



Assemblée générale

Distr. générale
14 août 2012
Français
Original : anglais

Soixante-septième session
Point 135 de l'ordre du jour provisoire*
Gestion des ressources humaines

Activités du Bureau de la déontologie

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport est présenté en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale sur l'examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies, par laquelle l'Assemblée priait le Secrétaire général de lui rendre compte chaque année des activités du Bureau de la déontologie et la mise en œuvre des politiques de déontologie. Comme l'Assemblée l'a demandé dans sa résolution 63/250 sur la gestion des ressources humaines, il contient également des renseignements sur les travaux du Comité de déontologie des Nations Unies.

Le rapport couvre la période allant du 1^{er} août 2011 au 31 juillet 2012.

* A/67/150.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Historique et renseignements d'ordre général	3
III. Activités du Bureau de la déontologie	6
A. Conseils et orientations	6
B. Dispositif de transparence financière	9
C. Protection des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou des enquêtes dûment autorisés	14
D. Sensibilisation, formation et éducation	16
E. Établissement de normes et conseils en matière de politique générale	19
F. Évaluation de la culture de l'ONU en matière de déontologie et d'intégrité	20
IV. Comité de déontologie des Nations Unies	20
V. Conclusions et recommandations	22
Annexe	
Dispositif de transparence financière : niveau de participation des fonctionnaires en 2011 . . .	24

I. Introduction

1. Le présent rapport, le septième depuis la création du Bureau de la déontologie en janvier 2006, est soumis en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, au paragraphe 16 i) de laquelle l'Assemblée a demandé un compte rendu annuel des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre des politiques de déontologie.

2. Le rapport présente une vue d'ensemble et une évaluation du programme de travail du Bureau de la déontologie, dont la mission consiste à veiller à ce que les fonctionnaires fassent preuve des plus hautes qualités d'intégrité et à promouvoir le respect des principes de déontologie, d'intégrité et de responsabilité au sein de l'Organisation. Il rend compte des progrès réalisés par le Bureau depuis la période 2010-2011 en ce qui concerne la prestation de services de déontologie aux fonctionnaires du Secrétariat et à l'Organisation.

3. Le rapport contient également des informations sur la première évaluation de la déontologie et des risques d'atteinte à la réputation de l'Organisation qui a été menée dans les opérations de maintien de la paix par le Bureau de la déontologie. Cette évaluation, qui visait à recenser les risques les plus importants, aboutira à la définition et à la mise en œuvre de mesures d'atténuation, ce qui permettra d'assurer l'efficacité de l'utilisation des ressources de maintien de la paix et de préserver la réputation de l'Organisation.

4. Dans sa résolution 66/234, l'Assemblée générale a fait siennes les conclusions et recommandations que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires avait formulées dans son rapport publié sous la cote A/66/511, s'accordant notamment avec le Comité pour estimer que les séances d'information sur la déontologie devraient être obligatoires pour les hauts responsables de l'ONU. Partant, et étant donné qu'il importe que la direction donne le ton pour ce qui est de respecter la déontologie dans l'ensemble de l'Organisation, le présent rapport rend compte des mesures prises par la Directrice du Bureau de la déontologie en vue de travailler plus étroitement avec les hauts responsables, notamment le lancement du processus consultatif et de dialogue vertical réunissant la direction et le personnel.

5. Le présent rapport est aussi soumis comme suite à la résolution 63/250 de l'Assemblée générale sur la gestion des ressources humaines, dans laquelle l'Assemblée s'est félicitée de la création du Comité de déontologie des Nations Unies et a prié le Secrétaire général de faire figurer dans son rapport des renseignements sur les activités de celui-ci.

II. Historique et renseignements d'ordre général

6. Le Bureau de la déontologie a été créé par le Secrétaire général en application du paragraphe 161 d) de la résolution 60/1 de l'Assemblée générale, intitulée « Document final du Sommet mondial de 2005 », où l'Assemblée priait le Secrétaire général de lui présenter des indications détaillées sur le bureau de la déontologie doté d'un statut indépendant qu'il comptait créer. Les principales attributions du Bureau, qui a débuté ses travaux le 3 janvier 2006, sont les suivantes :

a) Donner aux fonctionnaires des avis et des conseils confidentiels sur des questions de déontologie, notamment grâce à un service d'assistance téléphonique;

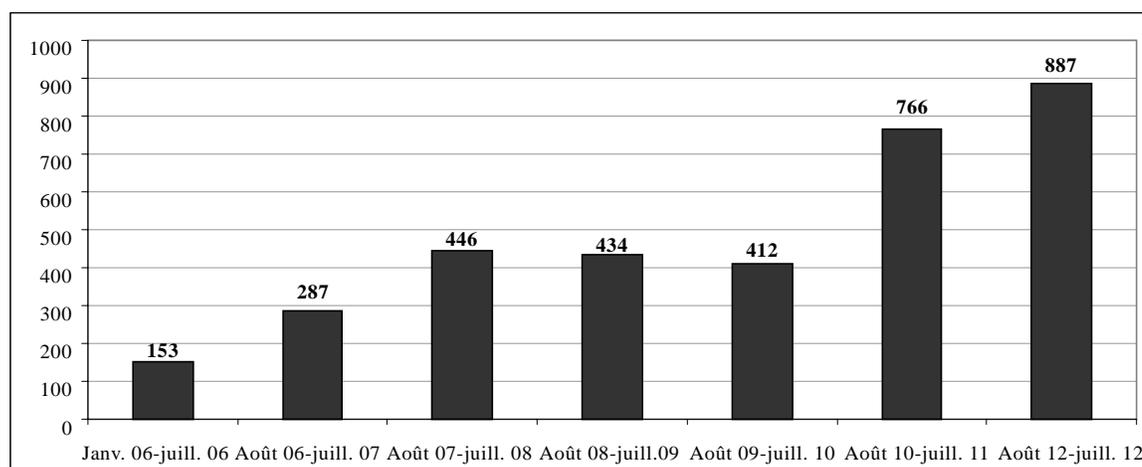
- b) Administrer le dispositif de transparence financière de l'Organisation;
- c) S'acquitter des tâches qui lui sont assignées dans le cadre de la politique adoptée par l'Organisation pour protéger les fonctionnaires contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la coopération à un audit ou une enquête dûment autorisés;
- d) Élaborer des normes de déontologie et des programmes de formation, d'information et de sensibilisation en la matière, en coopérant au besoin avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et d'autres bureaux;
- e) Promouvoir la définition de normes déontologiques et améliorer la cohérence des politiques en la matière.

7. Conformément à son mandat de base, le Bureau de la déontologie aide le Secrétaire général à veiller à ce que tous les fonctionnaires s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux normes d'intégrité les plus rigoureuses et dans le respect des dispositions de la Charte des Nations Unies. Il s'emploie à promouvoir à travers le système des Nations Unies une culture de déontologie qui privilégie les principes de responsabilité, de transparence et de respect, afin de renforcer l'efficacité de l'Organisation et la crédibilité dont elle jouit.

8. Entre le 1^{er} août 2011 et le 31 juillet 2012, le Bureau de la déontologie a été saisi de 887 demandes d'assistance émanant, notamment, des villes sièges (New York, Genève, Vienne et Nairobi), de toutes les commissions régionales, d'opérations de maintien de la paix et de missions politiques spéciales. En augmentation par rapport à la période précédente, durant laquelle 766 demandes avaient été reçues, ce chiffre témoigne de l'importance continue de la fonction consultative du Bureau, qui est pour le personnel une source sûre et confidentielle d'informations sur la déontologie, les valeurs et la culture de l'Organisation. La figure I ci-dessous illustre l'évolution du nombre de demandes reçues pendant la période 2006-2012.

9. Le nombre de demandes reçues par le Bureau indique que 2 % environ de l'ensemble des fonctionnaires du Secrétariat ont sollicité ses services.

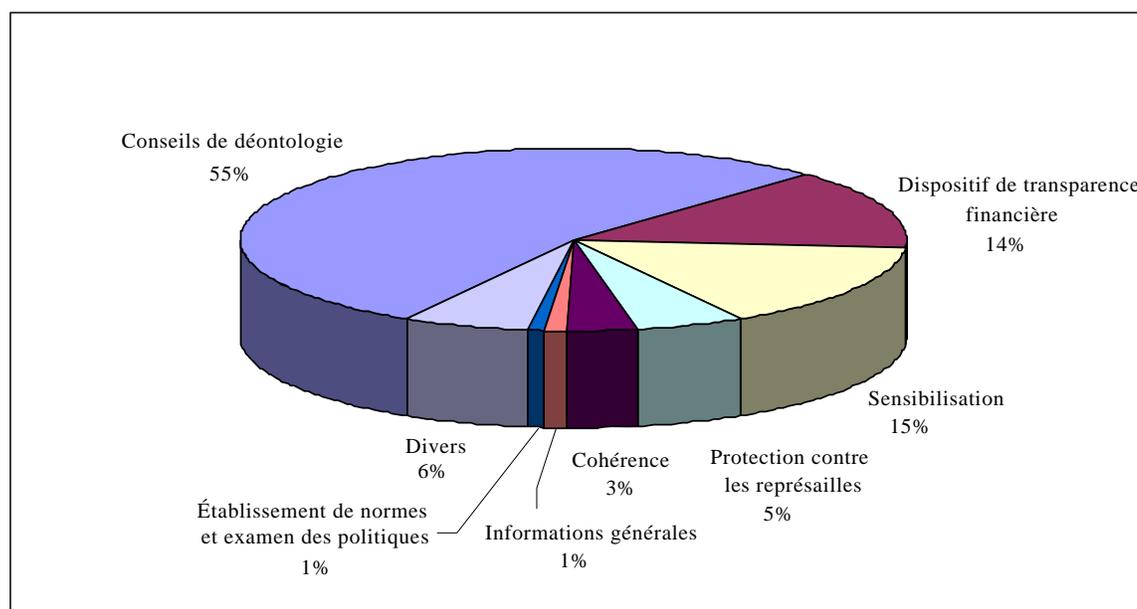
Figure I
Nombre total de demandes de services adressées au Bureau de la déontologie, par période considérée (janvier 2006-juillet 2012)



10. Reflétant l'étendue des activités menées par le Bureau de la déontologie, les demandes d'assistance ont porté sur un large éventail de questions, notamment le dispositif de transparence financière de l'Organisation, la possibilité d'exercer des activités extérieures et d'accepter des libéralités, prix et récompenses, la formation sur l'éthique, l'examen des politiques relatives à la déontologie et la fourniture de conseils en la matière, et la protection contre les représailles. La figure II ci-après donne la répartition des demandes par catégorie.

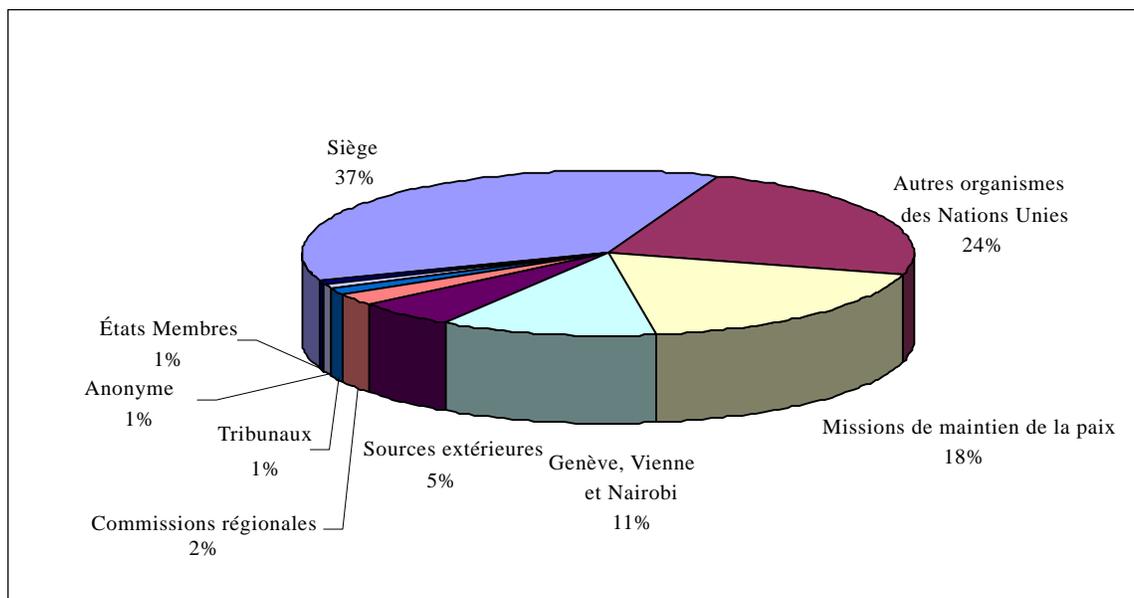
Figure II

**Répartition des demandes de services (en pourcentage), par catégorie
(1^{er} août 2011-31 juillet 2012)**



11. Ainsi que le montre la figure III, le Bureau de la déontologie reçoit des demandes d'assistance émanant d'une très grande variété de sources. Au cours de la période précédente, on avait constaté une augmentation de l'ordre de 9 % des demandes présentées par les bureaux hors Siège, sans doute due aux activités de sensibilisation menées par le Bureau en 2010 et 2011. Le nombre de ces demandes a encore augmenté, atteignant 63 % du total pendant la période à l'examen contre 57 % en 2010-2011, ce qui témoigne de l'efficacité continue de l'action menée par le Bureau pour toucher le personnel basé hors Siège. S'ils connaissent mieux les services offerts par le Bureau et sont convaincus de leur efficacité, les fonctionnaires seront plus susceptibles de venir solliciter une aide et des conseils à titre préventif au lieu d'attendre d'en avoir réellement besoin.

Figure III
Répartition des demandes de services, par source (1^{er} août 2011-31 juillet 2012)



III. Activités du Bureau de la déontologie

12. Durant la période considérée, le Bureau de la déontologie a continué de faire fond sur les réalisations accomplies dans chacun de ses grands domaines d'intervention. En plus d'améliorer et de renforcer ses principaux programmes de déontologie, il a développé ses activités en matière de formation et de coopération avec les hauts responsables de l'Organisation.

A. Conseils et orientations

13. Du fait des conseils et des orientations qu'il donne en matière de déontologie, le Bureau de la déontologie joue au sein de l'Organisation un rôle fondamental de prévention du risque. En formulant des avis sur les normes de conduite applicables et en explicitant les obligations que les règles et règlements pertinents mettent à la charge des fonctionnaires, il donne à ceux-ci la possibilité de prendre des décisions plus informées qui promeuvent le respect des valeurs, principes et intérêts de l'Organisation. La fourniture de conseils de déontologie à titre confidentiel permet de prévenir, d'atténuer et de résoudre les conflits d'intérêts réels ou perçus qui peuvent survenir entre les fonctionnaires et nuire à la réputation et à la crédibilité de l'Organisation.

14. Dans le cadre de la mission qui lui a été confiée de fournir des orientations et des conseils confidentiels au personnel et à l'administration de l'Organisation ainsi qu'aux départements et bureaux des Nations Unies, le Bureau de la déontologie n'a pas vocation à remplacer les mécanismes existants qui permettent aux fonctionnaires de signaler des manquements et de régler des litiges. En septembre 2011, afin d'aider le personnel à comprendre le rôle et les attributions des diverses entités de l'Organisation chargées de répondre à leurs préoccupations, le Bureau a

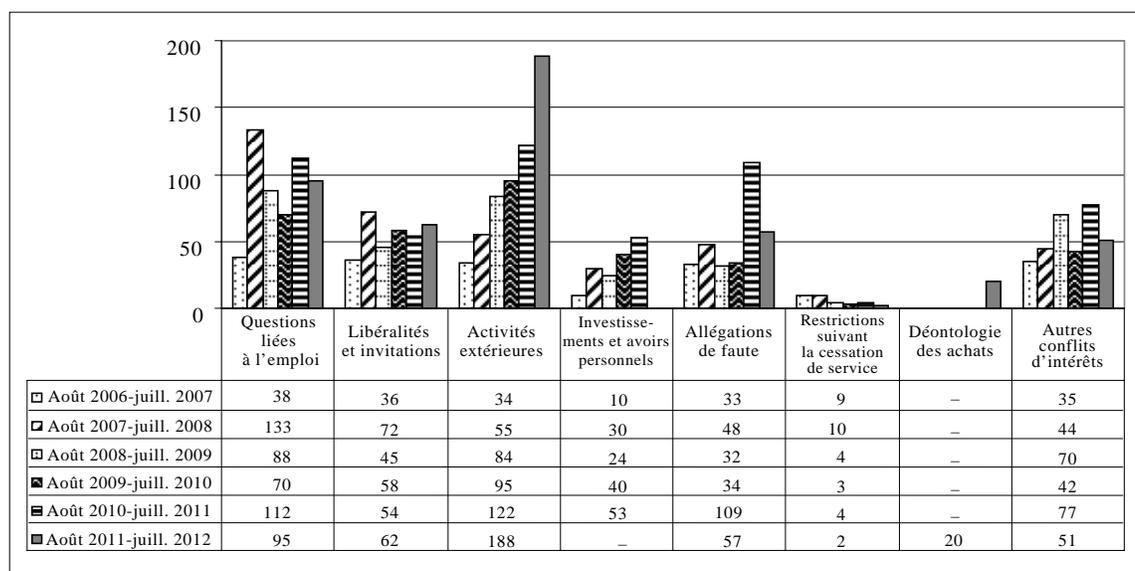
distribué à tous les services administratifs, missions hors Siège, commissions régionales et bureaux régionaux un guide d'orientation intitulé « The roadmap: a staff member's guide to finding the right place », qui est également disponible sur le nouveau site Web du Bureau de la déontologie, à l'adresse www.un.org/en/ethics/ (voir le paragraphe 54 plus bas). Le Bureau considère que ce guide est une ressource essentielle pour le personnel en ce qu'il lui permet de savoir vers quelle entité du système se tourner pour régler un problème donné. Étant donné le succès qu'il a rencontré auprès à la fois des fonctionnaires et de l'administration, une deuxième édition mise à jour sera publiée en 2012-2013.

15. Avec l'appui du Bureau de la gestion des ressources humaines, le Bureau de la déontologie a remanié et étoffé le guide de déontologie de l'ONU publié en 2005. Le manuel révisé, intitulé « Working together : putting ethics to work », vient compléter le guide d'orientation et donne aux fonctionnaires des indications supplémentaires quant aux valeurs et normes déontologiques de l'Organisation qu'ils sont tenus de respecter dans leurs activités quotidiennes. Il présente des notions de déontologie complexes de façon accessible et dans un format convivial et contient des références aux règles et règlements applicables, des exemples, et une foire aux questions. Il est en principe exclusivement disponible sur le nouveau site Web du Bureau, mais une version imprimée peut être obtenue sur demande.

16. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 475 demandes de conseils et d'orientations sur des questions de déontologie, ce qui représente 55 % de l'ensemble des demandes d'assistance dont il a été saisi (voir la figure II). La figure IV ci-après illustre la répartition des demandes de conseils par catégorie. On trouvera des renseignements sur ces catégories dans la section consacrée au dispositif de transparence financière, plus bas.

Figure IV

Répartition des demandes de conseils de déontologie, par catégorie et par période (août 2011-juillet 2012)



Note : Les demandes d'avis précédemment classées dans la catégorie « Investissements et avoirs personnels » sont désormais recensées séparément dans le cadre du dispositif de transparence financière.

17. Le plus grand nombre de demandes de conseils reçues s'inscrit dans la catégorie « Activités extérieures », qui a connu une augmentation de 54 % (122 demandes en 2010-2011 contre 188 en 2011-2012). Cela montre que le personnel est de plus en plus conscient du risque lié à ce type d'activités. Le Bureau conseille les fonctionnaires sur l'opportunité d'entreprendre telle ou telle activité extérieure ainsi que sur la marche à suivre pour obtenir les autorisations nécessaires.

18. Comme il est indiqué à la figure IV, le Bureau de la déontologie a défini une nouvelle catégorie intitulée « Déontologie des achats », ce qui reflète l'augmentation du nombre de demandes de conseils de déontologie émanant de la Division des achats. Le Bureau donne des conseils indépendants sur les programmes de déontologie, de lutte contre la corruption et de respect des normes adoptés par les fournisseurs désireux de passer des marchés avec l'Organisation. Plus particulièrement, il donne des avis à la Division des achats sur les points suivants : a) les qualifications des déontologues extérieurs que les fournisseurs proposent de charger de vérifier la conformité desdits programmes avec les exigences de l'Organisation; et b) la question de savoir si la documentation concernant les programmes de déontologie et de respect des normes soumise par les fournisseurs donne à l'Organisation des assurances suffisantes que sa réputation ne risque pas d'être compromise par une tierce partie. Au cours des 24 derniers mois, le Bureau a donné des conseils à la Division, à sa demande, au sujet de 17 fournisseurs en voie de recouvrer leur agrément. Il a été informé que neuf d'entre eux avaient été invités par la Division à présenter des demandes de réagrément. En outre, il a conseillé la Division, toujours à sa demande, à propos d'éventuels risques de conflits d'intérêts ou d'atteinte à la réputation de l'Organisation, et a fourni un appui technique indépendant aux fins de l'application du dispositif modèle de sélection des fournisseurs.

19. Le Bureau de la déontologie a dispensé des conseils indépendants au Département de la gestion et au Département de l'appui aux missions en vue de la mise en place d'un mécanisme de contrôle visant à garantir le respect des normes de l'Organisation par deux fournisseurs qui apportent des services essentiels au Département de l'appui aux missions. Ce mécanisme permet de veiller à ce que les fournisseurs ne continuent de travailler avec le Département qu'à la condition que leurs employés respectent rigoureusement les politiques de l'Organisation les concernant.

20. Le nombre de demandes de conseils de déontologie que le Bureau a reçues des opérations de maintien de la paix a encore augmenté, passant à 159 en 2011-2012 contre 135 en 2010-2011 et 53 en 2009-2010. Toutes les missions ont sollicité les services du Bureau, ce qui témoigne des efforts concertés déployés par celui-ci pour étendre son action au personnel de maintien de la paix.

21. Le Bureau de la déontologie a fourni des conseils et des orientations sur le partage d'informations, les meilleures pratiques, les politiques et la déontologie aux autres entités des Nations Unies qui lui en ont fait la demande, parmi lesquelles l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, la Banque mondiale, l'Organisation de l'aviation civile internationale, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le

Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) et la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques.

B. Dispositif de transparence financière

22. Le Bureau de la déontologie est chargé d'administrer le dispositif de transparence financière. L'objectif de ce dispositif est de repérer, de gérer et d'atténuer les risques de conflits d'intérêts personnels afin de renforcer la confiance de l'opinion publique en l'intégrité de l'Organisation. Conformément à la circulaire ST/SGB/2006/6 du Secrétaire général, certains fonctionnaires, notamment ceux des classes D-1 ou de rang supérieur et ceux qui sont chargés des achats ou des placements, doivent remplir chaque année une déclaration de situation financière. L'examen de ces déclarations est confié à un sous-traitant.

23. Au total, 4 306 fonctionnaires ont participé au cycle de dépôt des déclarations de 2011, qui a commencé le 1^{er} mars 2011 et portait sur la période de déclaration de situation financière allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010. Pour 1 094 d'entre eux, il s'agissait de la première déclaration ou d'une déclaration ponctuelle. Au total, 99,9 % des participants (soit 4 303 fonctionnaires) se sont acquittés de leurs obligations en la matière, ce qui représente le niveau de participation le plus élevé de l'histoire du dispositif.

24. En 2011, le Bureau de la déontologie a continué à prendre des mesures visant à faciliter l'application du dispositif. Il a tenu des réunions d'information au début du cycle à l'intention des déclarants et autres fonctionnaires intéressés, notamment les coordonnateurs du dispositif chargés de l'appui direct et du suivi au niveau des départements. Il a diffusé des informations sur le dispositif dans les ateliers de déontologie, les journées d'orientation du personnel et les réunions-débats. Il a fourni un appui technique renforcé aux fonctionnaires qui avaient des difficultés à effectuer leur déclaration et répondu aux questions individuelles des déclarants dans un délai de 48 heures. Une fois par mois, les fonctionnaires qui ne s'étaient pas acquittés de leurs obligations de déclaration malgré l'appui reçu du Bureau de la déontologie ont été renvoyés vers le coordonnateur et le chef de leur département, afin qu'ils assurent un suivi interne de ces dossiers. Le sous-traitant chargé de l'examen des déclarations a redoublé d'efforts pour contacter les fonctionnaires concernés avant de renvoyer les dossiers posant problème au Bureau de la déontologie. Les 99,9% de participation au dispositif sont directement imputables à ces efforts. Le Bureau a continué de sensibiliser tous les départements, bureaux et déclarants concernés afin d'assurer une participation de 100 %.

25. Pour le cycle de 2011, 214 fonctionnaires de différentes classes provenant de divers organismes, départements, bureaux et lieux d'affectation ont été sélectionnés au hasard pour participer à la procédure de vérification. En outre, les participants de la période de déclaration de 2010 qui n'avaient pas fourni de documents complets ont été de nouveau sélectionnés pour la procédure de vérification de 2011. Pour la première fois dans l'histoire du dispositif de transparence financière, tous les participants sélectionnés pour participer à la procédure de vérification de 2011 ont soumis des documents complets, comme demandé.

26. Durant le cycle de 2011, le sous-traitant chargé de l'examen des déclarations a relevé pour 80 déclarants (soit 1,9 % du total) l'existence de 103 conflits d'intérêt potentiels ou effectifs auxquels il fallait remédier, contre 102 déclarants (soit 2,5 %

du total) et 150 conflits d'intérêt en 2010. Sur les 103 conflits constatés en 2011, 14 concernaient des participations financières, 65 des activités extérieures et 24 des relations familiales. En concertation avec le Bureau de la déontologie, les examinateurs ont formulé des recommandations sur les mesures à prendre à cet égard. Le tableau 1 ci-dessous présente une comparaison des mesures prises pour remédier aux conflits décelés en 2010 et 2011. Aucune mesure n'était nécessaire quand une question ne représentait plus un conflit d'intérêt potentiel.

Tableau 1
Suite donnée aux affaires de conflits d'intérêts durant les cycles de 2010 et 2011

	Nombre de conflits		Sans suite		Approbation		Rejet		Compte géré		Autre	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Intérêts financiers	58	14	12	3	–	1	34	10	8	–	4	–
Activités extérieures	50	65	16	10	29	47	–	1	–	–	5	7
Relations familiales	42	24	6	3	–	–	32	20	–	–	4	1
Total	150	103	34	16	29	48	66	31	8	–	13	8

27. Le Bureau de la déontologie a non seulement dispensé des avis visant à atténuer et gérer les conflits d'intérêt personnel relevés grâce au dispositif de transparence financière, mais il a aussi continué de répondre aux demandes d'avis sur une série de questions portant sur le dispositif, notamment les placements personnels, les activités extérieures et les relations familiales. Pendant la période allant du 1^{er} août 2011 au 31 juillet 2012, le Bureau de la déontologie a répondu à 56 demandes concernant des affaires de transparence financière.

28. À la clôture du cycle de 2011, seuls trois participants n'avaient pas rempli leurs obligations liées au dispositif, contre 34 en 2010. Parmi eux, deux venaient d'entités participantes des Nations Unies autres que le Secrétariat. Le dossier du troisième fonctionnaire du Secrétariat a été renvoyé au Bureau de la gestion des ressources humaines, qui prendra les mesures voulues. La nette amélioration de l'application au dispositif pour le cycle de 2011 témoigne des efforts accrus que le Bureau de la déontologie a déployés, en collaboration avec les services concernés, pour veiller à ce que les obligations en matière de transparence soient comprises et respectées par tous les fonctionnaires participants.

29. Dans sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a approuvé la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon laquelle, dans les futurs rapports sur les activités du Bureau de la déontologie, le Secrétaire général devrait préciser, pour chaque lieu d'affectation, combien de personnes sont concernées par le dispositif, combien ont dûment rempli leur déclaration, combien ne l'ont pas fait et pourquoi. On trouvera, à l'annexe du présent rapport, des informations sur le dispositif de transparence financière de 2011 pour le Secrétariat de l'ONU, classées par département ou bureau.

30. L'opération organisée par l'ONU pour encourager les hauts fonctionnaires à rendre publique leur situation financière s'est poursuivie pendant la période de déclaration de 2011 et a été marquée par de nouveaux progrès. Alors que 111 hauts fonctionnaires de l'Organisation (soit 81 %) ayant au moins rang de sous-secrétaire

général y ont participé en 2010, au total 129 y ont participé, lors du cycle de 2011, ce qui représente un taux de participation de 93,5 %. Parmi ces participants, 87 hauts fonctionnaires (soit 67 %) ont choisi de rendre public un état récapitulatif de leurs actifs, passifs et intérêts extérieurs, montrant ainsi qu'il leur importait de faire preuve de transparence et de prouver à l'opinion publique et aux États Membres que dans l'exercice de leurs fonctions officielles, ils n'étaient pas influencés par des considérations personnelles. Les 42 autres hauts fonctionnaires (soit 33 %) ont déclaré publiquement avoir dûment procédé à la déclaration de situation financière demandée par l'Organisation. Ces déclarations publiques volontaires sont affichées sur le site Web du Secrétaire général.

31. Pour la période de déclaration de 2012, le nombre total de fonctionnaires concernés s'élevait à 4 594 au 31 juillet 2012. La figure V et le tableau 2 ci-dessous comparent les taux de participation au dispositif de transparence financière des différentes années de déclaration et des différentes entités participantes.

Figure V

Participation au dispositif de transparence financière, par entité et par année de déclaration (2008-2012)

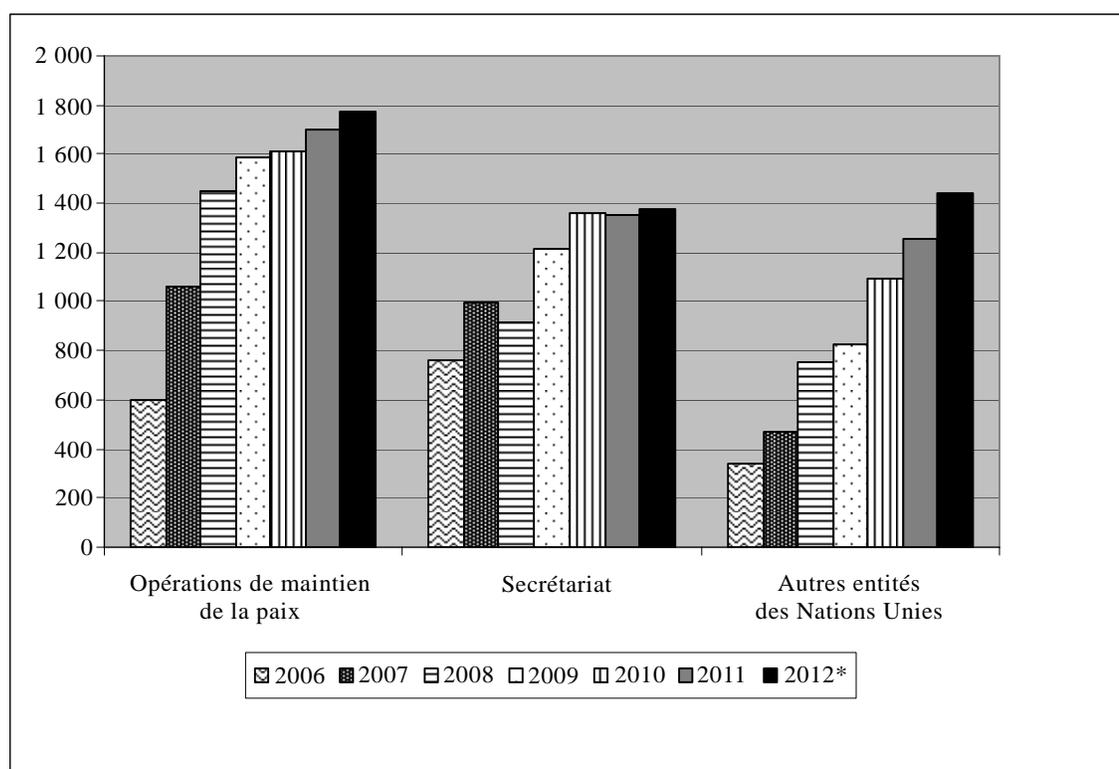


Tableau 2
**Participation au dispositif de transparence financière, par entité
 et par année de déclaration (2006-2012)**

	<i>Opérations de maintien de la paix</i>	<i>Secrétariat</i>	<i>Autres entités des Nations Unies</i>	Total annuel
2006	603	762	339	1 704
2007	1 062	997	469	2 528
2008	1 449	919	750	3 118
2009	1 584	1 212	822	3 618
2010	1 700	1 253	1 112	4 065
2011	1 697	1 351	1 258	4 306
2012*	1 771	1 380	1 443	4 594

* Au 31 juillet 2012.

32. Si le dispositif de transparence financière vise avant tout le Secrétariat, d'autres entités des Nations Unies¹ y participent également et en partagent les frais. Cela permet d'appliquer de manière cohérente les politiques de transparence financière et aide ces entités à gérer les risques de conflits d'intérêts personnels.

33. Depuis le lancement du dispositif, le nombre de déclarants a considérablement augmenté, passant de 1 704 en 2006 à 4 594 au 31 juillet 2012, ce qui représente une augmentation de 170 % (voir tableau 2 ci-dessus). Les coûts externes de l'administration du dispositif, comme sa plate-forme informatique, les services administratifs et l'hébergement du système ont augmenté d'environ 32 %. En raison d'économies d'échelle et de gains d'efficacité, ces coûts n'ont cependant pas augmenté en proportion de l'accroissement du nombre de déclarants.

34. Dans sa résolution 66/234 sur la gestion des ressources humaines, l'Assemblée générale a fait siennes les recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires qui a invité le Secrétaire général à étudier tous les moyens possibles de réduire les coûts d'examen du dispositif de transparence financière sans compromettre la confidentialité des dossiers, d'envisager la possibilité de lier la fonction d'examen et les services informatiques lors de l'établissement du cahier des charges pour le prochain programme d'achats, et de garder à l'examen la question de la périodicité des déclarations. Le contrat actuel avec le sous-traitant chargé de l'examen des déclarations pour le dispositif de transparence financière venant à expiration en janvier 2013, le Secrétariat a lancé une nouvelle procédure d'appel d'offres pour l'achat de services d'examen externalisés et de certains services informatiques, conformément aux procédures

¹ Les entités suivantes des Nations Unies participent actuellement au dispositif de transparence financière : l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, la Commission d'indemnisation des Nations Unies, la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, l'Université des Nations Unies et ONU-Femmes.

d'achat standard. Le Secrétariat s'efforce d'étudier les moyens de limiter les coûts du dispositif. Quant à la plate-forme informatique du dispositif, le Secrétariat est en train de rechercher des financements pour en concevoir une nouvelle. En attendant l'intégration d'une nouvelle plate-forme au dispositif une fois que les fonds nécessaires auront été réunis, la plate-forme actuelle continuera à faire l'objet d'une maintenance et d'améliorations moyennant des mises à niveau périodiques visant à en garantir la viabilité. Le Bureau de la déontologie garde à l'examen la question de la périodicité des déclarations, en tenant compte de la nature des risques courus par l'Organisation.

35. Dans sa résolution 66/234, l'Assemblée générale a fait sienne une recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires en faveur d'une révision du cadre réglementaire du dispositif ayant pour objet de confier au Bureau de la déontologie un plus grand rôle dans la détermination des fonctionnaires tenus de souscrire une déclaration et de formuler une série de critères plus précis régissant l'établissement des déclarations. Le Bureau consulte actuellement d'autres bureaux intéressés, dont le Bureau des affaires juridiques, le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Bureau du Contrôleur, afin de déterminer les domaines dans lesquels il conviendrait d'envisager de nouvelles directives, précisions et/ou révisions de la politique régissant actuellement le dispositif de transparence financière en vue de définir plus clairement les critères d'éligibilité et de mieux cerner le groupe de fonctionnaires tenus de soumettre une déclaration, compte tenu de la nature des risques courus par l'Organisation.

36. Le Secrétariat a pris plusieurs mesures visant à traiter la question des conflits d'intérêt personnel et d'y remédier, comme l'a demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 66/234. Ces mesures comprennent la fourniture au personnel d'informations et de conseils sur la gestion de ces conflits à l'occasion des journées d'orientation des nouveaux fonctionnaires et des ateliers de déontologie obligatoires, ainsi que d'autres séances de formation et d'information. Le Bureau de la déontologie a créé un nouveau site Web et publié un guide de déontologie qui donne des conseils pratiques au personnel sur une large palette de questions de déontologie, notamment comment prévenir, déceler et atténuer les risques de conflits d'intérêts dans l'exercice de fonctions officielles.

37. Le dispositif de transparence financière a rendu les fonctionnaires participants plus conscients de la nécessité de se protéger eux-mêmes et de protéger l'ONU contre le risque de ternir leur réputation et les conflits d'intérêt personnel. Les six dernières années, le dispositif a permis d'examiner 19 000 déclarations de situation financière personnelle. Il est passé de 1 704 participants, lors de sa mise en place en 2006, à plus de 4 500 en 2012. Le nombre de participants au dispositif augmentant à l'occasion du recrutement de nouveaux fonctionnaires, de promotions ou de changements de fonctions, le dispositif permet de détecter rapidement et de gérer efficacement les conflits d'intérêt potentiels, avant qu'ils ne se concrétisent.

38. Depuis 2006, on a recensé plus de 109 000 courriers électroniques et communications téléphoniques entre les fonctionnaires et l'examineur externe au sujet des déclarations de situation financière du personnel. La mise en place d'un programme de précontrôle de titres par la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et la réduction du nombre de dossiers concernant des conflits liés à des avoirs financiers indiquent que la question des conflits d'intérêt

est mieux comprise. Le tableau 1 ci-dessus montre que 58 cas de ce type ont été signalés dans le cadre du dispositif de 2010, contre 14 seulement en 2011.

39. Le dispositif de transparence financière a rendu les fonctionnaires participants plus conscients des règles et politiques pertinentes de l'Organisation. Ainsi, dans le cadre de la campagne visant à informer les fonctionnaires de l'obligation, établie en 2008, de demander l'autorisation de mener des activités extérieures, il a été recommandé que soient autorisées 170 activités extérieures qui ne l'étaient pas auparavant. Les recommandations et la correspondance ont permis d'informer les participants au sujet des conflits d'intérêt. Les fonctionnaires qui prennent conscience de la nature de leurs conflits d'intérêts et des risques qu'ils comportent seront moins susceptibles de se mettre dans des situations analogues à l'avenir.

40. Le dispositif a mis en évidence des situations à risque qui auraient pu passer inaperçues et nuire à la réputation de l'Organisation. Le dispositif a notamment permis de détecter une situation de conflit d'intérêt très nette, qui a conduit à un examen de la procédure visant à empêcher ce genre de situations de se reproduire. Il a largement contribué à sensibiliser le personnel et à assurer son adhésion aux principes d'intégrité, notamment ceux qui concernent les activités extérieures et les relations familiales.

41. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 66/234, priant le Secrétaire général de proposer des mesures visant à gérer les conflits d'intérêt, notamment l'extension à d'autres catégories de personnel du dispositif de transparence financière et des restrictions applicables après la cessation de service, le Bureau de la déontologie consulte actuellement les services compétents. La politique actuelle concernant les restrictions applicables après la cessation de service vise d'abord le personnel intervenant dans les procédures d'achat, notamment les demandeurs de biens ou services, comme indiqué dans le Manuel des achats.

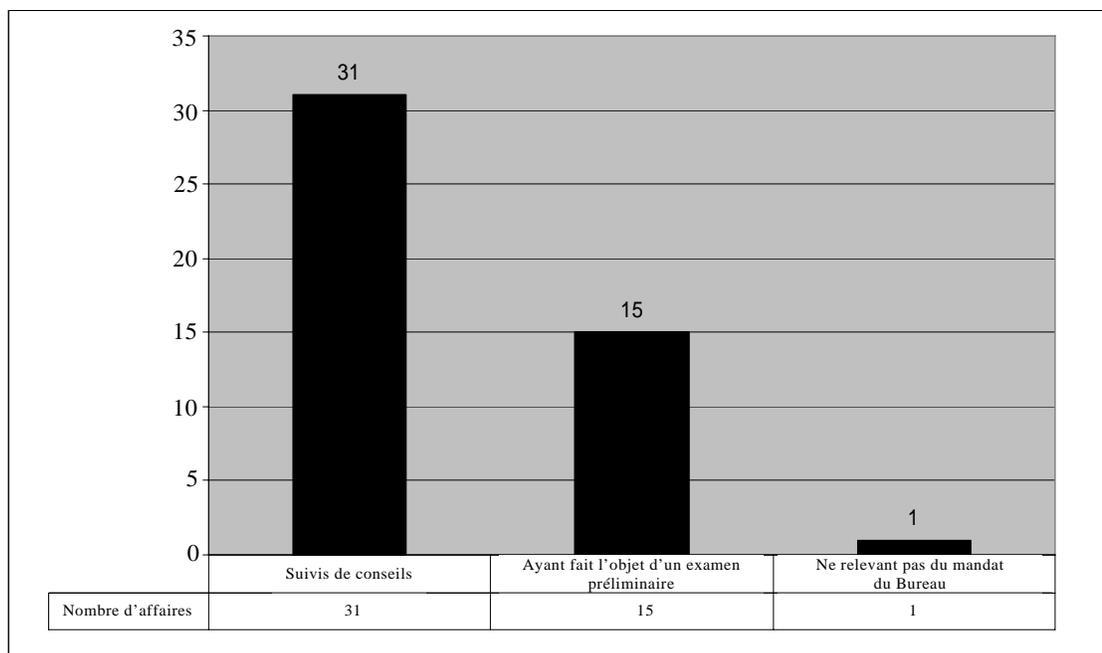
C. Protection des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou des enquêtes dûment autorisés

42. En vertu de la circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général, tout fonctionnaire qui pense avoir fait l'objet de représailles pour avoir signalé des manquements ou collaboré à une enquête ou à un audit dûment autorisé peut déposer une demande de protection contre ces représailles auprès du Bureau de la déontologie. Le Bureau procède à un examen préliminaire des demandes de protection en vue de déterminer si la démarche entreprise par le requérant est une activité protégée et, si tel est le cas, si cette activité a été un facteur des représailles présumées. S'il est établi à première vue qu'il y a eu représailles, le Bureau de la déontologie renvoie l'affaire au Bureau des services de contrôle interne ou, si nécessaire, à un autre mécanisme d'enquête, pour qu'une enquête officielle soit ouverte. Il prendra sa décision finale après avoir reçu et étudié le rapport d'enquête et les éléments de preuve.

