibérations du Groupe de travail technique de la Commission de la fonction publique internationale qui effectuait un examen préliminaire desdites normes. Bon nombre de problèmes déontologiques dont il est question dans le projet de Code de déontologie du personnel des Nations Unies sont actuellement examinés par la Commission de la fonction publique internationale.

IV. Comité de déontologie et réseau de déontologie des Nations Unies

27. Le Comité de déontologie de Nations Unies a été créé par la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2007. Il a pour mandat de mettre en place une série unifiée de normes et de politiques du Secrétariat de l'ONU et des organes et programmes ayant une administration distincte et d'engager les consultations nécessaires au sujet de certaines des affaires et questions importantes et particulièrement complexes ayant des incidences à l'échelle du système. En 2011, le Déontologue de l'UNOPS a participé à toutes les réunions du Comité, à l'exception d'une seule.

28. Conformément aux efforts constants du Secrétaire général pour promouvoir la collaboration entre tous les organismes des Nations Unies en matière de déontologie, dont les institutions spécialisées des Nations et d'autres entités intéressées, le Réseau de déontologie des Nations Unies a été créé le 21 juin 2010. Le Réseau de déontologie a été mis sur pied dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination afin de promouvoir la collaboration entre tous les organismes des Nations Unies et la cohérence en matière d'intégrité et de déontologie. En font partie les responsables de la déontologie et les spécialistes de domaines connexes du Secrétariat de l'ONU, des fonds, programmes et organismes spécialisés des Nations Unies, de même que les institutions spécialisées des Nations Unies et certaines institutions financières internationales. Le Réseau de déontologie, rebaptisé par la suite le Réseau Déontologie des organisations multilatérales, a tenu sa troisième réunion à Vienne en juillet 2011 ainsi que des débats sur les meilleures pratiques axées sur l'élaboration et la mise en œuvre de formations et d'enquêtes sur la déontologie. Le Déontologue de l'UNOPS a pris part à la réunion du Réseau Déontologie des organisations multilatérales.

29. Des informations complètes sur le travail du Comité de déontologie des Nations Unies et le Réseau de déontologie figurent dans le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie.