



Assemblée générale

Distr. générale
10 août 2015
Français
Original : anglais

Soixante-dixième session

Point 139 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

Activités du Bureau de la déontologie

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport a été établi en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale relative à l'examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies, dans laquelle l'Assemblée m'avait prié de lui rendre compte chaque année des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre des politiques de déontologie. Comme elle m'en avait aussi prié dans sa résolution 63/250 sur la gestion des ressources humaines, je rends également compte ici des activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

Le présent rapport couvre la période du 1^{er} août 2014 au 31 juillet 2015.

* A/70/150.



I. Introduction

1. Le dixième depuis la création du Bureau de la déontologie en janvier 2006, le présent rapport a été établi comme suite à la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, au paragraphe 16 i) de laquelle l'Assemblée m'a demandé de lui rendre compte tous les ans des activités du Bureau et de la mise en œuvre des politiques de déontologie.
2. Il présente une vue d'ensemble et une évaluation des activités menées par le Bureau de la déontologie entre le 1^{er} août 2014 et le 31 juillet 2015, conformément au mandat qui lui a été confié, à savoir promouvoir les plus hautes qualités d'intégrité et favoriser l'avènement d'une culture d'organisation fondée sur le respect, la transparence et le sens des responsabilités.
3. Sis à New York, le Bureau de la déontologie fournit un appui consultatif pour les questions de déontologie et d'autres services à l'ensemble du personnel du Secrétariat. Conformément à cette responsabilité, le Bureau a poursuivi ses efforts visant à s'entretenir avec le plus grand nombre possible de membres du personnel dans l'ensemble de l'Organisation durant la période considérée. Outre les campagnes de sensibilisation qu'il a menées dans de nombreux lieux d'affectation, le Bureau a notamment lancé une nouvelle formation en ligne obligatoire sur la déontologie, conçu le programme de dialogue en cascade de 2014, qu'il a introduit dans l'ensemble du Secrétariat, et révisé et distribué des documents d'orientation et d'autres ressources portant sur la déontologie.
4. Le présent rapport expose les derniers progrès accomplis par le Bureau de la déontologie dans son administration du dispositif de transparence financière et de la politique de protection contre les représailles de l'Organisation, deux volets qu'il s'emploie à renforcer encore davantage.
5. Comme l'Assemblée générale m'en avait prié dans sa résolution 63/250, je rends également compte ici des activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

II. Historique et renseignements d'ordre général

6. J'ai créé le Bureau de la déontologie en tant qu'entité indépendante du Secrétariat avec l'approbation de l'Assemblée générale au Sommet mondial de 2005 (voir l'alinéa d) du paragraphe 161 de la résolution 60/1 de l'Assemblée générale). Entré en fonctions le 3 janvier 2006, et conformément aux circulaires du Secrétaire général portant les cotes ST/SGB/2005/22 et ST/SGB/2007/11, les attributions du Bureau sont les suivantes :
 - a) Donner confidentiellement des avis et conseils aux fonctionnaires sur les règles de déontologie, notamment en offrant un service d'assistance téléphonique en la matière;
 - b) Administrer le dispositif de transparence financière de l'Organisation;
 - c) Administrer la politique de l'Organisation en matière de protection contre les représailles;

d) Élaborer des normes de déontologie et des programmes de formation et d'information en la matière, en coopérant avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et d'autres bureaux, et mener des campagnes de sensibilisation à la déontologie;

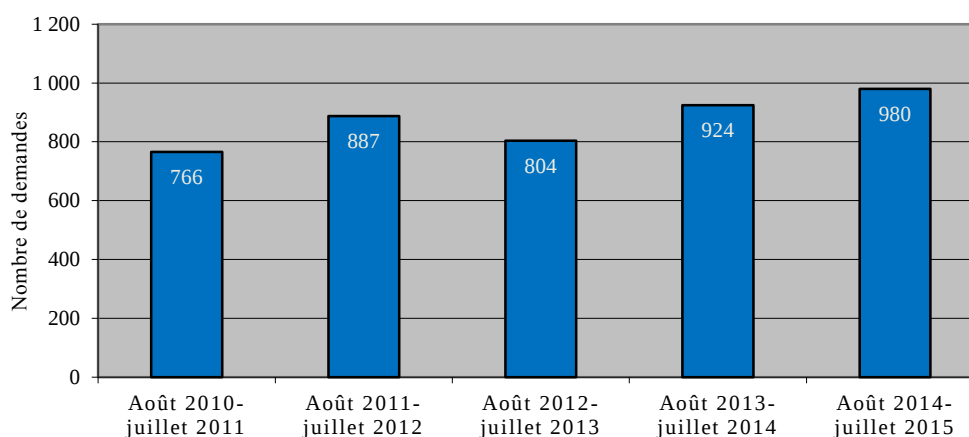
e) Fournir un appui à l'arrêt de normes déontologiques et promouvoir la cohérence des politiques du Secrétariat de l'ONU et des fonds et programmes de l'Organisation en la matière.

7. Dans l'exercice de sa mission, le Bureau de la déontologie m'aide à faire en sorte que, dans l'exécution de leurs fonctions, tous les fonctionnaires de l'Organisation satisfassent aux plus hautes qualités de compétence et d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies. Il dessert l'ensemble du Secrétariat, y compris les lieux d'affectation situés à New York, Genève, Vienne et Nairobi, toutes les commissions régionales, les opérations de maintien de la paix, les missions politiques spéciales et d'autres bureaux.

8. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 980 demandes de services, ce qui représente le plus grand nombre de demandes jamais reçu par cycle depuis le début de ses opérations (voir fig. I).

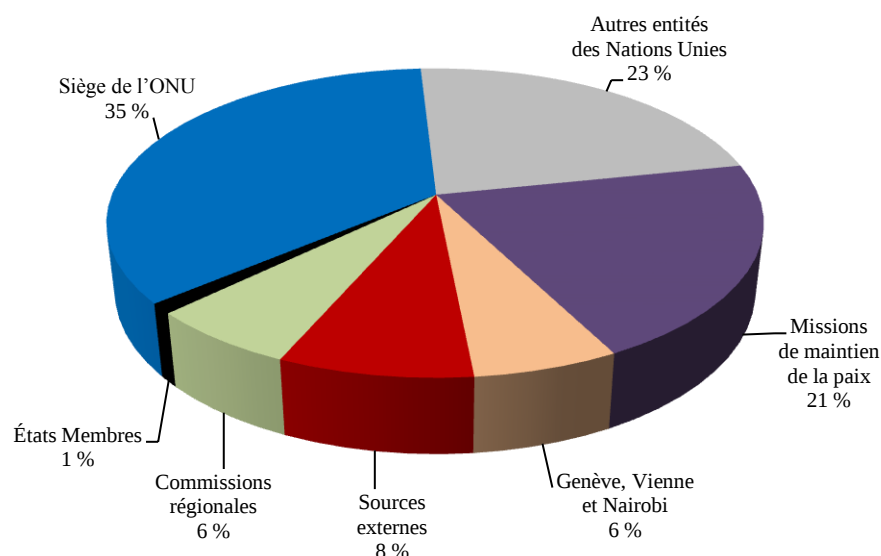
Figure I

Nombre total de demandes de services adressées au Bureau de la déontologie, par cycle d'établissement des rapports, sur la période allant d'août 2010 à juillet 2015



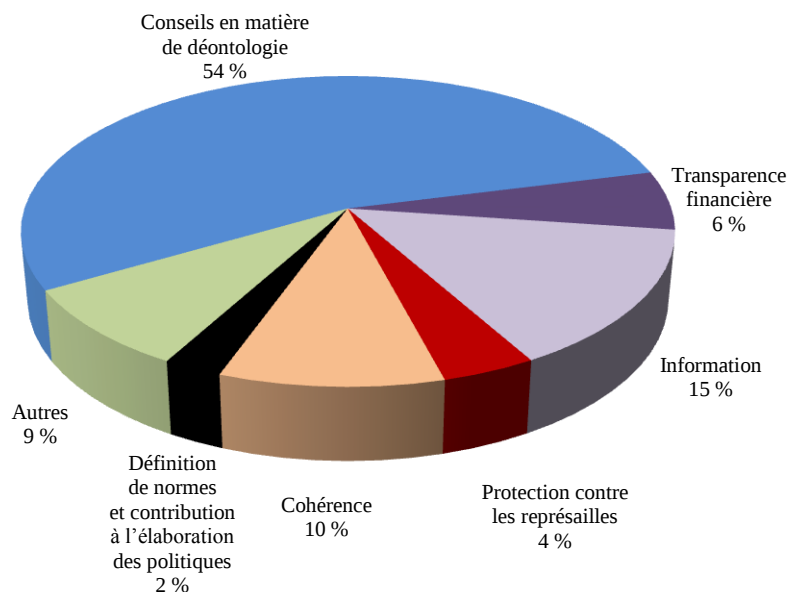
9. Bien qu'il ait été créé à New York, le Bureau de la déontologie continue de recevoir un taux important de demandes de services émanant de lieux et entités hors Siège (voir fig. II). Dans sa volonté d'offrir des conseils déontologiques confidentiels de bonne qualité à tous les membres du personnel, où qu'ils se trouvent, le Bureau se livre régulièrement à des activités de sensibilisation soutenues. Depuis 2011, le Bureau a organisé plus de 50 visites d'information dans les bureaux et entités des Nations Unies en dehors de New York. Ces actions visant à faire connaître ses services à l'échelle mondiale ont été suivies d'une augmentation du nombre de demandes, qui est passé de 412 pour la période 2009/10 à une moyenne annuelle de 872 demandes durant les cinq dernières années.

Figure II
Demandes de services par origine, 1^{er} août 2014-31 juillet 2015



10. Comme il apparaît dans la figure III qui met en évidence le caractère exhaustif de la couverture assurée par le Bureau de la déontologie, les demandes reçues pendant la période considérée avaient trait à des questions d'ordre général, au dispositif de transparence financière, à la protection contre les représailles, à la formation et à l'information, à la définition de normes et à l'appui aux politiques. Comme les années précédentes, la majorité des demandeurs (60 % pour le cycle actuel) sollicitent des conseils en matière de déontologie, notamment ceux qui ont trait au dispositif de transparence financière.

Figure III
Demandes de services, par catégories 1^{er} août 2014-31 juillet 2015



III. Activités du Bureau de la déontologie

A. Avis et orientations

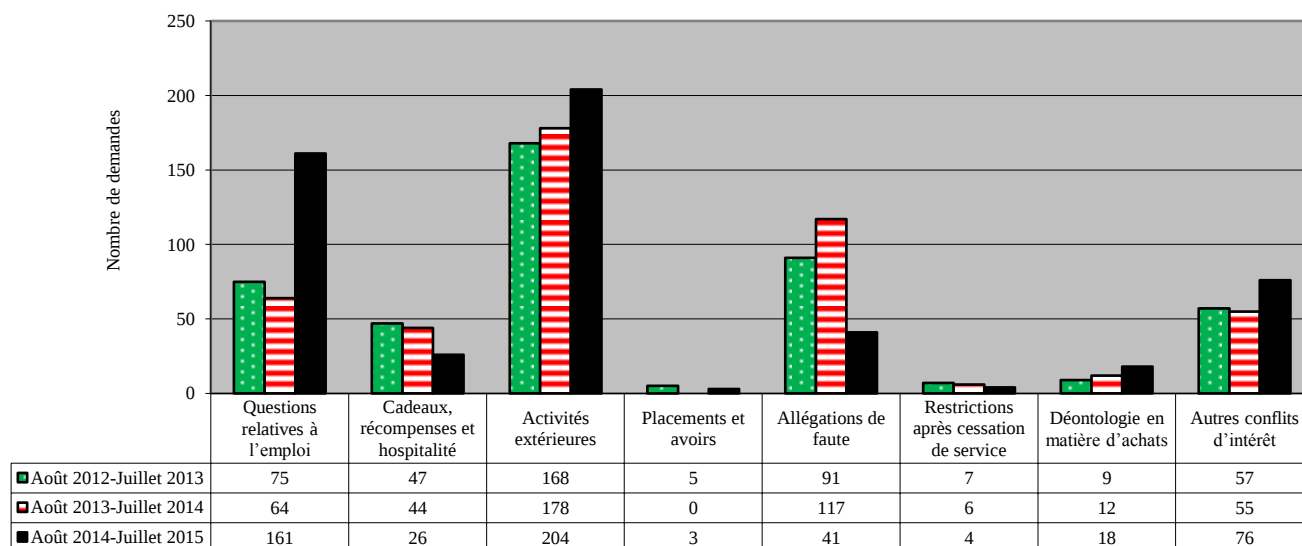
11. Grâce aux conseils d'ordre déontologique qu'il dispense de manière confidentielle et impartiale, le Bureau de la déontologie joue un rôle essentiel dans la promotion et la défense des normes éthiques de l'Organisation. En formulant des avis et offrant des orientations sur les obligations déontologiques incombant aux fonctionnaires internationaux énoncées dans la Charte et les règles et règlements applicables, il permet au personnel de prendre des décisions mieux informées qui font avancer le respect des valeurs, principes et intérêts de l'Organisation.

12. Afin d'atténuer les risques pour les opérations ou la réputation de l'Organisation, le Bureau de la déontologie fournit en outre des conseils au personnel et aux cadres concernant la prévention, la gestion et le règlement des conflits d'intérêts réels ou potentiels. Il protège ainsi l'intégrité et la crédibilité de l'Organisation.

13. Compte tenu du rôle essentiel que joue le Bureau de la déontologie en tant que bureau indépendant ne représentant ni le personnel ni l'administration, des membres du personnel de l'Organisation, à tous les niveaux, le contactent souvent pour obtenir des avis et conseils impartiaux et confidentiels. Durant le cycle considéré, le Bureau a reçu 533 demandes de conseil, soit une augmentation de 12 % par rapport au cycle précédent. On trouvera à la figure IV la répartition des demandes de conseils, par nombre et catégorie, au cours des trois dernières périodes d'examen.

Figure IV

Répartition des demandes de conseils en matière de déontologie, par cycles, août 2012-juillet 2015



14. Le plus grand nombre de demandes de conseils reçues au cours de la période considérée concernait les activités menées à l'extérieur. Le nombre constamment élevé de pareilles demandes indique que le personnel a une conscience aiguë de la

nécessité de consulter le Bureau au sujet des activités à l'extérieur qui lui sont proposées et de ses obligations à l'égard de l'Organisation. Le Bureau conseille les fonctionnaires sur l'opportunité d'entreprendre telle ou telle activité extérieure ainsi que sur les procédures à suivre pour obtenir les autorisations nécessaires. En fournissant au personnel des conseils le dissuadant de participer à des activités extérieures incompatibles avec son statut de fonctionnaire international, le Bureau protège la réputation de l'Organisation.

15. La période considérée a été marquée par une baisse du nombre de demandes inscrites dans la catégorie des procédures d'allégation de faute. Cette diminution tient au fait que le Bureau a redéfini la catégorie, de sorte qu'elle ne couvre désormais plus que les cas dans lesquels un fonctionnaire souhaite signaler une conduite répréhensible et sollicite un conseil sur le dispositif de signalement approprié. Dans les cycles précédents, toutes les réclamations d'ordre général des fonctionnaires entraient dans cette catégorie. Nombre de ces affaires, comme les questions relatives à des différends avec des supérieurs hiérarchiques, sont désormais plus justement classées dans la catégorie des difficultés d'ordre professionnel.

16. Le Bureau a continué de dispenser en toute indépendance à la Division des achats du Département de la gestion des avis sur des questions concernant la déontologie, la lutte contre la corruption et le respect des normes institutionnelles lorsque la Division devait se prononcer sur des prestataires désireux de travailler pour l'Organisation. Ces avis portaient sur l'adéquation des experts externes en matière de déontologie et de respect des normes que les prestataires avaient engagés pour vérifier que leurs programmes de déontologie, de lutte contre la corruption et de respect des normes correspondaient aux attentes de l'Organisation, ainsi que sur la question de savoir si, à la lumière des initiatives qu'ils avaient prises en matière d'intégrité, les prestataires offraient des assurances suffisantes qu'ils remplissaient les critères de l'ONU.

17. Au cours de la période à l'examen, le Bureau a répondu aux demandes que lui avait adressées la Division des achats au sujet de 18 prestataires à divers stades de la procédure de réintégration. Pour être en mesure de dispenser des avis à ce sujet, le Bureau a dû procéder à de multiples examens et consulter les autres départements compétents. C'est ainsi qu'il a continué de collaborer étroitement avec la Division des achats afin de la conseiller en ce qui concerne la vérification indépendante préalable par des tiers, le risque d'atteinte à la réputation de l'Organisation, les conflits d'intérêts potentiels, que ce soit au niveau institutionnel ou au niveau personnel et les pratiques de référence en matière de programmes de lutte contre la corruption. Le Bureau a non seulement apporté des modifications aux attentes de l'Organisation ayant trait à la déontologie et au respect des normes auxquels les prestataires doivent satisfaire pour obtenir leur réintégration, mais également fourni des conseils concernant les critères auxquels doivent répondre les programmes de respect des normes institutionnelles à prendre en compte dans les appels d'offres pour la passation de marchés importants.

18. Le Bureau de la déontologie a continué de donner des conseils au Département de la gestion et le Département de l'appui aux missions quant au suivi du respect des normes par deux prestataires de services qui prêtent un appui essentiel aux activités de maintien de la paix. À cette fin, un mécanisme de contrôle contractuel a été mis en place, qui permet aux prestataires de continuer à assurer des services sous réserve que leur personnel respecte rigoureusement les directives de l'Organisation applicables

aux prestataires. Ce mécanisme existe depuis trois ans et les recommandations faites aux prestataires par les contrôleurs continuent d'être appliquées.

19. Quant à l'appui au système des Nations Unies, le Bureau de la déontologie a répondu à de multiples demandes d'information et de conseils en matière de déontologie et de politique générale émanant d'organismes des Nations Unies et de leurs secrétariats, y compris l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Université des Nations Unies, le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, le Programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH et le sida, l'Organisation mondiale de la Santé et l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice.

B. Dispositif de transparence financière

20. L'objectif du dispositif de transparence financière de l'Organisation, administré par le Bureau de la déontologie, est de protéger l'intégrité et la réputation de l'Organisation en décelant, gérant et atténuant les risques de conflits d'intérêts personnels. Certains fonctionnaires, notamment ceux de la classe D-1 ou de rang supérieur, et ceux dont les tâches principales incluent les achats et les investissements doivent remettre chaque année une déclaration de situation financière. L'examen de ces déclarations est effectué par un intervenant extérieur indépendant.

21. Au total, 5 043 fonctionnaires ont souscrit une déclaration au titre du dispositif durant le cycle de 2014 portant sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2013, qui a commencé le 1^{er} mars 2014, dont 1 092 établissaient leur première déclaration (21,6 %). À la clôture du cycle de 2014, 100 % des participants s'étaient acquittés de cette obligation, la pleine participation ayant ainsi été atteinte pour la première fois depuis la création du dispositif. Ce taux de participation est d'autant plus louable que plusieurs nouvelles missions ont été créées dans des situations de crise, au milieu du cycle de déclaration.

22. Le Bureau de la déontologie a fourni un appui fonctionnel et technique au personnel participant tout au long du cycle de 2014 afin de favoriser la conformité des déclarations. Le Bureau a répondu aux demandes individuelles dans un délai de 48 heures et assuré le suivi auprès des participants jusqu'au règlement complet de leurs difficultés. Il a fourni rapidement des conseils aux fonctionnaires qui demandaient des orientations détaillées correspondant à leur situation particulière et contribué à clarifier les politiques applicables et le règlement du personnel.

23. Durant le cycle de déclaration, le Bureau de la déontologie a été principalement en contact avec les participants par courrier électronique et téléphone. Environ 38 000 courriers électroniques ont été traités au titre du dispositif, dont 21 000 émanant du Bureau et 17 000 du vérificateur externe.

24. Le Bureau de la déontologie a continué d'améliorer son utilisation de l'informatique en vue de mieux aider les participants à remplir les critères exigés. Pour la première fois, le Bureau a recouru à des services de conférence en ligne tels que WebEx afin de fournir une assistance à la navigation en temps réel aux nouveaux membres du personnel qui n'étaient pas familiarisés avec l'interface de déclaration en ligne du dispositif. Ces services se sont avérés très efficaces et ont reçu des réactions positives de la part de certains participants.

25. Au cours du cycle de déclaration de 2014, le Bureau de la déontologie a régulièrement tenu les personnes référentes et chefs des départements concernés informés du niveau de respect des normes de leurs départements respectifs. Cette mesure a aidé les départements à assurer un suivi interne auprès des membres du personnel qui n'avaient pas soumis leur déclaration de situation financière ou les justificatifs en temps voulu. Ce suivi a permis de détecter les lacunes dans l'application du dispositif et d'y remédier rapidement.

26. La vérification de l'exactitude et de la complétude des informations fournies par les déclarants fait partie intégrante du dispositif. Durant le cycle de 2014, un échantillon aléatoire stratifié de 239 participants a été retenu aux fins de la procédure de vérification.

27. Durant le même cycle, le vérificateur externe du dispositif a relevé, pour 177 déclarants (soit 3,5 % du total), 193 caractéristiques ou activités dénotant l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel ou réel auquel il fallait remédier, dont 58 avaient trait à des prises de participation financière, 53 à des activités extérieures, 78 à des relations familiales et 4 à d'autres catégories. En concertation avec le Bureau, le vérificateur externe a formulé des recommandations individuelles sur les mesures à prendre pour atténuer et gérer l'ensemble de ces conflits d'intérêts, qu'ils soient réels ou potentiels.

28. Dans sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a approuvé la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon laquelle je devrais préciser, pour chaque lieu d'affectation : a) combien de personnes étaient concernées par le dispositif; b) combien avaient dûment rempli leur déclaration; c) combien ne l'avaient pas fait; et d) pour quelles raisons. On trouvera dans l'annexe au présent rapport des informations sur le dispositif de transparence financière pour 2014, classées par département ou bureau.

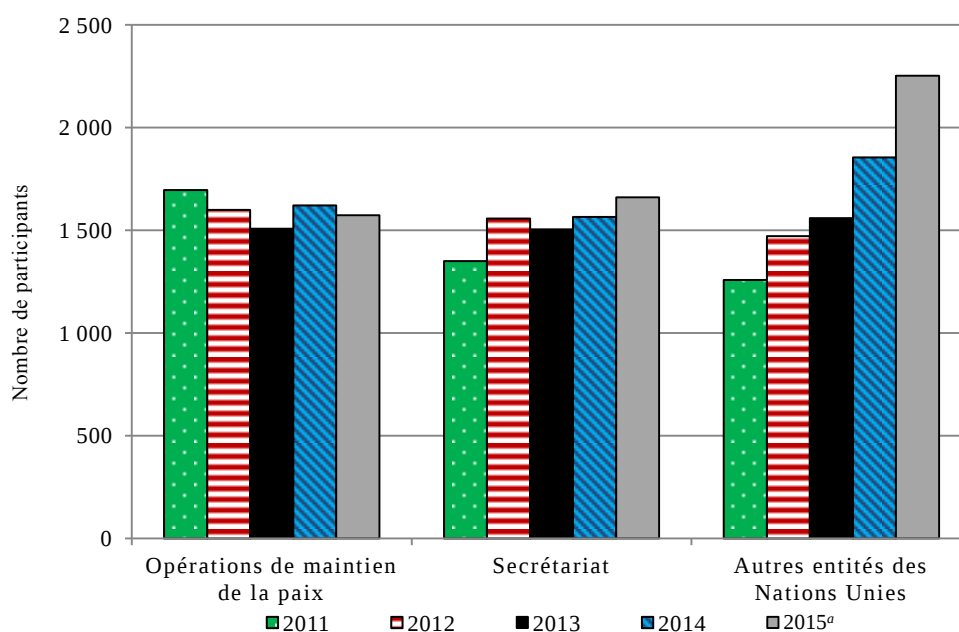
29. En 2007, j'ai lancé l'initiative de déclaration publique volontaire de situation financière, ouverte chaque année aux hauts fonctionnaires de l'Organisation – avec rang de sous-secrétaire général ou supérieur – qui ont rempli leurs obligations au titre de la déclaration de situation financière. Les déclarations signées sont alors affichées sur mon site Web public. Seuls les hauts fonctionnaires dont les déclarations confidentielles de situation financière ont été intégralement remplies peuvent participer à cette initiative. Cette initiative constitue un élément essentiel de mon engagement en faveur de la transparence et de l'obligation de rendre des comptes. En faisant des déclarations publiques volontaires, les hauts fonctionnaires donnent au grand public et aux États Membres les assurances qu'ils peuvent s'acquitter de leurs fonctions officielles sans être influencés par des intérêts personnels.

30. En 2014, un total de 151 hauts fonctionnaires étaient habilités à participer à l'exercice de publication volontaire et 103 d'entre eux ont choisi de rendre public un état récapitulatif de leurs actifs, passifs et intérêts extérieurs. Les hauts fonctionnaires qui ont choisi de préserver la confidentialité de leur déclaration ont invoqué notamment des raisons de sécurité et des motifs culturels, religieux et d'autre nature. Le taux de participation en 2014 est demeuré comparable à celui des années précédentes, ce qui témoigne d'un engagement continu en faveur de l'initiative.

31. Le cycle de déclaration de situation financière de 2015 s'est ouvert le 1^{er} mars 2015. Au 31 juillet 2015, un total de 5 488 membres du personnel s'étaient engagés à participer au dispositif. La figure V ci-après permet de comparer les taux annuels de participation au dispositif de transparence financière, par entités participantes. Le

tableau qui fait suite à cette figure en illustre la répartition numérique. Comme on peut le voir, le nombre de déclarants a continué d'augmenter, bien qu'à un rythme plus lent que pendant les premières années du dispositif. La population de déclarants actuelle compte 5 488 personnes, contre 1 704 en 2006, soit une augmentation de 222 %. Bien que la majorité des déclarants demeure issue du Secrétariat et des opérations de maintien de la paix, le nombre de déclarants issus d'autres entités du système des Nations Unies qui participent au dispositif sur la base du partage des coûts a considérablement augmenté, puisqu'elle est passée de 339 en 2006 à 2 253 en 2015.

Figure V
**Participation au dispositif de transparence financière,
par entités et par année de déclaration (2011-2015)**



^a Au 31 juillet 2015.

**Participation au dispositif de transparence financière, par entité
et par année de déclaration (2011-2015)**

Année de déclaration	Opérations de maintien de la paix	Secrétariat	Autres entités des Nations Unies	Total par année
2011	1 697	1 351	1 258	4 306
2012	1 600	1 558	1 472	4 630
2013	1 508	1 505	1 560	4 573
2014	1 622	1 566	1 855	5 043
2015 ^a	1 574	1 661	2 253	5 488

^a Au 31 juillet 2015.

32. L'augmentation du nombre de déclarants indique que les responsables du dispositif, qui sont chargés de sélectionner les participants, continuent d'avoir conscience qu'il importe de déceler les risques de conflit d'intérêts et d'y remédier.

33. Outre qu'il dispense des services au Secrétariat, le Bureau administre le dispositif de transparence financière pour d'autres entités des Nations Unies qui choisissent d'y participer sur la base du partage des coûts¹. Il s'agit notamment d'entités comptant un petit nombre de déclarants ou qui confient au Secrétariat les tâches relatives au dispositif de transparence financière.

34. En dispensant des services relatifs à la transparence financière aux autres entités des Nations Unies, le Bureau de la déontologie veille à ce que l'ensemble du système soit doté d'un mécanisme homogène visant à informer les fonctionnaires du problème des conflits d'intérêts et à en atténuer le risque. Ce type d'arrangement permet également de réaliser des économies d'échelle du fait du plus grand nombre de déclarants.

35. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a aussi donné des orientations technique et des conseils de fonds à d'autres entités des Nations Unies qui œuvraient à mettre en place leurs propres dispositifs de transparence financière. Cette assistance a contribué à renforcer efficacement les capacités des entités en la matière et à assurer une application cohérente des normes et modalités de déclaration de situation financière, dans le respect du fait que des entités comptant un grand nombre de déclarants entendaient gérer elles-mêmes leur dispositif de transparence et les risques de conflits d'intérêts.

36. L'examen du cadre réglementaire du dispositif de transparence financière s'est poursuivi au cours du cycle de déclaration 2014/15. En 2014, le Bureau de la déontologie a achevé un premier examen interne, axé sur le cadre réglementaire en vigueur à la lumière de l'historique du dispositif et de l'expérience acquise à ce jour en matière de réduction des conflits d'intérêts. Un groupe de travail composé de représentants du Bureau de la gestion des ressources humaines, du Bureau des services centraux d'appui et du Bureau de la déontologie a été créé en 2015 au Secrétariat afin d'examiner plus avant le cadre réglementaire et les recommandations issues de l'étude interne. Avec l'appui consultatif du Bureau des affaires juridiques, le groupe de travail a cerné des domaines dans lesquels il serait bon d'apporter des modifications et continue de réfléchir à certains aspects du dispositif. Parmi les activités du groupe de travail, on citera des échanges de vue notamment sur : la manière d'axer davantage le dispositif sur les risques de conflits d'intérêts; la manière de mieux sensibiliser le personnel; les changements susceptibles d'ajouter de la valeur au dispositif, en tenant compte de l'expérience

¹ Participent actuellement au dispositif les entités suivantes du système des Nations Unies : 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 coparrainé des Nations Unies sur le VIH et le sida, le secrétariat de la Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification dans les pays gravement touchés par la sécheresse et/ou la désertification, en particulier en Afrique, 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 climatique, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, l'Université des Nations Unies, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et la Cour pénale internationale.

faite par d'autres entités des Nations Unies ou des politiques nationales ayant trait à la gestion des conflits d'intérêts et aux systèmes de déclaration de patrimoine.

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

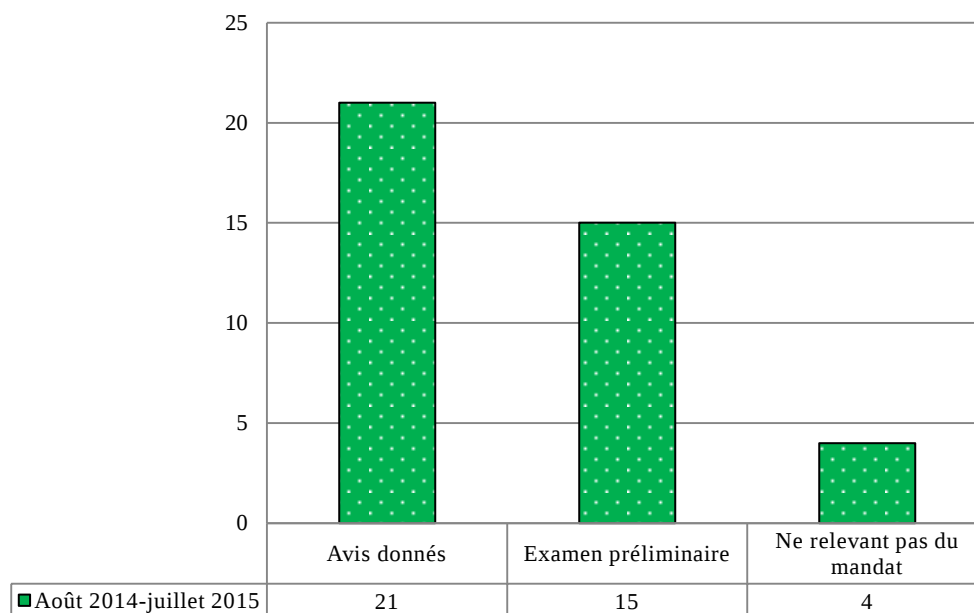
37. Le Bureau de la déontologie administre la politique du Secrétariat relative à la protection des personnes qui signalent des manquements et qui concourent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (voir la circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général). Conscient que, pour encourager les fonctionnaires à signaler la fraude, la corruption et d'autres manquements graves, il faut protéger ceux qui dénoncent des irrégularités, le Secrétariat a conçu cette politique comme un mécanisme de responsabilisation interne essentiel conformément au Document final du Sommet mondial de 2005.

38. Conformément à la politique de protection contre les représailles, le Bureau reçoit toute plainte faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire de celle-ci en vue de déterminer si la démarche entreprise par le requérant est une activité protégée et, dans l'affirmative, si cette activité a pu être cause des représailles dont il se plaint. S'il est établi, à première vue, qu'il y a eu des représailles, le Bureau renvoie l'affaire au Bureau des services de contrôle interne pour qu'une enquête officielle soit ouverte. Il se prononce après avoir étudié le rapport d'enquête et les éléments de preuve.

39. Durant la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 40 demandes relatives à la politique de protection contre les représailles (voir fig. VI). Il a été établi que 4 d'entre elles ne relevaient pas de sa compétence et que 21 autres étaient des demandes de conseils et de renseignements sur la politique. Les fonctionnaires ayant soulevé des problèmes liés au travail non couverts par la politique ont été informés des autres ressources disponibles et orientés vers les services compétents, notamment le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, le Groupe du contrôle hiérarchique, le Bureau de l'aide juridique au personnel et le Bureau de la gestion des ressources humaines. Les 21 demandes de conseils ne constituaient pas des allégations de représailles au sens entendu dans la politique.

40. En ce qui concerne les cas de représailles signalés conformément à la circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général, le Bureau a procédé à 15 examens préliminaires. Dans un cas, le fonctionnaire a retiré sa demande de protection contre des représailles; un autre cas a été réglé à l'amiable à la satisfaction du requérant; et dans sept cas, le Bureau a conclu à l'absence, à première vue, de représailles. Dans la majorité de ces derniers, qui concernaient des différends entre les requérants et leurs collègues ou leur superviseur, il a été conclu que la démarche effectuée par les requérants n'était pas une activité protégée par la politique. Six affaires font encore l'objet d'un examen préliminaire.

Figure VI
**Suite donnée aux demandes liées à la politique de protection
 contre les représailles (1^{er} août 2014-31 juillet 2015)**



41. Durant la période considérée, le Bureau de la déontologie a aussi conclu, à première vue, à des représailles dans une affaire qu'il avait commencé à examiner en 2013/14. Toutefois, sur le conseil du Bureau et avec le consentement du requérant, l'affaire a été réglée de manière satisfaisante.

42. Comme il a déjà été signalé, en 2012/13, le Secrétariat a entrepris de faire examiner sa politique de protection contre les représailles par un groupe d'experts indépendant. Celui-ci, qui a achevé l'examen durant la période 2013/14, a fait des recommandations visant à rendre la politique plus efficace et énergique. En tenant compte des meilleures pratiques qui se faisaient jour au niveau mondial et du fait que la politique était utilisée par les fonctionnaires comme un moyen de règlement des conflits relatifs à la qualité du travail, les experts ont recommandé de recentrer la politique sur la protection des personnes qui dénoncent des manquements gravement préjudiciables aux intérêts, au fonctionnement ou à la gestion de l'Organisation ou qui coopèrent aux enquêtes sur ces manquements. Ils ont en particulier signalé que, dans la législation nationale considérée, la tendance est de réserver la protection aux personnes qui signalent des manquements dans l'intérêt général et non dans l'intérêt personnel, et ont recommandé de renforcer la politique de manière à prévenir l'exercice de représailles.

43. Comme suite à l'examen, le Bureau de la déontologie a établi, en collaboration avec le Département de la gestion, le Bureau des affaires juridiques et le Bureau des services de contrôle interne, un projet de révision de la politique de protection contre les représailles. Après avoir été examiné par le Cabinet du Secrétaire général, le projet a été présenté à la réunion d'avril 2015 du Comité Administration-personnel, tenue à Bonn (Allemagne). Le Comité Administration-personnel a par la suite créé un groupe de travail spécial chargé d'examiner plus avant le projet.

Le groupe de travail spécial, qui est composé de représentants du personnel et de l'Administration, s'est réuni pour la première fois en juin 2015. Une fois ses travaux terminés, il présentera ses recommandations au sujet de la politique révisée au Comité Administration-personnel.

D. Sensibilisation, formation et éducation

44. Durant 2014/15, le Bureau de la déontologie a poursuivi son action auprès de l'ensemble du personnel de l'Organisation. Les activités d'information et de sensibilisation du personnel sont essentielles pour cerner les questions de déontologie qui préoccupent le personnel et y répondre, ainsi que pour asseoir une tradition commune de respect des valeurs éthiques dans l'ensemble de l'Organisation.

45. Conformément à cet objectif, le Bureau de la déontologie a effectué des visites sur le terrain à l'Office des Nations Unies à Genève, à la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo, à la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, à la Force intérimaire des Nations Unies au Liban, à la Commission économique pour l'Afrique, au Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda), à la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo, à la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali, à la Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental et au Bureau d'appui commun de Koweït.

46. Dans le cadre de ces missions de sensibilisation, le Bureau de la déontologie a rencontré plus de 1 000 personnes. Il a organisé des réunions-débats, tenu des consultations en tête-à-tête avec des fonctionnaires et présenté des exposés ciblés à certains bureaux extérieurs.

47. Conformément à la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires à laquelle l'Assemblée générale a souscrit dans sa résolution 65/247, le Bureau de la déontologie a organisé des réunions d'initiation obligatoires à l'intention des hauts responsables, le but étant de susciter une tradition de respect des valeurs d'éthique, d'intégrité et de responsabilité dans l'Organisation. La Directrice du Bureau a tenu, à titre confidentiel, 13 réunions d'initiation avec les nouveaux sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints, y compris les représentants spéciaux et les représentants spéciaux adjoints du Secrétaire général. Ces réunions ont porté sur les responsabilités personnelles au regard de la déontologie, sur la nécessité de donner l'exemple au plus haut niveau, sur la prévention des représailles, sur la transparence et sur les mesures de responsabilisation.

48. Afin de promouvoir les principes et valeurs éthiques de l'Organisation, le Bureau de la déontologie a en plus fait 13 exposés aux membres récemment nommés de divers groupes d'experts. Présentés en coordination avec le Département des affaires politiques, ces exposés ont aidé les experts chargés d'effectuer un travail important pour le compte de l'Organisation à comprendre ce que l'Organisation attendait d'eux.

49. En 2014/15, le Bureau de la déontologie a lancé, en coopération avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, un nouveau programme de formation en ligne en matière de déontologie intitulé « Ethics and integrity at the United Nations »

(Déontologie et intégrité aux Nations Unies). Remplaçant l'ancien « Programme de sensibilisation à l'obligation d'intégrité » et l'atelier d'une demi-journée connexe consacré à l'éthique et l'intégrité au quotidien, le nouveau cours est disponible en anglais et en français sur Inspira et est obligatoire à tout le personnel.