43. Entre le 1^{er} août 2010 et le 31 juillet 2011, le Bureau de la déontologie a reçu 46 demandes de protection contre des représailles. Pour les demandes de protection invoquant expressément la circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général, le

Bureau a procédé à 15 examens préliminaires, comme il ressort de la figure VI ci-dessous. Sur ces 15 examens préliminaires, le Bureau a achevé l'examen de 14 dossiers, dont 2 ont été renvoyés pour enquête après l'établissement d'une présomption de représailles. Aucune présomption de représailles n'a pu être établie pour 12 dossiers, mais l'examen préliminaire se poursuit pour le dernier dossier.

Figure VI
Suite donnée aux demandes de protection (1^{er} août 2011-31 juillet 2012)



44. Sur les 30 demandes qui n'ont pas été suivies d'examens préliminaires, une a été jugée comme ne relevant pas du mandat du Bureau et les 29 autres ont été suivies de conseils sur la politique de l'Organisation en matière de protection contre les représailles. Les fonctionnaires ayant présenté des motifs de plainte non couverts par cette politique ont été orientés vers d'autres organes compétents, tels que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation, le Bureau de l'aide juridique au personnel, le Groupe du contrôle hiérarchique et le Bureau de la gestion des ressources humaines.

45. Pour l'un des deux cas visés au paragraphe 43 ci-dessus où une présomption de représailles a été établie, le Bureau de la déontologie a pris de surcroît des mesures de protection provisoires, notamment la suspension d'une évaluation du comportement professionnel et la réaffectation des notateurs.

46. Pour ce qui est des recours à mettre en œuvre, le Bureau de la déontologie a recommandé en 2011 au Cabinet du Secrétaire général qu'un fonctionnaire pour lequel il a été établi qu'il avait subi des représailles soit transféré dans un autre service du Secrétariat, mesure qui a été appliquée pendant la période couverte par le présent rapport. Cette recommandation a été mise en œuvre grâce à la collaboration du Cabinet du Secrétaire général et du Département de la gestion.

47. D'août 2006 à juillet 2012, le Bureau a entrepris 106 examens préliminaires de plaintes déposées pour représailles. Sur ces 106 dossiers, 1 reste à l'examen et 18 ont été clos, le requérant ayant retiré sa plainte ou l'affaire ayant été réglée à l'amiable à la satisfaction du requérant. Pour les 87 autres plaintes ayant fait l'objet d'un examen préliminaire, le Bureau a établi 9 présomptions de représailles et renvoyé ces affaires pour enquête, en application de la circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général. Les enquêtes ont été menées à terme pour cinq de ces affaires, le Bureau ayant établi qu'il y avait eu représailles dans l'une d'entre elles.

48. L'application de la politique de l'Organisation concernant le signalement des abus constituait un élément fondamental des réformes internes demandées lors du Sommet mondial de 2005 et visait à encourager les fonctionnaires à signaler les cas de fraude, de corruption, de gaspillage des ressources et autres fautes graves, ce qui renforçait la capacité de l'Organisation d'y remédier et, finalement, de protéger son intégrité et sa crédibilité.

49. Toutefois, l'immense majorité des fautes signalées qui ont été citées dans les plaintes pour représailles déposées auprès du Bureau de la déontologie concernait non pas des fautes dont la gravité était susceptible de nuire à l'Organisation mais plutôt des allégations faisant état de comportements inappropriés dont le requérant aurait fait l'objet de la part de ses supérieurs hiérarchiques. La politique actuelle est avant tout utilisée comme procédure de recours pour des problèmes liés au comportement professionnel au lieu de remplir sa fonction, qui est de permettre de signaler des fautes graves qui, si elles n'étaient pas connues ni sanctionnées, pourraient avoir des conséquences dommageables pour l'Organisation.

50. Lors de l'application de la circulaire ST/SGB/2005/21, le Bureau de la déontologie a constaté des carences dans le texte, ainsi que la nécessité de préciser davantage le rôle et les responsabilités des différents services afin de permettre une mise en œuvre efficace des dispositions visant à protéger les personnes qui signalent des manquements au sein de l'Organisation. Afin de remédier à ces carences et de rendre plus solide et efficace la politique de l'Organisation en matière de protection contre les représailles, un examen exhaustif et structuré de la politique actuelle est envisagé, en vue d'améliorer la manière dont l'Organisation encourage les fonctionnaires à signaler des fautes graves, les protège contre d'éventuelles représailles et intervient pour empêcher de telles représailles. Les modalités de cet examen sont actuellement à l'étude.

D. Sensibilisation, formation et éducation

51. Pendant la période 2010-2011, le Bureau de la déontologie a pris des mesures importantes pour étendre ses activités de sensibilisation aux fonctionnaires hors Siège. Il est essentiel que le Bureau maintienne des contacts directs avec ces fonctionnaires s'il veut leur faire mieux connaître ses services, répondre à leurs préoccupations en matière de déontologie, et renforcer la culture de la déontologie dans l'ensemble de l'Organisation.

52. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a poursuivi ses efforts visant à améliorer les échanges avec les fonctionnaires hors Siège. Le Directeur du Bureau, accompagné de ses collaborateurs, s'est rendu dans les entités suivantes : Office des Nations Unies à Vienne, Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Office des Nations Unies à Nairobi, PNUE, ONU-Habitat,

Bureau d'appui de l'ONU pour la Mission de l'Union africaine en Somalie, Centre de services régional d'Entebbe, Bureau des Nations Unies au Rwanda, Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo, Office des Nations Unies à Genève, CNUCED, Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (Bonn), Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti, FAO, Fonds international de développement agricole et Programme alimentaire mondial.

53. Dans le cadre de ses activités de sensibilisation, le Bureau de la déontologie s'est entretenu individuellement avec les fonctionnaires et l'Administration, tenu des réunions-débats avec les fonctionnaires hors Siège, présenté des exposés axés sur la déontologie et organisé des groupes de réflexion pour traiter de questions ayant trait aux normes déontologiques à l'ONU, à la conduite à suivre, à la discipline, aux achats et à la formation. En tout, des réunions en tête-à-tête ont été organisées avec 800 fonctionnaires environ.

54. En mai 2012, le Bureau de la déontologie a officiellement lancé son nouveau site Web public, qui centralise les informations sur son mandat destinées aux fonctionnaires et au public, et décrit également en détail les services qu'il fournit. Depuis son lancement, le site a reçu plus de 10 000 visiteurs principalement intéressés par les services consultatifs et la formation en matière de déontologie.

55. Pour se faire mieux connaître et diffuser ses services et coordonnées, le Bureau a publié, en 2011-2012, des affiches à l'intention des fonctionnaires. Il a également produit des affiches destinées aux services du Secrétariat pour donner des informations sur la protection contre les représailles et diffuser plus largement les directives de l'Organisation en la matière afin d'encourager les fonctionnaires à signaler les comportements qui compromettent son intégrité.

56. Le Bureau de la déontologie entend utiliser ses guides intitulés « The roadmap: a staff member's guide to finding the right place » et « Working together: putting ethics to work » comme moyens de sensibilisation et de formation.

57. Étant donné l'importance de la formation pour mieux sensibiliser les fonctionnaires aux questions déontologiques et leur donner les moyens de faire preuve de discernement en la matière, le Bureau offre ses services d'expert au Secrétariat pour la conception et l'élaboration de programmes de formation en matière de déontologie. En application du mandat qui lui a été confié d'« élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie » et de « dispenser tous les ans, à l'intention de tous les fonctionnaires, une formation en la matière » (voir ST/SGB/2005/22), le Bureau, agissant en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, a organisé des activités de formation en présentiel et en ligne à l'intention des fonctionnaires du Secrétariat.

58. L'atelier consacré à l'éthique et l'intégrité dans le travail quotidien a continué d'être organisé en 2011 et 2012, à New York et dans d'autres lieux d'affectation. Depuis son lancement en 2006, plus de 14 000 fonctionnaires de l'ensemble du système y ont participé. Pendant la période considérée, quelque 600 fonctionnaires l'ont suivi, dans le cadre de 30 séances. Grâce au recrutement d'autres experts pour la formation, l'éducation et la sensibilisation, le Bureau de la déontologie continuera d'actualiser et d'élaborer des programmes de formation pour traiter des nouveaux problèmes déontologiques qui se posent.

59. Pour la première fois, le Bureau de la déontologie, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, a désigné trois fonctionnaires hors Siège dûment formés pour animer l'atelier susmentionné. Basés au Centre de services régional d'Entebbe, à la MONUSCO et à la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud, ces formateurs ont commencé à organiser des ateliers dans leur lieu d'affectation en juillet 2012.

60. Le programme obligatoire en ligne de sensibilisation à l'obligation d'intégrité (voir ST/SGB/2005/17) permettait d'enseigner à tous les fonctionnaires, toutes classes confondues, les valeurs fondamentales et les normes d'intégrité à respecter sur le lieu de travail. Depuis son lancement en 2005, plus de 50 000 personnes l'ont suivi, dont 5 300 au cours de la période considérée. En collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Bureau de la déontologie compte mettre ce programme à jour pendant la prochaine période à l'examen.

61. Le module de formation en ligne de la Division des achats portant sur la déontologie et l'intégrité lors de la passation des marchés, accessible sur le site du centre de formation en ligne de la Division, entre dans sa troisième année. Pendant la période considérée, plus de 300 fonctionnaires ont suivi le programme, obligatoire pour le personnel de la Division des achats et recommandé pour d'autres catégories de personnel travaillant dans ce domaine.

62. En octobre 2011, le Directeur du Bureau de la déontologie a couvert le volet Déontologie et hauts responsables dans le cadre du Programme de préparation des hauts responsables avant leur entrée en fonction, qui s'adressait aux hauts responsables civils, militaires et de la police dans les missions de maintien de la paix. En juin et juillet 2012, il a également offert une formation déontologique à l'École des cadres du système des Nations Unies de Turin (Italie) et dans le cadre du Programme de formation des cadres des missions à l'administration et à la gestion des ressources, qui a été organisé à la Base de soutien logistique des Nations Unies, à Brindisi (Italie). Ces séances sur mesure ont également mis l'accent sur l'importance du respect de la déontologie par les hauts responsables.

63. Conformément à la résolution 66/234 de l'Assemblée générale et conscient que le comportement des hauts responsables de l'ONU a un impact direct et durable sur la culture de l'Organisation en matière de déontologie, d'intégrité et de responsabilité, le Directeur du Bureau de la déontologie a tenu, à titre confidentiel, 26 réunions d'initiation avec les nouveaux sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints, y compris les représentants spéciaux du Secrétaire général et leurs adjoints. Notant le nombre considérable de nouvelles nominations par an aux classes D-1 et D-2 pour l'ensemble des lieux d'affectation, le Bureau examine les moyens d'étendre efficacement ces réunions à tous les nouveaux hauts responsables concernés.

64. La sensibilisation aux questions de déontologie est essentielle pour promouvoir une culture institutionnelle fondée sur l'éthique. En insistant sur la nécessité de donner l'exemple au plus haut niveau, l'Organisation contribue à préserver cette culture. Dans leur contrat de mission passé avec le Secrétaire général en 2011, les hauts fonctionnaires s'engageaient également à appuyer l'engagement pris par l'Organisation de défendre les valeurs éthiques. Comme suite à la demande du Secrétaire général adjoint à la gestion, le Directeur du Bureau de la déontologie a réalisé des évaluations confidentielles du comportement éthique de tous les secrétaires généraux adjoints ayant signé des contrats de mission, dont les résultats

ont été communiqués aux intéressés. Cet exercice a permis à des membres de l'équipe de direction de voir comment certains comportements éthiques influent sur leur capacité à diriger et à motiver leurs collaborateurs.

65. Pendant la période à l'examen, le Secrétaire général a également demandé au Bureau de la déontologie de renforcer le sens de l'éthique au sein de l'Organisation en lançant le projet sur le dialogue avec les hauts responsables. Dans le cadre de ce projet, le Bureau, avec le concours du Cabinet du Secrétaire général, du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Département de la gestion, élabore un guide visant à aider à engager un dialogue sur ce que cela signifie que d'être fonctionnaire international et sur l'importance du serment professionnel de l'ONU. Suivant le schéma pyramidal classique, le Secrétaire mènera ce dialogue avec ses proches collaborateurs qui, à leur tour, en feront de même avec leurs subordonnés directs, opération qui se répétera à tous les échelons. Ce processus devrait débuter à la fin de 2012 et s'achever le 30 juin 2013 au plus tard.

E. Établissement de normes et conseils en matière de politique générale

66. Promouvoir l'établissement de normes déontologiques et fournir des conseils en matière de politique générale demeurent les principales fonctions du Bureau de la déontologie. La volonté de l'Organisation de défendre les valeurs et les normes déontologiques et de les intégrer pleinement dans ses politiques, règlements, directives et instructions permanentes contribue au respect de ces normes dans le cadre des activités officielles.

67. Pendant la période considérée, le Bureau a fourni une assistance et des conseils en matière d'établissement de normes déontologiques et sur des questions de politique générale à divers départements et bureaux du Secrétariat, ainsi qu'à des fonds et programmes. Des services consultatifs de fond ont été fournis sur diverses questions déontologiques telles que les conditions de recrutement de certaines catégories de personnel, les conflits d'intérêts personnels et institutionnels, et la prise en compte des questions déontologiques lors de la réalisation d'enquêtes.

68. Le Bureau de la déontologie, agissant en collaboration avec le Comité de déontologie des Nations Unies a publié à l'intention des fonctionnaires des directives sur l'acceptation de cadeaux et la participation à des activités externes. Ces directives donnent aux fonctionnaires des conseils pratiques et clairs sur les obligations qui leur incombent en tant que fonctionnaires internationaux.

69. En outre, le Bureau a souvent tenu des consultations avec les départements et bureaux concernés, notamment le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département de la gestion et le Bureau des affaires juridiques, sur des questions telles que l'examen du dispositif de transparence financière, les mesures visant à renforcer la responsabilisation et la transparence, et la gestion des conflits d'intérêts. Il a également apporté un appui technique au Bureau de la gestion des ressources humaines pour l'examen des normes de conduite de la fonction publique internationale.

70. En collaboration avec la Banque mondiale, le Bureau de la déontologie a examiné et analysé les résultats d'une enquête de référence sur la fonction de déontologie dans les organisations internationales. Les résultats de cette enquête

seront communiqués au groupe de travail sur la lutte contre la corruption du Groupe des Vingt.

F. Évaluation de la culture de l'ONU en matière de déontologie et d'intégrité

71. Dans sa résolution 66/234, l'Assemblée générale a souscrit aux conclusions et recommandations que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a formulées dans son rapport (A/66/511), notamment à la recommandation tendant à ce que le Secrétaire général définisse des critères d'évaluation appropriés. Dans son rapport, le Comité a loué les efforts de sensibilisation déployés par le Bureau de la déontologie en 2010-2011 et pris note de l'importante augmentation du nombre des demandes de services traitées par le Bureau. Cependant, il a estimé que cette augmentation du nombre des demandes et celle du nombre des dossiers examinés n'étaient pas des indicateurs suffisants pour apprécier pleinement le degré de réalisation des objectifs touchant la promotion de normes élevées d'intégrité et le respect des principes de déontologie.

72. À cet égard, le Bureau de la déontologie a, à la demande du Département de l'appui aux missions, réalisé de janvier à juin 2012, la première évaluation des risques pour la réputation de l'Organisation et des questions déontologiques dans les opérations hors Siège. Cette évaluation des risques a été effectuée sur un échantillon représentatif d'opérations de maintien de la paix au moyen d'une méthode quantitative et qualitative évolutive expressément conçue pour détecter les risques majeurs touchant les questions de déontologie ou la réputation de l'ONU qui compromettent la capacité de l'Organisation de s'acquitter du mandat qui lui a été confié dans les domaines de la paix et de la sécurité. Cette évaluation cherchait à établir des données statistiques de base fiables permettant de suivre les perceptions et les attitudes des fonctionnaires hors Siège, toutes classes confondues, concernant la culture déontologique de l'ONU ainsi que l'intégrité institutionnelle et personnelle. Les résultats obtenus permettront à l'Organisation de prendre des mesures appropriées et prudentes pour faire face aux risques signalés au niveau des structures, des procédures et des comportements et les atténuer, de protéger et d'améliorer ainsi sa réputation, d'utiliser ses ressources plus efficacement et de réduire au minimum les risques liés à l'exécution de son mandat.

IV. Comité de déontologie des Nations Unies

73. Le Secrétaire général a créé le Comité de déontologie des Nations Unies par sa circulaire ST/SGB/2007/11 intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte », entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2007. Ce comité a pour mandat d'uniformiser les normes et politiques du Secrétariat de l'ONU et des organes et programmes ayant une administration distincte et d'engager les consultations nécessaires sur certaines affaires et questions importantes et particulièrement complexes ayant des incidences à l'échelle du système.

74. Le Comité de déontologie est composé des chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies ayant une administration et du Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat. Au 31 juillet 2012, étaient

représentés au Comité le Secrétariat de l'ONU, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, le PAM, l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés. À la demande d'ONU-Femmes, le Bureau de la déontologie fournit également des services de déontologie au personnel de l'Entité, jusqu'à ce que celle-ci désigne un déontologue, conformément aux dispositions de la section 2.2 de la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général.

75. Conformément à la section 2.3 de ladite circulaire, le Directeur du Bureau de la déontologie préside le Comité et dirige ses activités de manière à promouvoir le renforcement des capacités et à veiller au respect de méthodes cohérentes dans la prestation de services de déontologie.

