



Assemblée générale

Distr. générale
21 août 2009
Français
Original : anglais

Soixante-quatrième session

Point 133 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

Activités du Bureau de la déontologie

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Établi en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, intitulée « Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies », dans laquelle l'Assemblée demandait un compte rendu annuel des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre de la politique en matière de déontologie, le présent rapport s'inscrit aussi dans le cadre de la résolution 63/250, de 2008, intitulée « Gestion des ressources humaines », dans laquelle l'Assemblée, après avoir salué la création du Comité de déontologie des Nations Unies, priait le Secrétaire général d'insérer dans son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie des renseignements sur celles du Comité de déontologie, y compris, s'il le jugeait utile, un examen de toutes questions complexes de déontologie que celui-ci aurait traitées.

Le rapport porte sur la période du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009.

* A/64/150.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Historique et généralités	3
III. Activités du Bureau de la déontologie et application de la politique déontologique	7
A. Définition de normes et aide à l'application de la politique déontologique	7
B. Formation et sensibilisation	9
C. Rôle consultatif	11
D. Dispositif de transparence financière concernant le personnel	13
E. Protection des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou des enquêtes dûment autorisés	17
IV. Comité de déontologie des Nations Unies	19
V. Code de déontologie du personnel des Nations Unies	22
VI. Conclusion et recommandations	23
Annexe	
Code de déontologie du personnel des Nations Unies	24

I. Introduction

1. Le présent rapport, le quatrième depuis la création, en janvier 2006, du Bureau de la déontologie, a été établi en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, qui, au paragraphe 16 i), demandait un compte rendu annuel des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre de la politique en la matière, pour examen et décisions éventuelles au titre de la question relative à la gestion des ressources humaines.

2. Le rapport fait également suite à la résolution 63/250, intitulée « Gestion des ressources humaines », dans laquelle l'Assemblée générale, après avoir salué la création du Comité de déontologie des Nations Unies, priait le Secrétaire général de faire figurer dans son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie des renseignements sur celles du Comité de déontologie, y compris, s'il le jugeait utile, une analyse des questions de déontologie complexes que celui-ci aurait traitées.

3. À ce propos, le Secrétaire général entend, avec ce rapport, présenter à l'Assemblée, pour examen et approbation, le Code de déontologie applicable à tout le personnel des Nations Unies qui a été élaboré pour donner suite à sa résolution 60/1.

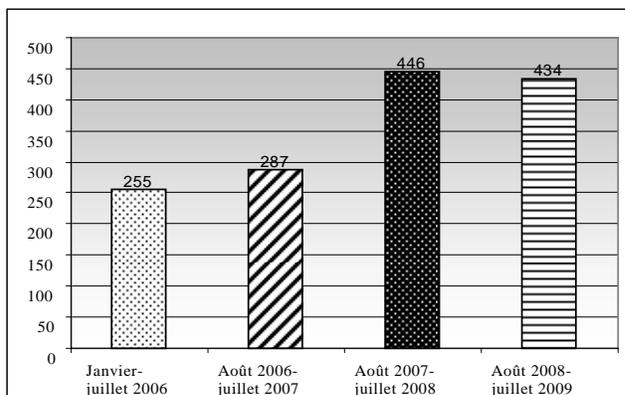
4. Pour en revenir au Comité de déontologie des Nations Unies, et comme il est prévu à la section 4.3 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11, intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte », on trouvera plus loin un résumé de toutes les affaires dont le Président du Comité a été saisi.

II. Historique et généralités

5. La création au Secrétariat de l'ONU d'un bureau de la déontologie indépendant avait été approuvée par l'Assemblée générale au Sommet mondial de 2005 [résolution 60/1, par. 161 d)], dans le cadre des mesures générales de réforme intéressant le Secrétariat et la gestion. Le Bureau est en activité depuis le 3 janvier 2006.

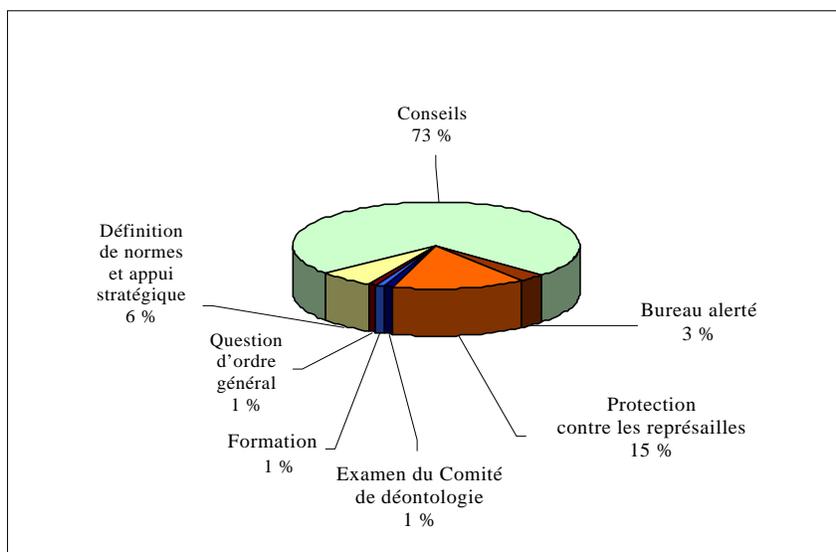
6. Durant la période considérée ici, qui allait du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009, le Bureau de la déontologie a continué à recevoir une grande quantité de demandes, un nombre de 434 au total, portant sur des questions de déontologie très variées, depuis l'exercice d'activités extérieures et l'acceptation de cadeaux jusqu'à la transparence financière et à la protection des dénonciateurs de manquements contre les représailles. La figure I offre la comparaison avec les chiffres correspondant à la période 2006-2009.

Figure I
Évolution du nombre de demandes, par période considérée
 (Janvier 2006 à juillet 2009)



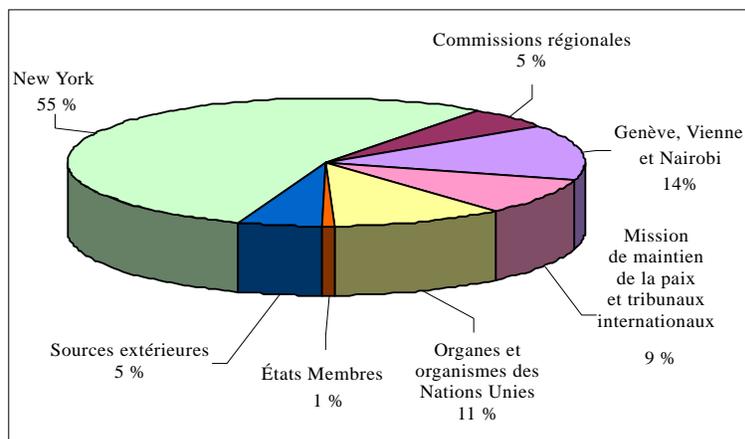
7. La figure II illustre la répartition des demandes, par catégorie, pour la période considérée.

Figure II
Répartition des demandes, par catégorie
 (1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009)



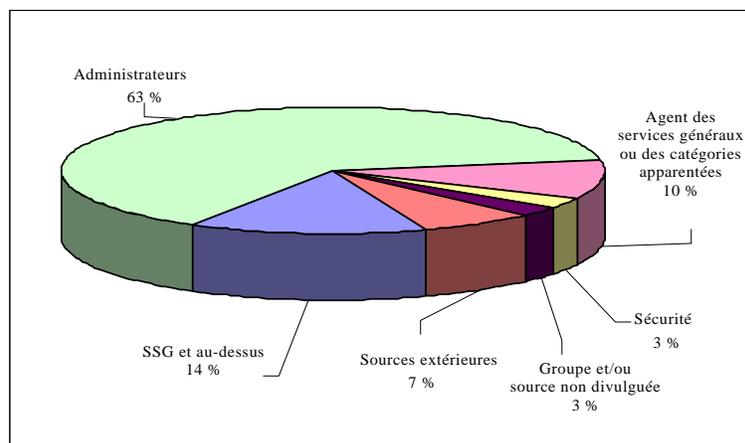
8. Les demandes adressées au Bureau de la déontologie provenaient de sources géographiques et institutionnelles très diverses, ainsi que le montre la figure III ci-après. Elles venaient en majorité de personnel en poste à New York (55 %). Par comparaison avec la période précédente, on constate une légère augmentation provenant des organismes des Nations Unies (passée de 9 à 11 %) et de fonctionnaires en poste aux Offices des Nations Unies de Genève, Vienne et Nairobi (de 11 à 14 %).

Figure III
Répartition des demandes selon la source
 (1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009)



9. Le Bureau a été sollicité par des fonctionnaires et cadres de divers niveaux et secteurs du Secrétariat. Comme le montre la figure IV, les demandes émanant d'administrateurs représentent 63 % du total, soit une hausse de 3 % par rapport à la période d'examen précédente. Il est à noter que dans le cas des fonctionnaires de rang supérieur, à partir de celui de Sous-Secrétaire général comme dans celui des agents des services généraux et des catégories apparentées, les demandes sont restées stables (à 14 et 10 % du total, respectivement).

Figure IV
Répartition des demandes, par catégorie de fonctionnaires et selon la catégorie
 (1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009)



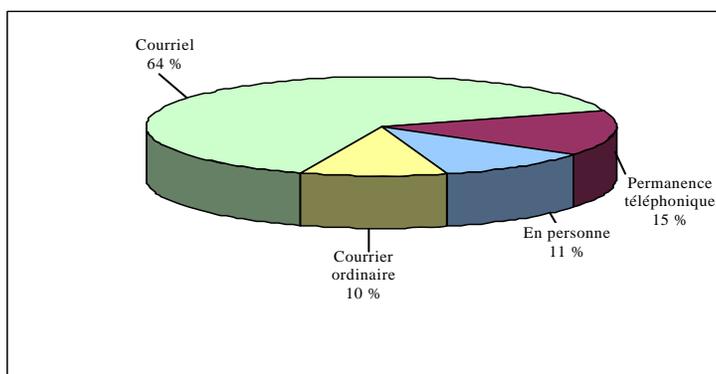
10. En ce qui concerne le mode de communication avec le Bureau de la déontologie, 64 % des demandes lui ont été adressées par courriel, 15 % par téléphone, 11 % par l'intéressé(e) en personne et 10 % par courrier ordinaire,

comme on peut le voir sur la figure V. Ces données semblent bien indiquer que le courrier électronique est resté, pour la majorité des demandeurs, le mode préféré de communication avec le Bureau.

Figure V

Répartition des demandes, par mode de communication

(1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009)

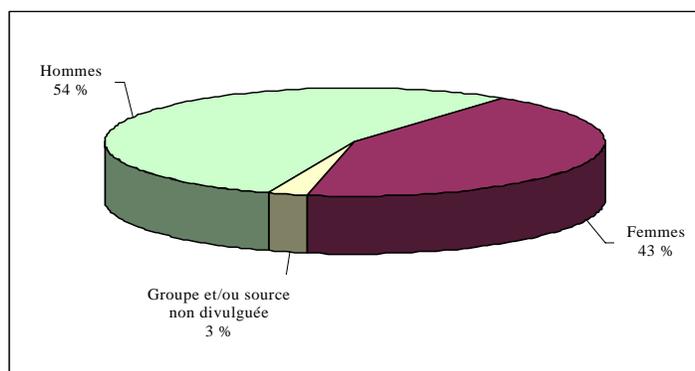


11. On notera également que plus de la moitié (54 %) des demandes émanaient de membres du personnel masculin, le chiffre correspondant pour le personnel féminin étant de 43 % (voir la figure VI).

Figure VI

Répartition des demandes, par sexe

(1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009)



12. Le Bureau de la déontologie attache une grande importance à l'évaluation des risques et à la sécurité de l'information, qui sont pour lui les conditions fondamentales d'un fonctionnement efficace, vu le caractère confidentiel de ses activités et de l'information qu'il traite.

13. Aussi, le Bureau a-t-il demandé à la Section du contrôle de la qualité et de la gestion des risques en matière de technologies de l'information et des

communications (Division de l'informatique du Bureau des technologies de l'information et des communications) de soumettre ses systèmes d'information et ses données à une évaluation globale de risques. L'équipe de la Section a procédé à une analyse approfondie des risques, qui a permis de déterminer les mesures à mettre en œuvre pour préserver le caractère confidentiel, l'intégrité et la disponibilité de l'information et assurer la continuité du fonctionnement des systèmes informatiques. Le rapport établi à partir des résultats de cette analyse a été remis le 24 novembre 2008. Il renferme un plan de traitement des risques comportant 31 recommandations, qui sont toutes mises en œuvre par le Bureau de la déontologie en étroite collaboration avec la Section et avec son appui.

14. En 2008, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a procédé à une évaluation des risques inhérents au fonctionnement du Bureau de la déontologie dans le cadre de ses travaux de programmation des audits. Dans son rapport sur cette étude, paru le 21 novembre 2008, il recense un certain nombre de niveaux de risque qui ont aidé le Bureau de la déontologie à déterminer, évaluer et traiter les risques auxquels il pourrait être exposé.

15. Le Bureau de la déontologie est au nombre des services du Secrétariat de l'Organisation qui ont été soumis à un audit horizontal concernant la confidentialité des données conduit en 2008 par le BSCI. Il a suivi les recommandations que celui-ci formule dans son projet de rapport, établi en mai 2009, sur l'audit en question.

III. Activités du Bureau de la déontologie et application de la politique déontologique

A. Définition de normes et aide à l'application de la politique déontologique

16. La circulaire du Secrétaire général portant création du Bureau de la déontologie (ST/SGB/2005/22) fait de la définition de normes l'une des principales attributions du Bureau.

17. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a continué, grâce au rôle joué par son directeur en sa qualité de Président du Comité de déontologie des Nations Unies, d'assurer la direction fonctionnelle des processus d'élaboration, de consultation et de finalisation concernant le Code de déontologie du personnel des Nations Unies. On trouvera aux chapitres IV (Comité de déontologie des Nations Unies) et V (Code de déontologie du personnel des Nations Unies) du présent rapport les informations détaillées sur ce sujet.

18. En outre, en tant qu'organe chargé d'assurer le secrétariat du Comité de déontologie des Nations Unies, le Bureau a joué un rôle important lors de l'examen des politiques en vigueur sur la protection des personnes qui ont dénoncé des manquements ou collaboré à une enquête ou à un audit dûment autorisé contre d'éventuelles représailles. Cet examen aidera à identifier les lacunes subsistant dans les politiques du Secrétariat et des fonds et programmes des Nations Unies, membres du Comité de déontologie des Nations Unies, de façon à harmoniser les normes déontologiques en la matière.

19. Le Bureau de la déontologie a aidé la Division des achats à arrêter les normes et procédures pertinentes et à examiner les cas mettant en cause des vendeurs qui

font l'objet d'une enquête ou qui ont été accusés, inculpés ou directement impliqués dans des affaires pour lesquelles ils se seraient livrés – ou se sont livrés – à des pratiques frauduleuses, entachées de corruption ou contraires à l'éthique. Le Directeur du Bureau assurera la présidence du Comité de haut niveau chargé de l'examen des fournisseurs, dont la création a été annoncée en juillet 2009, en application des mesures figurant dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme des achats à l'ONU (voir A/60/846/Add.5 et Corr.1).

20. Le Bureau de la déontologie a fourni des contributions et un appui substantiels à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) sur les questions concernant les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux et le Code de déontologie du personnel des Nations Unies, en présentant notamment un exposé sur l'élaboration du Code de déontologie à la soixante-neuvième session de la Commission de la fonction publique internationale, tenue en juillet 2009. La CFPI a décidé d'entreprendre un examen initial des Normes de conduite.

21. Le Bureau a joué un rôle important dans l'examen et la révision de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts » (ST/SGB/2006/6). La circulaire révisée fait actuellement l'objet de consultations.

22. Le Bureau a entrepris de mettre à jour les règles qui régissent actuellement l'acceptation de cadeaux, compte tenu de l'envergure mondiale de l'activité des Nations Unies et de l'évolution des exigences et des circonstances. À cet égard, il a rédigé un projet d'instruction administrative qui énoncera les nouvelles règles concernant l'acceptation des cadeaux et ce qu'il convient d'en faire. Le projet de document fait actuellement l'objet de consultations officielles.

23. Le Bureau de la déontologie est membre du groupe de travail interdépartements chargé de préparer le deuxième rapport du Secrétaire général à l'Assemblée sur le dispositif de responsabilisation, le cadre de référence de la gestion globale des risques et du contrôle interne et le cadre de gestion axée sur les résultats. Il a fourni des apports substantiels concernant la promotion et le respect des normes déontologiques dans le dispositif de responsabilisation.

24. En outre, le Bureau est membre de l'Équipe spéciale d'investigation du Secrétariat de l'ONU, dont la tâche consiste à : examiner tous les types d'investigations menées au Secrétariat, à l'exception de celles qui sont menées par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI); proposer des suggestions pour améliorer les systèmes; examiner les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les changements; et déterminer les mandats qui ont été demandés par l'Assemblée générale dans sa résolution 62/247. En tant que membre de l'Équipe spéciale, le Bureau participe activement à ses travaux.

25. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie a fourni un appui régulier au Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires du Secrétariat.

26. Il convient de noter que les principales attributions du Bureau ont été élargies au cours de la période 2008-2009. Depuis la création du Comité de déontologie des Nations Unies, en janvier 2008, le Directeur du Bureau de la déontologie en assure la direction fonctionnelle en sa qualité de Président du Comité et le Bureau, en tant que secrétariat du Comité, assure intégralement la coordination et l'appui technique. Entre autres nouveaux domaines de responsabilité que doit assumer le Directeur du Bureau de la déontologie figure l'examen des affaires dont il peut être saisi en sa

qualité de Président du Comité de déontologie des Nations Unies, comme le prévoit la section 4.3 de la circulaire ST/SGB/2007/11. En outre, quand il n'existe pas de déontologue nommé ou désigné dans un fonds ou programme des Nations Unies doté d'une administration distincte, les tâches qui lui seraient dévolues ont été jusqu'ici exécutées par le Bureau et ajoutées à son mandat. L'expansion des attributions confiées au Bureau a contribué à augmenter son volume de travail alors que les ressources qui lui sont affectées pour l'exercice biennal sont restées les mêmes, ce qui compromet sa capacité à répondre en temps voulu aux demandes de services.

B. Formation et sensibilisation

27. Le Bureau de la déontologie a notamment pour mission de développer les activités de formation et de perfectionnement en matière déontologique et, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH), de faire en sorte que tous les fonctionnaires suivent annuellement une formation propre à les sensibiliser aux principes déontologiques, aux normes d'intégrité et aux impératifs de transparence.

28. Le programme obligatoire de sensibilisation à l'obligation d'intégrité (ST/SGB/2005/17) est accessible en ligne en anglais et en français et s'adresse à tous les membres du personnel, à tous les niveaux. Depuis son lancement en 2005, plus de 24 200 fonctionnaires et autres personnels ont suivi la formation, dont près de 8 900 durant la période allant du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009.

29. L'atelier général de formation intitulé « Travailler ensemble : éthique et intégrité professionnelle au quotidien » a continué d'être organisé au Siège et dans les autres lieux d'affectation pendant la période considérée, avec un déploiement de formations à la déontologie et des stages de formation des instructeurs nationaux à la Commission pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), en 2008. Le matériel de formation est désormais disponible pour organiser l'atelier en anglais, en français et en espagnol. Depuis son lancement en 2006, 9 300 fonctionnaires de tous les secteurs du Secrétariat y ont participé et, pendant la période considérée, 122 sessions ont été organisées pour 3 000 membres du personnel.

30. En réponse aux demandes croissantes, des sessions de l'atelier spécialement adaptées ont été intégrées dans des programmes de formation plus vastes à l'intention des membres des personnels en poste sur le terrain dans différents lieux d'affectation. Pendant la période considérée, des sessions de ce type ont été organisées à l'intention de groupes du Bureau de la coordination des affaires humanitaires (BCAH), des centres d'information des Nations Unies, du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), de l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST), du Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient (UNSCO) et de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), à Bangkok, Beyrouth, Jérusalem, Nairobi, New York et Paris.

31. Pour élargir encore la portée de l'atelier, une version pour téléconférences a été testée en juin 2009 par la CEPALC : des membres du personnel à Mexico ont été mis en relation avec des groupes à Brasilia et à Washington. L'Office des Nations Unies à Vienne, l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) pourront

tirer parti de ce premier programme de formation à la déontologie par téléconférence pour proposer des sessions de l'atelier à leurs bureaux régionaux et sur le terrain.

32. L'organisation d'ateliers personnalisés portant sur le thème de la déontologie et de l'intégrité dans le domaine des achats, une initiative commune du Bureau de la déontologie, du Bureau de la gestion des ressources humaines et de la Division des achats, s'est poursuivie pendant l'année considérée. L'atelier est obligatoire pour les membres du personnel de la Division des achats et recommandé pour les autres fonctionnaires ayant des responsabilités liées aux achats. Au 31 juillet 2009, près de 600 fonctionnaires avaient participé aux sessions de ces ateliers, dont 120 pendant la période considérée.

33. La résolution d'intégrer une formation à la déontologie dans les vastes initiatives d'apprentissage s'est traduite également par l'introduction de modules consacrés à la déontologie dans les programmes des domaines suivants : sessions d'orientation à l'intention des fonctionnaires nouvellement recrutés, des administrateurs auxiliaires et des membres des organes centraux de contrôle et programmes de formation à la gestion des ressources humaines, programmes de perfectionnement des cadres et programmes de perfectionnement des agents des services généraux.

34. Le Bureau de la déontologie a fait d'immenses efforts pour communiquer et expliquer à l'ensemble des personnels ses mandats et ses responsabilités, dans le cadre de séances de formation à l'intention du personnel, y compris le personnel d'encadrement, de séances d'orientation à l'intention du personnel, d'activités régulières de formation et d'autres dispositifs. Le but est de faire clairement comprendre au personnel le rôle, les fonctions et la compétence du Bureau de la déontologie et sa situation par rapport à d'autres bureaux tels que le Bureau du médiateur et le Bureau des services de contrôle interne (BSCI).

35. Dans le cadre des efforts qu'il déploie pour sensibiliser le personnel extérieur au Siège, le Directeur du Bureau de la déontologie a effectué des visites à l'Office des Nations Unies à Nairobi, au PNUE, au Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) et à la Commission économique pour l'Afrique (CEA), en mars et avril 2009, et a rencontré des représentants de la direction et des personnels. Des assemblées générales du personnel ont également été organisées pour y clarifier les fonctions du Bureau de la déontologie afin d'aider les fonctionnaires à mieux comprendre les responsabilités et les services offerts par le Bureau.

36. Pendant la première moitié de 2009, le Bureau de la déontologie a collaboré avec le BGRH, le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions pour apporter une contribution de fond à la réalisation de modules de déontologie dans le programme d'orientation récemment créé à l'intention des organes centraux de contrôle pour le personnel des missions chargés de vérifier l'établissement des listes des personnels hors Siège. Au cours de la première moitié de 2009, trois sessions ont été tenues en Ouganda et en Haïti, dans les centres de formation de la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) et de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH), à l'intention des personnels de toutes les missions sur le terrain du Département des opérations de maintien de la paix (DOMP).

37. Des exposés et des sessions d'information ont été organisés pour d'autres départements et bureaux, notamment pour le Bureau des affaires juridiques (BAJ), le Programme de perfectionnement des cadres aux fonctions de direction du Département des opérations de maintien de la paix, les juges du nouveau système d'administration de la justice et la direction du Département des affaires économiques et sociales (DAES).

38. Pour se tenir au courant des débats actuels ainsi que des politiques et pratiques applicables aux questions de déontologie en dehors de l'Organisation des Nations Unies pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a participé à des manifestations et à des conférences spécialisées, organisées par des associations professionnelles telles que la Ethics and Compliance Officer Association, la Conference of Governmental Ethics Laws et la Conférence des enquêteurs internationaux. Cette participation à des réunions professionnelles ou sectorielles lui a donné la possibilité de dialoguer avec des homologues d'autres institutions des secteurs public et privé et de se documenter sur les principes de pratique optimale dans un programme efficace de déontologie.

39. Le Bureau de la déontologie diffuse l'information concernant ses politiques déontologiques, ses travaux et ses services par divers moyens, dont son site intranet, accessible sur iSeek, le site Web sur la réforme entreprise par le Secrétaire général (dont une page est consacrée à la déontologie et à l'intégrité), et la distribution de matériels éducatifs et de vulgarisation développés par le Bureau.

40. En juin 2009, le Bureau a effectué une enquête dans l'ensemble du Secrétariat, pour déterminer le niveau de connaissance et de satisfaction. L'objectif de l'enquête était d'évaluer la sensibilisation du personnel à l'infrastructure déontologique de l'Organisation et aux fonctions du Bureau de la déontologie. Il s'agissait de mieux comprendre le niveau de satisfaction du personnel en général quant aux services fournis par le Bureau afin de renforcer sa réactivité, surtout en ce qui concerne le contact avec le personnel, et d'encourager un plus grand recours à ses services.

C. Rôle consultatif

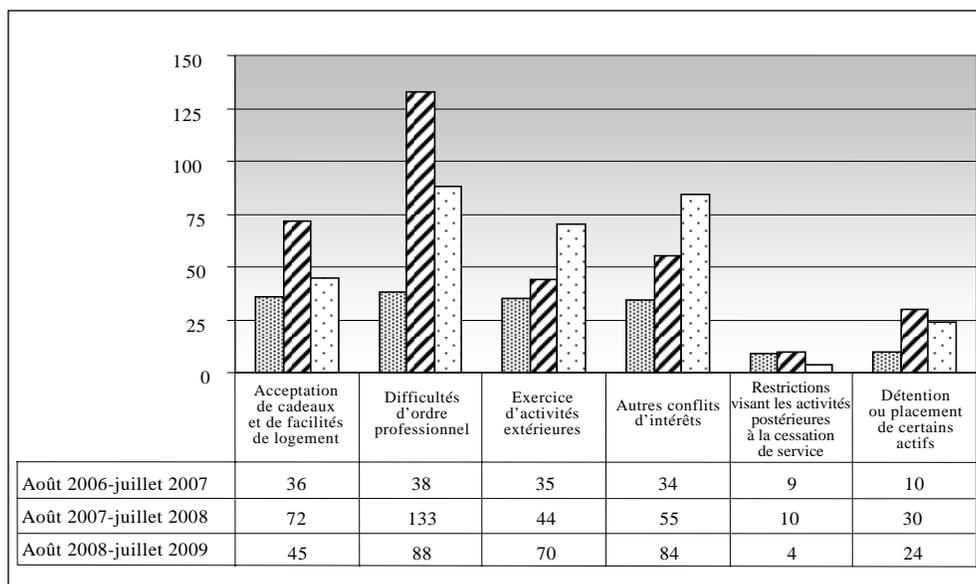
41. Le Bureau de la déontologie joue un rôle préventif important en conseillant confidentiellement les fonctionnaires, l'administration et les départements ou bureaux qui le sollicitent sur des points de déontologie. C'est à lui que les fonctionnaires et les cadres peuvent s'adresser pour demander les mesures qu'il recommande de suivre dans toutes sortes de situations afin de respecter les valeurs, principes et normes de conduite de l'Organisation.

42. Dans son rôle consultatif, le Bureau cherche à prévenir, identifier ou gérer des situations qui donnent effectivement lieu ou pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts, mais il n'est pas censé remplacer les mécanismes déjà en place pour permettre aux fonctionnaires de signaler toutes irrégularités.

43. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 315 demandes de conseils portant sur des points de déontologie très divers. Comme le montre la figure VII, ces demandes de conseil peuvent se regrouper en diverses catégories.

Figure VII
**Évolution du nombre des demandes de conseils adressées
 au Bureau de la déontologie**

(1^{er} août 2006-31 juillet 2009)



44. Les avis et conseils déontologiques peuvent nécessiter une clarification ou une interprétation des normes de l'Organisation concernant des activités extérieures. En s'appuyant sur l'exposé des faits, le Bureau indique comment procéder pour régler le problème dans l'intérêt de l'Organisation.

45. En outre, le Bureau de la déontologie a répondu à des questions que lui ont posées d'autres institutions des Nations Unies sur les échanges d'informations, les pratiques optimales, la politique déontologique et d'autres sujets. Font notamment partie de ces institutions l'Université des Nations Unies (UNU), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Programme alimentaire mondial (PAM), l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA).

D. Dispositif de transparence financière concernant le personnel

46. Le Bureau de la déontologie est chargé d'administrer le dispositif de transparence financière, outil de gestion des risques institutionnels qui sert aussi à préserver et renforcer la confiance du public en l'intégrité de l'Organisation.

47. Durant la période de déclaration 2008 (débutant le 1^{er} mars 2008), 3 118 fonctionnaires au total devaient souscrire, en se servant du système de déclaration en ligne, une déclaration de situation financière portant sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2007.

48. À la date de clôture, 99,16 % de l'effectif total (3 092 participants), s'étaient acquittés de cette obligation. Cette proportion marque une très nette amélioration par rapport aux 92 % (2 329 fonctionnaires) de la période de déclaration 2007. Les 26 participants qui n'avaient pas rempli leurs obligations en la matière ne représentaient que 0,83 % du total, au lieu des 7 % (172 fonctionnaires) de la période précédente. Parmi eux, 25 cas ont été renvoyés au Bureau de la gestion des ressources humaines pour qu'il prenne les mesures voulues et un seul au HCR. Malgré les interventions répétées du Bureau de la déontologie, les examinateurs de PriceWaterhouseCoopers et des chefs de département intéressés, les déclarations de situation financière de ces personnes manquaient encore à l'expiration de la période de déclaration.

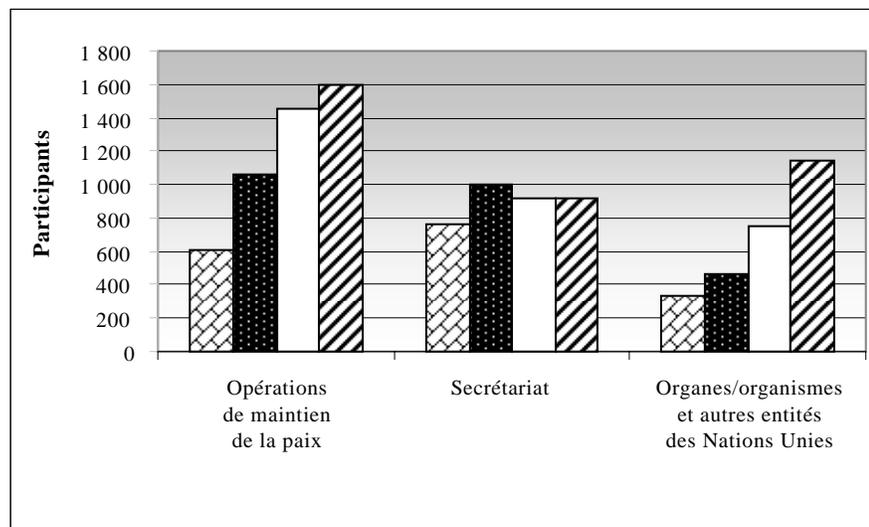
49. Cette amélioration du taux de conformité au dispositif peut être attribuée à un certain nombre de facteurs. Avant tout, le Secrétaire général avait donné le ton dès le début du cycle, dans une communication adressée individuellement à tous les participants, dans laquelle il insistait sur l'importance qu'il attachait à ce dispositif en indiquant pourquoi celui-ci comptait autant et pourquoi il le soutenait. Deuxièmement, le fait qu'au sommet de la hiérarchie les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux s'y sont pleinement conformés montre bien à quel point l'Organisation y tient. Troisièmement, le Bureau de la déontologie a intensifié son action de suivi auprès tant des chefs de département et de ceux des entités participantes que des différents fonctionnaires intéressés. De plus, les améliorations techniques apportées au système, et notamment la migration de l'information provenant des déclarations des années antérieures vers l'année considérée, ont réduit le temps que chaque participant devait consacrer à la procédure de déclaration, lui permettant ainsi de suivre plus facilement les prescriptions du dispositif.