50. Conformément au mandat qui a été confié au Bureau de la déontologie d'asseoir une tradition de respect des valeurs éthiques dans toute l'Organisation, le programme « Ethics and integrity at the United Nations » a pour objet d'aider le personnel à mieux comprendre les règles déontologiques et à prendre les bonnes décisions afin d'être mieux à même de contribuer à la mission de l'Organisation. Cette nouvelle formation en ligne traite des problèmes éthiques souvent rencontrés par le personnel et vise à faire comprendre à tous les meilleures pratiques éthiques et le principe de l'intégrité. Elle permet, d'une part, aux nouveaux membres du personnel de connaître ce que l'Organisation attend d'eux sur le plan de la déontologie et, d'autre part, aux fonctionnaires en poste qui ont déjà suivi une formation sur l'éthique de se perfectionner. Au 31 juillet 2015, elle a déjà été suivie par plus de 11 000 fonctionnaires.

51. Compte tenu de la nécessité de former l'ensemble du personnel des Nations Unies aux valeurs éthiques, le programme « Ethics and integrity at the United Nations » est proposé à d'autres catégories de personnel du Secrétariat, notamment les consultants et les personnes engagées à titre temporaire, sur le site Web UNKampus Portals de l'École des cadres du système des Nations Unies (<http://portals.unssc.org/>). Cette page Web est également accessible au personnel des autres organismes du système des Nations Unies et au public.

52. Ce cours est également utilisé par les entités des Nations Unies comme modèle pour actualiser ou élaborer leur propre cours de formation en ligne à l'éthique.

53. Durant la période considérée, le Cabinet du Secrétaire général et le Bureau de la déontologie ont lancé le programme de dialogue en cascade de 2014 sur le thème « Faire preuve de respect et de tolérance les uns envers les autres ». Le programme de dialogue en cascade permet aux fonctionnaires et responsables au Siège et dans les bureaux hors Siège de s'entretenir chaque année pendant une heure sur les questions d'éthique et d'intégrité. Le thème du programme de 2014, qui est axé sur l'importance du respect et de la tolérance sur le lieu du travail, a été retenu compte tenu du fort intérêt manifesté par le personnel pour les sujets touchant à la bonne gestion et à l'équité sur le lieu du travail. Le programme s'est achevé le 31 décembre 2014.

54. Le programme de dialogue en cascade de 2014 étant terminé, le Bureau de la déontologie a élaboré le programme de 2015 consacré au thème de la responsabilité individuelle dans le cadre de l'exécution de la mission commune. Le nouveau programme traite de l'importance de la responsabilité personnelle de tous les fonctionnaires dans la réalisation des buts et objectifs de l'Organisation. Il sera mis en route au deuxième semestre de 2015.

55. Une des tâches essentielles en matière de sensibilisation, de formation et d'éducation du Bureau de la déontologie consiste à produire et diffuser des documents directifs sur la déontologie. Afin de faire mieux comprendre les obligations morales et les normes de conduite correspondantes à l'ensemble du personnel, le Bureau a choisi, étant donné ses moyens limités, de donner la priorité à l'élaboration de matériels d'enseignement accessibles au personnel. Durant la

période considérée, il a fait traduire le manuel intitulé *Mettre l'éthique en pratique : guide à l'intention des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies* dans les six langues officielles. Le manuel donne des indications sur les valeurs fondamentales et les normes éthiques de l'Organisation que les fonctionnaires doivent appliquer dans leur travail quotidien. Il est diffusé sur le site Web du Bureau.

56. Le Bureau de la déontologie a mis à jour son document intitulé « La feuille de route : guide d'orientation à l'usage des fonctionnaires » et l'a fait traduire dans les six langues officielles. Comme il a été signalé dans le rapport précédent, ce document est apprécié dans l'ensemble de l'Organisation pour l'intérêt qu'il présente en informant les fonctionnaires des ressources disponibles pour répondre à leurs préoccupations. Il indique au personnel le bon service auquel s'adresser pour obtenir rapidement une réponse aux questions qui les préoccupent, ce qui permet une utilisation plus efficace du temps de travail.

57. En diffusant des documents comme les guides du dialogue en cascade, le guide déontologique et la feuille de route, le site Web du Bureau de la déontologie (www.un.org/fr/ethics) continue de donner au personnel des Nations Unies et au public des informations essentielles relatives à l'éthique. Durant 2014/15, il a reçu environ 74 000 visiteurs. Accessible également sur iSeek, il contient des documents complets, des liens et d'autres renseignements concernant la déontologie aux Nations Unies.

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

58. Durant la période considérée, le Bureau de la déontologie a fourni une aide importante à divers organismes des Nations Unies pour l'élaboration d'orientations et de normes touchant les questions relatives à la conduite et à l'intégrité du personnel. Il a notamment donné des conseils pratiques sur le dispositif de transparence financière, la gestion des conflits d'intérêts et la protection contre les représailles. Il a de ce fait contribué au renforcement des capacités de ces organismes en matière d'éthique et d'intégrité.

59. Le Bureau de la déontologie a donné aux bureaux extérieurs, aux missions de maintien de la paix et aux commissions régionales des conseils sur les directives destinées au personnel local concernant les activités extérieures, l'utilisation des médias sociaux, la formation dans le domaine de l'éthique et la prévention et l'atténuation des conflits d'intérêts. Comme activités d'appui, il a formulé des observations, proposé des modifications à apporter aux notes d'orientation destinées au personnel et donné des conseils sur la vérification des conflits d'intérêts personnels ou institutionnels.

60. Le Bureau de la déontologie a continué d'examiner, en collaboration avec d'autres départements du Secrétariat, des questions relatives aux conflits d'intérêts institutionnels ou personnels et donné des conseils sur les conditions de recrutement de certaines catégories de personnel.

IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies

61. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies, établi en décembre 2007 sous le nom de Comité de déontologie des Nations Unies et rebaptisé en avril 2013, a pour mandat d'arrêter des normes et politiques uniformes en matière de déontologie pour le Secrétariat de l'ONU et les organes et programmes sous administration distincte. Il procède aux consultations nécessaires au sujet des questions déontologiques importantes ou particulièrement complexes intéressant l'ensemble du système. Il est présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie.

62. Le Groupe de la déontologie est composé des chefs des bureaux de la déontologie des fonds et programmes des Nations Unies et du Secrétariat. Conformément à la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, il assure des services en matière de déontologie aux organes et programmes sous administration distincte qui n'ont pas encore nommé un déontologue.

63. Durant la période considérée, le Groupe de la déontologie a tenu 11 sessions officielles. Il s'est donné pour priorité de veiller à l'application cohérente et constante des normes de déontologie et a examiné les enseignements à tirer de l'exécution de ses principaux mandats. Il a aussi examiné les rapports annuels établis par les bureaux de la déontologie des entités membres.