76. Au cours de la période allant du 1^{er} août 2011 au 31 juillet 2012, le Comité a tenu 10 réunions. Sa priorité demeure de veiller à l'application cohérente des normes déontologiques.

77. Pendant la période considérée, le Comité a continué d'harmoniser le dispositif de transparence financière, notamment la méthode d'examen, les critères régissant la soumission des déclarations et la fourniture de conseils pour la gestion des conflits. Le Comité a passé en revue d'autres méthodes tenant compte des risques adoptées par diverses organisations pour les déclarations de situation financière, ainsi que l'expérience de ses membres concernant l'application du dispositif, afin de déceler et d'atténuer plus efficacement les risques de conflits d'intérêts.

78. Le Comité s'est employé à élaborer des instructions permanentes communes et a étudié les moyens de fournir des conseils confidentiels plus cohérents. Les membres du Comité ont établi, à l'intention des fonctionnaires de l'ONU, des directives sur les activités externes ainsi que les cadeaux et les dépenses de représentation. Il a fait part de l'expérience qu'il avait acquise en matière de formation et de sensibilisation, notamment dans le cadre des réunions d'initiation à la culture déontologique organisées à l'intention des nouveaux hauts responsables et lors de la mise au point d'une plate-forme commune d'apprentissage en ligne.

79. Le Comité a examiné les nouveaux problèmes déontologiques présentant des risques personnels, institutionnels et liés aux processus. Certains de ses membres participent également aux efforts entrepris par leur organisation pour élaborer des initiatives et politiques de lutte contre la corruption.

80. En novembre 2011, le Comité a organisé à New York un atelier sur la protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. L'atelier visait à donner aux membres du Comité une image plus cohérente des politiques et pratiques de l'Organisation en matière de protection contre les représailles, à améliorer la cohérence des décisions prises par leurs bureaux en encourageant ces derniers à harmoniser leurs instructions permanentes et à fournir des services consultatifs aux membres du Comité sur des questions précises de protection contre les représailles.

81. Comme suite à la demande formulée par le Secrétaire général dans sa circulaire ST/SGB/2007/11, le Comité de déontologie a examiné les rapports annuels des bureaux de la déontologie du Secrétariat et des fonds et programmes ayant une administration distincte, et formulé des recommandations le cas échéant.

82. À ce jour, le Comité est le seul mécanisme institutionnalisé du Secrétariat de l'ONU et des fonds et programmes chargé de promouvoir une application cohérente et systématique des normes de déontologie et d'intégrité. Depuis sa création, il a considérablement contribué à sensibiliser les fonctionnaires aux questions d'intégrité personnelle et institutionnelle au sein des Nations Unies et à assurer un traitement cohérent des questions de déontologie. Il est essentiel que le Comité continue de recevoir le plus grand soutien possible afin qu'il puisse s'acquitter des tâches qui lui ont été confiées.

83. Conformément à la résolution 66/234, dans laquelle l'Assemblée générale souscrit aux conclusions et aux recommandations que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a formulées dans son rapport (A/66/511), le processus visant à rebaptiser le Comité de déontologie de l'ONU a été lancé par les bureaux concernés du Secrétariat à la faveur d'une révision de la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général.

84. Le Bureau de la déontologie et les membres du Comité ont continué de participer aux activités du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. Ce réseau a été créé le 21 juin 2010 en vue d'appuyer les efforts du Secrétaire général pour promouvoir la collaboration entre tous les organismes des Nations Unies en matière de déontologie. Il s'agit d'un vaste consortium de bureaux de la déontologie et de fonctions déontologiques du système des Nations Unies, d'organisations internationales apparentées et d'institutions financières multilatérales et régionales. Le Réseau soutient énergiquement les activités de perfectionnement professionnel et l'échange de politiques et de pratiques déontologiques. Il a tenu sa quatrième réunion à Genève, du 4 au 6 juillet 2012, conjointement avec l'Organisation mondiale du commerce et l'Organisation mondiale de la Santé.

V. Conclusions et recommandations

85. Conformément à son mandat, qui consiste à promouvoir et renforcer le sens de l'éthique, la transparence et la responsabilisation au sein de l'Organisation, le Bureau de la déontologie continue d'évaluer et de renforcer ses activités dans les principaux domaines d'intervention prescrits par son mandat. Plus qu'un service axé sur les résultats et attentif aux besoins de l'Organisation et de son personnel lors de la fourniture de services consultatifs confidentiels de qualité, le Bureau a activement élaboré et mis en œuvre des mesures visant à promouvoir plus encore le sens de l'éthique et l'intégrité au sein de l'Organisation.

86. Pour renforcer la politique de l'Organisation en matière de protection contre d'éventuelles représailles et faire en sorte qu'elle atteigne son objectif, qui est d'encourager les fonctionnaires à signaler les fautes graves qui pourraient nuire au fonctionnement et à la réputation de l'Organisation, le Secrétariat a entrepris un examen complet de la politique actuelle en vue d'en améliorer l'efficacité.

87. S'agissant de la promotion de valeurs et de comportements déontologiques parmi les fonctionnaires et au sein de l'Administration, le Bureau de la déontologie a, en 2011-2012, continué d'effectuer des missions de sensibilisation dans plusieurs lieux d'affectation, publié des guides (« Working together: putting ethics to work ») et renforcé ses programmes de formation en la matière. Le Directeur du Bureau de la déontologie a continué d'encourager et d'aider les hauts responsables de l'ONU à respecter strictement les normes déontologiques, notamment a) en organisant des

réunions confidentielles d'initiation à l'intention des nouveaux sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints; b) en procédant à des évaluations confidentielles du comportement déontologique des secrétaires généraux adjoints ayant signé un contrat de mission; et c) en lançant le projet de dialogue avec les hauts responsables. Le Bureau continuera d'encourager les hauts responsables dans l'ensemble de l'Organisation à donner l'exemple en matière d'éthique afin de promouvoir une culture institutionnelle fondée sur l'intégrité.

88. Lors de la première évaluation des risques pour sa réputation réalisée par l'Organisation dans les opérations hors Siège au moyen d'une méthode reproductible et évolutive, le Bureau de la déontologie a établi des critères d'évaluation lui permettant d'apprécier et de mesurer efficacement la gravité perçue et la probabilité des risques déontologiques ainsi que l'effet des mesures correctives adoptées. Des paramètres seront définis à l'échelle de l'Organisation pour mesurer les risques individuels, institutionnels et ceux liés aux processus et permettre l'élaboration de plans d'action efficaces visant à prévenir, atténuer et gérer ces risques.

89. Grâce à ces activités, le Bureau de la déontologie demeure le principal défenseur des valeurs et des principes de l'ONU, et continuera de promouvoir une culture organisationnelle en faveur de la déontologie et de l'intégrité.

90. **L'Assemblée générale est invitée à prendre acte du présent rapport.**

Annexe

Dispositif de transparence financière : niveau de participation des fonctionnaires en 2011

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de faire une déclaration</i>	<i>Nombre de déclarations présentées</i>	<i>Nombre de fonctionnaires défailants</i>
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies			
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	1	1	–
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	4	4	–
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	27	27	–
Département des affaires économiques et sociales	56	56	–
Département de la gestion	237	237	–
Département des affaires politiques, y compris les missions politiques spéciales	186	186	–
Département de l'information	39	39	–
Département de la sûreté et de la sécurité	26	26	–
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	47	47	–
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	24	24	–
Commission économique et sociale pour l'Afrique	82	82	–
Commission économique pour l'Europe	10	10	–
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	44	44	–
Bureau de la déontologie	11	11	–
Cabinet du Secrétaire général	18	18	–
Bureau des affaires de désarmement	7	7	–
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	19	19	–
Bureau de l'administration de la justice	2	2	–
Bureau de l'informatique et des communications	18	18	–
Bureau des services de contrôle interne	15	15	–
Bureau des affaires juridiques	20	20	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés	1	1	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	4	4	–
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	18	18	–
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	2	2	–

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de faire une déclaration</i>	<i>Nombre de déclarations présentées</i>	<i>Nombre de fonctionnaires défaillants</i>
Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	3	3	–
Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	2	2	–
Bureau du Président de l'Assemblée générale	7	7	–
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	5	5	–
Bureau des commissions régionales à New York	1	1	–
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	64	64	–
Office des Nations Unies à Genève	83	83	–
Office des Nations Unies à Nairobi	43	43	–
Office des Nations Unies à Vienne	17	17	–
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	72	72	–
Instituts de recherche et de formation	13	13	–
Tribunaux internationaux et commissions de vérification	123	123	–
Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)	1 351	1 351	–
Opérations de maintien de la paix	1 697	1 696	1
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	1 258	1 256	2
Total	4 306	4 303	3