50. Outre l'examen des déclarations, un autre élément important, qui fait partie intégrante du dispositif de transparence financière est la vérification, effectuée par sondage aléatoire parmi les fonctionnaires de toutes les catégories et de tous les services, pour valider l'information communiquée dans l'échantillon aléatoire de déclarations de situation financière et s'assurer qu'elle est exhaustive. Sur un échantillon de 130 déclarants au total, 96 % avaient fourni, à la date limite, une documentation complète sur les déclarations faites par des tiers, contre 89 % pour la période précédente. Au demeurant, il n'y a pas eu de défaut de communication de cette documentation pour les déclarations de 2008, à la différence des 5 % enregistrés pour la période de déclaration de 2007.

51. Pour celle de 2009 (qui a débuté le 1^{er} mars 2009), le nombre total des fonctionnaires intéressés s'élevait à la date du 25 juin 2009 à 3 657, soit une hausse de 11,7 % sur le cycle précédent.

52. La figure VIII présente une comparaison entre les quatre périodes de déclaration des niveaux de participation au dispositif de transparence financière, y compris une ventilation par groupe institutionnel. Ce sont les opérations de maintien de la paix et les organes et organismes des Nations Unies qui affichent les hausses les plus notables.

Figure VIII
Participation au dispositif de transparence financière, par entité et par année de déclaration^a (2006-2009)



	<i>Opérations de maintien de la paix</i>	<i>Secrétariat^b</i>	<i>Organes/organismes et 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 ^c	1 601	913	1 143	3 657

^a Par « année de déclaration », on entend celle où est présentée une déclaration de situation financière couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année précédente.

^b Sont rangés sous « Secrétariat » les départements/bureaux et entités énumérés dans la circulaire ST/SGB/1997/5 dont les dépenses sont financées sur le budget ordinaire de l'Organisation.

^c Chiffres au 25 juin 2009.

53. Si le nombre total des participants a continué à augmenter dans la période 2009, c'est sans doute parce que les directeurs de programme se rendent mieux compte de la nécessité de réduire les risques encourus par l'Organisation, de gérer les conflits d'intérêts potentiels et de renforcer la confiance placée dans l'Organisation en ce qui concerne l'exercice par ses fonctionnaires de leurs fonctions et responsabilités officielles.

54. C'est le Bureau de la déontologie qui administre le dispositif de transparence financière pour le personnel de diverses entités du système des Nations Unies, suivant le principe de la répartition des charges, les derniers venus étant l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement (UNIDIR) et l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice (UNICRI). Il reste en contact avec les organes et organismes des Nations Unies qui n'ont pas encore appliqué le dispositif ou qui mettent en place leur propre dispositif, en vue d'accroître la cohérence des grandes orientations et d'améliorer les pratiques dans ce domaine.

55. Dans son rapport A/63/526, intitulé « Gestion des ressources humaines », le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (CCQAB) recommandait que dans ses futurs rapports sur les activités du Bureau de la déontologie, le Secrétaire général fournisse des données claires et précises, ventilées par lieu d'affectation, sur le nombre des personnes visées par le dispositif, le nombre des fonctionnaires qui se sont acquittés de leur obligation de déclaration et le nombre de ceux qui ne s'y sont pas pliés, en précisant pour quelles raisons. Le tableau indiquant le taux de conformité au dispositif de transparence financière pour 2008 fournit les renseignements demandés, ventilés par entité du Secrétariat de l'ONU.

Tableau

Dispositif de transparence financière : taux de conformité des fonctionnaires en 2008

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de déclarants requis</i>	<i>Nombre de déclarations de fonctionnaires remplies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires défaillants</i>
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies			
Conseil des chefs de secrétariat	1	1	–
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	4	4	–
Département des affaires de désarmement	6	6	–
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	31	31	–
Département des affaires économiques et sociales	65	64	1
Département de la gestion	130	130	–
Département des affaires politiques	33	33	–
Département de l'information	40	40	–
Département de la sûreté et de la sécurité	10	10	–
Bureau de la déontologie	9	9	–
Cabinet du Secrétaire général	29	29	–
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	17	17	–
Bureau des services de contrôle interne	13	13	–
Bureau des affaires juridiques	25	25	–
Bureau du Conseiller spécial pour les enfants et les conflits armés	1	1	–
Haut-Commissariat aux droits de l'homme	16	16	–

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de déclarants requis</i>	<i>Nombre de déclarations de fonctionnaires remplies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires défaillants</i>
Ombudsman	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	3	3	–
Bureau d’appui à la consolidation de la paix	5	5	–
Secrétariat de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	25	23	2
Office des Nations Unies à Genève	69	69	–
Office des Nations Unies à Nairobi	44	43	1
Office des Nations Unies à Vienne	10	10	–
Office des Nations Unies contre le crime et la drogue	40	40	–
Comité scientifique des Nations Unies pour l’étude des effets des rayonnements ionisants	1	1	–
Commission économique et sociale pour l’Asie et le Pacifique	42	42	–
Commission économique et sociale pour l’Asie occidentale	29	29	–
Commission économique et sociale pour l’Afrique	55	55	–
Commission économique et sociale pour l’Europe	8	8	–
Commission économique et sociale pour l’Amérique latine et les Caraïbes	54	54	–
Total partiel (à l’exclusion des opérations de maintien de la paix)	919	915	4
Opérations de maintien de la paix	1 449	1 429	20
Organismes et entités diverses des Nations Unies	750	748	2
Total	3 118	3 092	26

56. Le nombre des fonctionnaires de l’ONU ayant au moins rang de sous-secrétaire général qui souscrivent des déclarations facultatives non confidentielles de situation financière a augmenté dans la période considérée pour passer de 120 à 2007 à 149 en 2008. Cette hausse est très probablement due au fait que ce dispositif est de mieux en mieux connu et accepté. Les déclarations de cette nature souscrites en 2008 par des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints sont affichées sur le site Web du Secrétaire général.

57. En février 2009, le Bureau de la déontologie a engagé la procédure par laquelle sera confiée à une tierce partie l’étude de faisabilité demandée par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport A/62/7/Add.14 pour voir dans quelle mesure le Bureau de la déontologie pourrait se charger des fonctions d’examen des déclarations de situation financière actuellement exercées par PricewaterhouseCoopers. Cette étude doit permettre de déterminer les avantages, les inconvénients et les coûts de l’exercice de ces

fonctions par le Bureau, en tenant pleinement compte de tout ce qu'impliquerait la mise en œuvre du dispositif à l'ONU – pertinence institutionnelle, rapport coût-efficacité et viabilité à long terme, sans oublier la confidentialité et les besoins en matière d'informatique et de gestion de l'information. Une fois disponibles, les conclusions et recommandations de cette analyse approfondie seraient soumises à l'Assemblée générale pour examen.

58. Le contrat en cours avec PricewaterhouseCoopers vient à expiration le 5 décembre 2009. Toutefois, étant donné que d'ici là, l'Assemblée générale n'aura pas pris de décision, le Secrétariat de l'Organisation est en pourparlers avec la société au sujet de la possibilité d'une prorogation de son contrat, qui sera sans doute nécessaire.

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

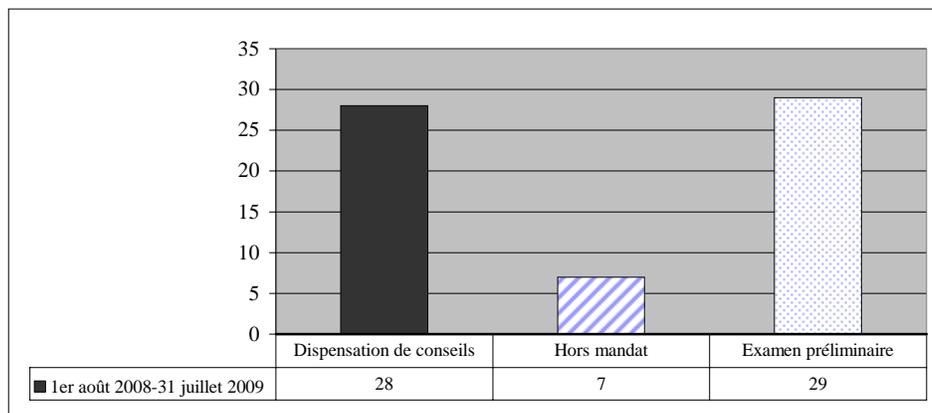
59. La politique de protection des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou des enquêtes dûment autorisés est entrée en application le 1^{er} janvier 2006 avec la promulgation de la circulaire du Secrétaire général, ST/SGB/2005/21. Celle-ci officialise les mesures de protection des fonctionnaires qui sont menacés, ou victimes, de représailles pour avoir dûment signalé un manquement ou collaboré à des audits ou des enquêtes dûment autorisés. Dès lors que l'existence d'une présomption a été établie, la règle veut que la charge de la preuve retombe sur l'Organisation, l'Administration étant alors tenue de prouver qu'elle aurait pris la même mesure que les représailles alléguées si l'intéressé(e) n'avait pas signalé de manquement ni collaboré à un audit ou une enquête dûment autorisé.