64. Durant 2014/15, le Groupe de la déontologie a répertorié et examiné les nouveaux problèmes déontologiques qui représentent des risques d'ordre personnel, institutionnel ou procédural. Il s'est penché notamment sur les questions touchant la gestion des risques pour la réputation, les conflits d'intérêts institutionnels ou personnels, les activités extérieures, l'utilisation des médias sociaux, l'examen des déclarations de situation financière, les relations intraorganisation, les paramètres de confidentialité et la contestation des décisions du système de justice interne. Ces consultations contribuent à l'application harmonisée et constante des normes éthiques dans toutes les entités membres.

65. Les bureaux de la déontologie des entités membres ont continué d'élaborer des cours de formation en matière de déontologie ou d'adapter des cours existants en fonction des besoins des entités. Ils ont cherché à diversifier les méthodes de formation afin d'accroître les retombées et la portée des cours.

66. Le Bureau de la déontologie et les membres du Groupe de la déontologie ont continué de concourir aux activités du Réseau déontologie des organisations multilatérales. Créé en juin 2010, le Réseau a pour vocation d'aider le Secrétaire général à promouvoir la collaboration entre tous les organismes des Nations Unies en matière de déontologie. Il s'agit d'un vaste espace de concertation des services déontologiques d'entités des Nations Unies, d'organisations apparentées et d'autres organisations internationales, ainsi que d'institutions financières internationales, qui prête un appui aux activités de perfectionnement professionnel, à la recherche comparative des meilleures méthodes et à la mise en commun de politiques et de pratiques déontologiques. Du fait de la participation accrue des organisations intergouvernementales apparentées et des institutions financières liées à l'ONU par des processus de consultation ou des accords de collaboration, le Réseau a contribué à l'intensification des échanges de données d'expérience et d'enseignements sur la prestation de services déontologiques dans les organisations multilatérales. La septième réunion du Réseau s'est tenue à Washington du 7 au 10 juillet 2015 sous les auspices de la Banque interaméricaine de développement.

67. Au sein du système des Nations Unies, le Groupe de la déontologie demeure le seul mécanisme ayant vocation à promouvoir l'application cohérente des normes déontologiques. En appuyant l'adoption de politiques et pratiques harmonisées en matière de déontologie et d'intégrité entre les organisations membres, il contribue de manière essentielle à renforcer chez le personnel des Nations Unies un sentiment d'appartenance fondé sur l'intégrité et le sens des responsabilités. En aidant à forger une tradition institutionnelle de respect de la déontologie et d'intégrité dans la fonction publique internationale, le Groupe contribue à rendre les institutions plus fortes et plus saines.

V. Observations et conclusions

68. Conformément au mandat qui lui est confié de promouvoir et consolider le sens de la déontologie et le respect des principes de transparence et de responsabilité à l'Organisation des Nations Unies, le Bureau de la déontologie assure des services à l'ensemble du personnel du Secrétariat. L'importance d'un solide mécanisme déontologique transparaît dans le fait que le Bureau a reçu, durant la période considérée, 980 demandes de services, un chiffre record. On retiendra, entre autres faits marquants, que le Bureau a répondu à 533 demandes de conseils confidentielles, examiné 5 043 déclarations de situation financière au titre du dispositif de transparence financière pour 2014, entrepris 148 activités de sensibilisation, de formation et d'éducation, répondu à 40 demandes de renseignements concernant la politique de protection contre les représailles de l'Organisation, géré l'initiative de dialogue en cascade de 2014 et lancé un nouveau programme de formation en ligne en matière de déontologie. Le Bureau a continué de promouvoir l'application et l'élaboration cohérentes de normes, politiques et initiatives en matière de déontologie dans les entités des Nations Unies.

69. La communication avec le personnel dans le cadre des activités de sensibilisation demeure essentielle pour la prévention, l'atténuation et la gestion des risques éthiques et des risques pour la réputation de l'Organisation. Il ressort des échanges entre le Bureau de la déontologie et les fonctionnaires en poste à travers le monde qu'il y a, de la part du personnel, une forte demande de conseil et de consultations sur les questions d'éthique et d'intégrité. Étant donné la nécessité de consolider une culture fondée sur le sens de l'éthique et l'intégrité à l'échelle de l'Organisation, le Bureau entend continuer d'avoir autant que possible des échanges avec le personnel, quel que soit le lieu d'affectation.

70. Dans le cadre de ses travaux, le Bureau de la déontologie demeure le principal défenseur des valeurs et des principes consacrés dans la Charte. En dialoguant avec le personnel et d'autres parties prenantes sur ces valeurs et en promouvant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, il joue un rôle spécial et indispensable au sein de l'Organisation.

71. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport.

Annexe

Niveau de la participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2014

<i>Organisme des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de souscrire une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant souscrit une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies			
Secrétariat du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	2	2	—
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	3	3	—
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	4	4	—
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	25	25	—
Département des affaires économiques et sociales	53	53	—
Département de la gestion	240	240	—
Département des affaires politiques, y compris les missions politiques spéciales	369	369	—
Département de l'information	37	37	—
Département de la sûreté et de la sécurité	24	24	—
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	42	42	—
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	30	30	—
Commission économique pour l'Afrique	111	111	—
Commission économique pour l'Europe	10	10	—
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	53	53	—
Bureau de la déontologie	13	13	—
Cabinet du Secrétaire général	15	15	—
Tribunal pénal international pour le Rwanda	19	19	—
Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie	34	34	—
Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des tribunaux pénaux	16	16	—
Bureau des affaires de désarmement	6	6	—
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	27	27	—
Bureau de l'administration de la justice	2	2	—
Bureau des services de contrôle interne	16	16	—
Bureau des affaires juridiques	24	24	—
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé	1	1	—

<i>Organisme des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de souscrire une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant souscrit une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	3	3	—
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	21	21	—
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	2	2	—
Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	2	2	—
Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	4	4	—
Bureau du Président de l'Assemblée générale	2	2	—
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	4	4	—
Bureau des commissions régionales à New York	1	1	—
Tribunal spécial pour la Sierra Leone	1	1	—
Tribunal spécial pour le Liban	30	30	—
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	73	73	—
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	7	7	—
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	26	26	—
Office des Nations Unies à Genève	82	82	—
Office des Nations Unies à Nairobi	47	47	—
Office des Nations Unies à Vienne	17	17	—
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	62	62	—
Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)	1 560	1 560	—
Opérations de maintien de la paix	1 628	1 628	—
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	1 855	1 855	—
Total	5 043	5 043	—