60. Du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009, le Bureau de la déontologie a reçu 64 demandes de protection contre des représailles, dont 29 ont été jugées mériter un examen préliminaire. Ce dernier consiste à étudier la documentation présentée par le/la plaignant(e) et à vérifier les faits pour voir s'il existe des éléments indépendants et corroborés à l'appui de la plainte pour représailles. Si le Bureau estime que celles-ci peuvent être présumées, il renvoie la question au Bureau des services de contrôle interne pour enquête.

61. Il faut noter que, fort de son expérience des trois dernières années, le Bureau de la déontologie a entrepris de réviser la classification des demandes de protection contre des représailles pour avoir un tableau plus précis des mesures prises par lui à ce propos. La figure IX présente les chiffres afférents à la période sous revue suivant la classification révisée des demandes.

Figure IX
Décisions prises sur les demandes de protection

(1^{er} août 2008-31 juillet 2009)



62. Durant cette période, le Bureau de la déontologie a achevé l'examen de 13 des 29 cas jugés mériter un examen préliminaire : dans 10 d'entre eux, il a conclu à l'absence de présomption de représailles et, dans les 3 autres, le/la plaignant(e) a retiré sa plainte ou s'est désisté(e). La procédure d'examen préliminaire est encore en cours pour les 16 cas restants.

63. Sur les 35 autres plaintes, 7 ont été jugées sortir du cadre du mandat et les 28 autres ont valu à leurs auteurs des conseils et indications sur le champ et l'application de la politique de protection et sur les conditions préalables de la mise en route d'un examen préliminaire, ainsi que sur les mesures correctives possibles lorsque les représailles sont avérées. Durant la période considérée, il y a eu aussi plusieurs cas dans lesquels des fonctionnaires ont demandé des conseils parce qu'ils craignaient de subir ultérieurement des représailles pour avoir fait une démarche constituant une activité protégée. Il n'est pas inutile de noter que l'augmentation du nombre des demandes de mise en œuvre de la politique de protection contre les représailles (64 durant la période sous revue contre 45 dans la période précédente) peut en grande partie être attribuée à la hausse appréciable du nombre de cas où des fonctionnaires ont demandé des conseils au Bureau à propos de cette politique elle-même. La progression enregistrée paraît indiquer que cet aspect du mandat du Bureau suscite de plus en plus d'intérêt et est de mieux en mieux connue.

64. Le Bureau a aussi relevé que, dans la majorité des affaires qui sortaient du cadre de son mandat, ou dans lesquelles des conseils avaient été fournis, il s'agissait de la dénonciation d'abus de pouvoir, de harcèlement ou d'irrégularités dans le recrutement, la nomination ou la promotion. De plus, il a observé qu'il y avait un certain malentendu sur la notion d'activité protégée, et en particulier le fait de signaler un manquement au sens de la circulaire.

65. Dans le rapport sur la période précédente, il était indiqué qu'il restait 11 affaires en cours d'examen et que 5 autres en étaient encore à la phase de la première évaluation. Sur ce total, 14 étaient jugées mériter un examen préliminaire et dans les 2 autres, le Bureau de la déontologie a dispensé ses conseils sur la politique elle-même et sur les conditions à remplir pour pouvoir bénéficier d'une

protection contre les représailles. Le Bureau a mené à bien l'examen préliminaire de 10 des 14 affaires qui le méritaient. Il en a renvoyé une au BSCI pour investigation après avoir établi l'existence d'une présomption de représailles. Dans deux autres cas, les plaignants ont retiré leur plainte ou se sont désistés et, pour le reste, l'examen préliminaire est toujours en cours.

66. La politique de l'Organisation en matière de protection contre les représailles pêche par une grave lacune qui s'est fait jour au cours de la période 2008/09. Le Bureau, comme on vient de le voir ci-dessus, a achevé l'examen préliminaire d'une plainte reçue au cours de la période 2007/08 et, après avoir établi l'existence d'une présomption de représailles, l'a renvoyée au BSCI pour investigation. Ce dernier a refusé de mener une enquête, en arguant de l'autonomie que la résolution 48/218 B de l'Assemblée générale lui assurait dans l'exercice de ses fonctions. Le Bureau de la déontologie considérait que pour appliquer pleinement la politique de protection contre les représailles définie dans la circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général, une investigation était nécessaire pour permettre à l'Administration d'apporter la preuve dont la charge lui incombait et à l'Organisation de prendre des mesures correctives si les représailles étaient alors établies. Dans un avis, le Bureau des affaires juridiques a confirmé que, selon la résolution susmentionnée de l'Assemblée, le BSCI avait effectivement toute latitude de décider d'ouvrir ou non des enquêtes et ne pouvait être contraint à enquêter sur une affaire dont le Bureau de la déontologie l'aurait saisi, nonobstant le fait que le Secrétaire général l'en avait chargé en vertu de la circulaire ST/SGB/2005/21. C'est là une question à laquelle l'Organisation va devoir s'atteler.

IV. Comité de déontologie des Nations Unies

67. Créé en janvier 2008 par la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte », le Comité de déontologie des Nations Unies a pour principales missions d'uniformiser les normes et politiques du Secrétariat de l'ONU et des organes et programmes dotés d'une administration distincte et de procéder aux consultations nécessaires au sujet de certaines des affaires et questions importantes et particulièrement complexes intéressant l'ensemble du système, soulevées par tel bureau de la déontologie ou le Président du Comité de déontologie.

68. Composé des chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte et du Chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, au 31 juillet 2009, le Comité de déontologie des Nations Unies comprenait les membres suivants : le Bureau de la déontologie, le PNUD, l'UNICEF, le FNUAP, l'UNOPS, le PAM, l'UNRWA et le HCR. L'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social et l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice ont officiellement demandé au Bureau de la déontologie d'assurer des fonctions de déontologie pour leur personnel.

69. Le Comité de déontologie est présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, qui assure la direction fonctionnelle de tous les déontologues des organes et programmes dotés d'une administration distincte afin d'encourager la constitution et le développement des capacités, notamment d'effectifs suffisants de personnes disposant des compétences professionnelles

voulues, et de veiller au respect de méthodes cohérentes dans la prestation de services de déontologie (circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, sections 2.3 et 5.1).

70. Pendant la période allant d'août 2008 à juillet 2009, le Comité de déontologie des Nations Unies a tenu huit sessions, tant au Siège qu'aux bureaux des fonds et programmes des Nations Unies.

71. Pendant la période considérée, l'une des grandes priorités du Comité a été de fournir au Secrétaire général un appui fonctionnel et technique pour l'aider à élaborer le code de déontologie du personnel des Nations Unies, comme l'Assemblée générale l'avait demandé au paragraphe 161 d) de sa résolution 60/1, consacrée au document final du Sommet mondial de 2005, et au paragraphe 16 a) de sa résolution 60/254. Le projet de code a été formulé en fonction de valeurs morales, et inspiré des buts, des valeurs et des principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, dans les statuts et règlements applicables au personnel et dans les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. En août 2008, à l'initiative du Secrétaire général, le projet de code a fait l'objet de larges consultations tenues à l'échelle du système, auxquelles ont pris part les personnels et l'Administration du Secrétariat de l'ONU, des fonds, programmes et institutions spécialisées ainsi que les organes représentatifs du personnel et la Commission de la fonction publique internationale. Les observations et suggestions issues de ces consultations ont été examinées par le Comité qui a tenu deux sessions pour réviser puis mettre au point le projet de code, avant de le soumettre au Secrétaire général en février 2009. On trouvera à la section V du présent rapport les détails concernant le processus d'élaboration du code de déontologie.

72. Le Comité de déontologie des Nations Unies a échangé des informations sur la formulation et l'application des politiques, afin d'harmoniser les normes déontologiques et d'encourager une démarche cohérente pour l'application de ces normes et politiques aux Nations Unies. Outre l'élaboration du code de déontologie, le Comité a organisé ses travaux de 2009 en se fixant les priorités ci-après : a) examen et harmonisation des politiques de protection contre les représailles; b) formation de base à la déontologie; c) cohérence et coordination des dispositifs de transparence financière; d) stratégie d'information et de communication; et e) examen des rapports annuels à soumettre en 2009.

73. Le Comité de déontologie des Nations Unies a entrepris l'examen des politiques retenues par les organisations membres pour assurer la protection des fonctionnaires contre les représailles, afin d'en combler les lacunes et d'assurer la cohérence de leur application. À cet égard, pour établir des références et tirer parti des enseignements, une recherche a été effectuée sur les politiques de protection pratiquées par d'autres entités des Nations Unies, par des institutions internationales publiques et par des gouvernements. Après avoir longuement délibéré et en s'appuyant sur des expériences concrètes, le Comité s'est mis d'accord sur les éléments de base nécessaires pour assurer l'efficacité d'une politique de protection contre les représailles. Il a ensuite mis au point un projet de cadre politique au sein duquel les organisations membres peuvent élaborer, définir ou affiner leurs propres politiques. Ce projet est actuellement soumis à l'examen du Comité.

74. Pendant la période considérée, le Comité a continué de consacrer beaucoup d'attention à la question de la formation à la déontologie. Il a examiné les programmes de formation à la déontologie actuellement disponibles en ligne dans

les organisations membres, en vue de définir une formation de base en la matière et d'envisager des modalités concrètes pour les organisations qui n'auraient pas encore pu développer leurs propres programmes de formation à la déontologie, en raison de contraintes budgétaires. Certaines organisations exigeant la sanction d'un diplôme pour cette formation en ligne, le Secrétariat s'est employé à apporter à son programme de formation obligatoire en ligne, intitulé « Programme de sensibilisation à l'obligation d'intégrité », les ajustements techniques nécessaires pour que des usagers extérieurs aux personnels du Secrétariat puissent obtenir un diplôme.

75. Le Comité a procédé régulièrement à des échanges de vues sur la mise en œuvre de la politique régissant la déclaration de situation financière, afin d'en renforcer la cohérence. Avec l'accord des membres du Comité, le Président a recommandé en outre aux chefs de secrétariat du PNUD, du FNUAP et de l'UNICEF de faire en sorte qu'à compter de la période de déclaration 2009, tous les personnels des bureaux de la déontologie de leurs organisations respectives soumettent les déclarations de situation financière à la même entité que celle qui examine les déclarations de situation financière soumises par le personnel du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. Cette recommandation a été pleinement appliquée.

76. Le Président du Comité de déontologie a consulté les autres membres du Comité sur les affaires dont l'avaient saisi des fonctionnaires des organes et programmes dotés d'une administration distincte. Il s'agissait de fonctionnaires ayant demandé qu'une affaire soit examinée selon les dispositions de la section 4.3 de la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, concernant des allégations de représailles pour dénonciation de manquements ou collaboration avec des audits ou des investigations dûment autorisés. Au cours de la période allant du 1^{er} août 2008 au 31 juillet 2009, deux affaires ont été portées devant le Président du Comité. Dans la première affaire, après consultations avec les membres du Comité, le Président a décidé de ne pas procéder à un examen indépendant. Dans la deuxième affaire, sur la base des informations communiquées par le plaignant, le Président a souscrit à la conclusion du bureau de la déontologie compétent et a donc décidé de ne pas pousser plus loin l'examen.

77. En application de la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, qui lui prescrit à la section 5.4 d'examiner les rapports annuels des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et des organes et programmes dotés d'une administration distincte, le Comité de déontologie a examiné, pendant la période considérée, les rapports des bureaux de déontologie du PNUD, du FNUAP et du Secrétariat de l'ONU.

78. Dans le rapport qu'il a présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-troisième session (A/63/301), le Secrétaire général a recommandé que, pour faire appliquer avec cohérence les normes de déontologie et d'intégrité et pour développer les synergies dans le système entier, l'Assemblée engage les institutions spécialisées et d'autres entités des Nations Unies à participer activement aux travaux du Comité de déontologie, selon le principe de l'ouverture et dans le cadre d'un mécanisme non restrictif. Dans sa résolution 63/250, consacrée à la gestion des ressources humaines, l'Assemblée générale a donné suite à cette recommandation en priant le Secrétaire général d'examiner, avec les chefs de secrétariat des institutions spécialisées, fonds et programmes au sein du Conseil des chefs de secrétariat des

organismes des Nations Unies pour la coordination, les possibilités de coopération en matière déontologique et les économies envisageables. Plusieurs institutions spécialisées ont manifesté leur souhait de participer aux travaux du Comité de déontologie des Nations Unies et ont demandé que le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU assure des fonctions de déontologie pour leur institution, selon le principe de la répartition des charges. Le Comité de déontologie des Nations Unies a étudié diverses options envisageables pour faire avancer le processus et faciliter une participation effective à l'échelle du système.

V. Code de déontologie du personnel des Nations Unies

79. Dans ses résolutions 60/1 et 60/254, on l'a vu au paragraphe 71, l'Assemblée générale priait instamment le Secrétaire général d'élaborer et mettre au point un code de déontologie applicable à tout le personnel des Nations Unies. De plus, à la section XII.5 de sa résolution 63/250 sur la gestion des ressources humaines, elle lui demandait d'insérer dans son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie des renseignements sur celles du Comité de déontologie, y compris, s'il le jugeait utile, une analyse de toutes les questions de déontologie complexes que celui-ci aurait réglées. Aussi, le Secrétaire général se propose-t-il de lui rendre compte ici de l'élaboration du Code de déontologie du personnel des Nations Unies et de lui en soumettre le texte, qui figure à l'annexe du présent rapport, pour approbation à sa soixante-quatrième session.

80. Le Comité de déontologie des Nations Unies a prêté son concours pour la rédaction du projet de code de déontologie du personnel des Nations Unies. Celui-ci se présente sous la forme d'un énoncé bref et concis des valeurs et principes fondamentaux consacrés par la Charte des Nations Unies – notamment l'indépendance, la loyauté, l'impartialité et l'intégrité –, sur lesquels le personnel des Nations Unies doit régler sa conduite et son comportement. Il est l'expression d'un ensemble d'aspirations découlant de ces valeurs, et non de disciplines reposant sur des règles.

81. En l'état actuel, ce code renferme 12 valeurs et principes fondamentaux. Ces valeurs et principes éminents figurent dans les statuts et règlements du personnel applicables ainsi que dans les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, qui définissent les règles de conduite spécifiques représentant l'interprétation que donne l'Organisation de ses valeurs et principes essentiels. Ce code ne se veut pas juridiquement contraignant, pas plus qu'il ne prévoit de sanctions en cas d'infraction, ces sanctions figurant dans les statuts et règlements du personnel applicables.

82. Au cours de l'élaboration du Code, on a attentivement examiné les codes de déontologie existants et les codes de conduite applicables aux fonctions publiques nationales d'un certain nombre de pays du monde très différents par la géographie, le niveau de développement socioéconomique et le régime politique, ainsi que ceux qui ont été adoptés par des entreprises du secteur privé, des associations professionnelles et des institutions internationales. On a aussi pris en considération les différents systèmes et démarches appliqués en matière de déontologie, sans oublier les leçons qui en ont été tirées.

83. En août 2008, le Secrétaire général a lancé une série de consultations sur le projet de code dans tout le système auprès de la direction et du personnel du

Secrétariat mondial des fonds et programmes et des institutions spécialisées, ainsi que de trois organes représentatifs du personnel – Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP), Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA) et Fédération des fonctionnaires internationaux des Nations Unies –, et de la CFPI. Cette opération lui a donné l'occasion d'entrer en rapport avec les différents chefs de secrétariat des fonds, programmes, institutions spécialisées et autres entités, dont il a sollicité les observations et suggestions. Fin novembre 2008, des réponses étaient parvenues de 34 entités du système des Nations Unies, à savoir 13 départements ou bureaux du Secrétariat mondial, 8 fonds ou programmes des Nations Unies, 9 institutions spécialisées, 3 organes représentatifs du personnel et la CFPI.

84. Le Comité de déontologie des Nations Unies a procédé à un examen approfondi de toutes les observations et suggestions reçues et, en février 2009, a soumis le projet de code révisé, pour approbation, au Secrétaire général. Le 30 mars, celui-ci a communiqué le texte approuvé du projet de code aux membres du CCS, en indiquant clairement qu'il souhaitait voir les institutions spécialisées envisager d'utiliser le Code comme guide commun pour promouvoir les valeurs éthiques et les normes déontologiques dans leurs organisations respectives, dans le souci de « l'unité d'action des Nations Unies ».

85. L'examen et l'approbation de ce texte par l'Assemblée générale donneront l'assurance que l'organe directeur principal des Nations Unies a clairement établi les valeurs et principes fondamentaux sur lesquels le personnel des Nations Unies doit régler sa conduite et son comportement.

VI. Conclusion et recommandations

86. Depuis plus de trois ans qu'il est entré en activité, le Bureau de la déontologie n'a cessé de confirmer son utilité et d'affermir son rôle en faveur de l'instauration au sein des Nations Unies d'une école de l'éthique, de l'intégrité et de la responsabilité, tout en s'acquittant des missions de plus en plus nombreuses et en venant à bout des contraintes budgétaires et de l'insuffisance des effectifs.

87. Le Comité de déontologie des Nations Unies s'est révélé utile pour assurer une application cohérente des normes de déontologie et renforcer les synergies au sein des Nations Unies, comme l'a prouvé le processus d'élaboration du Code de déontologie du personnel des Nations Unies et d'harmonisation des politiques et pratiques déontologiques en la matière durant la période considérée.

88. Le Secrétaire général présente à l'Assemblée générale, pour examen et approbation, le Code de déontologie du personnel des Nations Unies dont le texte intégral figure à l'annexe du présent rapport.

Annexe

Code de déontologie du personnel des Nations Unies

Préambule

Réaffirmant les buts, valeurs et principes consacrés par la Charte des Nations Unies et le fait qu'il est important pour tous les organismes du système de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité,

Demandant instamment au Secrétaire général, comme indiqué au paragraphe 161 du Document final du Sommet mondial de 2005^a, de veiller à la stricte application des normes de conduite en vigueur et d'élaborer un code de déontologie pour tout le personnel des Nations Unies,

Considérant que les Nations Unies doivent absolument créer et entretenir une école de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité afin de renforcer leur crédit et leur crédibilité,

Réaffirmant les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, ainsi que les règles de conduite prévues dans les statuts et règlements du personnel et autres textes pertinents des organismes des Nations Unies,

Le présent Code de déontologie définit les valeurs et principes sur lesquels le personnel des Nations Unies doit régler sa conduite et son comportement.

Valeurs

Indépendance

Le personnel des Nations Unies préserve son indépendance et ne sollicite ni n'accepte d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autre autorité extérieure. Il s'abstient de tout acte incompatible avec cette qualité et n'est responsable que devant les Nations Unies.

Loyauté

La fidélité aux buts, valeurs et principes des Nations Unies est une obligation fondamentale qui s'impose à tout leur personnel. Celui-ci se montre loyal envers elles et, à tout moment, remplit ses devoirs et règle sa conduite en ayant en vue les seuls intérêts des Nations Unies.

Impartialité

Dans l'exercice de ses fonctions officielles, le personnel des Nations Unies agit toujours avec impartialité, objectivité et professionnalisme. Il veille à ce que l'expression de ses opinions et convictions personnelles ne compromette ni ne paraisse compromettre l'accomplissement de ses devoirs ou les intérêts des Nations Unies. Il s'abstient d'agir d'une façon qui puisse sans justification donner lieu à un

^a Voir la résolution 60/1 de l'Assemblée générale.

traitement partial, en faveur ou à l'encontre de certains individus, groupes ou intérêts, qui est perçu comme tel.

Intégrité

Le personnel des Nations Unies fait preuve des plus hautes qualités d'intégrité, – honnêteté, bonne foi, équité et incorruptibilité, notamment – dans tout ce qui a trait à ses fonctions et aux intérêts des Nations Unies.

Responsabilité

Le personnel des Nations Unies répond de l'exercice de ses fonctions, ainsi que de ses actes et de ses décisions. Il s'acquitte de ses devoirs et responsabilités officiels en prenant des décisions conformes aux intérêts des Nations Unies. Il se soumet au contrôle auquel le poste qu'il occupe peut donner lieu.

Respect des droits de l'homme

Le personnel des Nations Unies respecte pleinement les droits fondamentaux, la dignité et la valeur de toutes les personnes et fait preuve à leur endroit de compréhension, de tolérance, de sensibilité et de respect de la diversité, sans discrimination aucune.

Principes

Conflit d'intérêts

Le personnel des Nations Unies règle ses intérêts propres de manière à prévenir tout conflit réel, potentiel ou apparent avec ses devoirs et responsabilités officiels. Tout conflit de cette nature doit être signalé et résolu au mieux des intérêts des Nations Unies.

Abus de pouvoir

Le personnel des Nations Unies n'outrepasse pas les pouvoirs qui lui sont confiés, surtout en mettant des collègues, bénéficiaires ou autres personnes ou groupes à contribution pour s'assurer un profit d'ordre financier, politique, sexuel ou autre.

Dons, distinctions honorifiques, faveurs et autres avantages

Le personnel des Nations Unies ne sollicite ni n'accepte de sources extérieures de dons, distinctions honorifiques, faveurs ou autres avantages quelconques susceptibles de mettre en cause son indépendance, son impartialité et son intégrité, à moins que l'acceptation de ces dons, distinctions honorifiques, faveurs ou autres avantages ne soit conforme aux politiques et règlements applicables.

Ressources des Nations Unies

Le personnel des Nations Unies n'emploie, directement ou indirectement, les ressources des Nations Unies, y compris leurs biens, ou n'en permet l'emploi, qu'aux seules fins autorisées.

Confidentialité de l'information

Le personnel des Nations Unies n'utilise pas l'information qui n'est pas rendue publique dans son intérêt personnel – financier ou autre – ou en vue d'en tirer avantage pour lui-même ou pour des tiers avec qui il a des liens personnels, familiaux ou autres, ni ne la divulgue sans y être autorisé. L'expiration de son service ne le décharge pas de cette obligation.

Emploi après la cessation de service

Le personnel des Nations Unies s'abstient de chercher à tirer indûment avantage de sa qualité ou de ses fonctions officielles, y compris l'information confidentielle obtenue par lui à ce titre, lorsqu'il sollicite un emploi ou une nomination après avoir quitté le service des Nations Unies.

Administration du Code

Le Code de déontologie s'applique à tout le personnel des Nations Unies.

Aux fins du présent Code, on entend par personnel des Nations Unies : les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et le personnel apparenté, dont les Volontaires des Nations Unies; le personnel ou les employés d'entités extérieures ou les particuliers ayant passé un accord de coopération avec l'Organisation ou un organisme des Nations Unies (stagiaires non rémunérés, consultants internationaux et locaux, vacataires et sous-traitants); les experts en mission, y compris les membres de la Police des Nations Unies; les membres des unités de police constituées et les agents des administrations pénitentiaires nationales, ainsi que les observateurs militaires et les membres des contingents nationaux des missions de maintien de la paix des Nations Unies.

Les valeurs et principes énoncés dans le présent Code de déontologie trouveront leur expression dans les normes de conduite applicables aux termes des différents statuts et règlements du personnel et autres textes pertinents des organismes des Nations Unies, y compris l'obligation de dénoncer tout manquement à leurs dispositions aux fonctionnaires ayant vocation à prendre les mesures qui s'imposent en pareil cas.

Le présent Code de déontologie prend effet le ... (*jour/mois/année*).
