



Assemblée générale

Distr. générale
1^{er} septembre 2010
Français
Original : anglais

Soixante-cinquième session

Point 136 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 a demandé 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 contient également des informations sur les activités Comité de déontologie des Nations Unies ainsi qu'un examen de questions complexes de déontologie dont celui-ci a eu à connaître, lorsque cela a été jugé pertinent, comme prévu par la résolution 63/250 de l'Assemblée générale relative à la gestion des ressources humaines.

Le rapport porte sur la période du 1^{er} août 2009 au 31 juillet 2010.

* A/65/150.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Historique et généralités	3
III. Activités du Bureau de la déontologie	8
A. Avis et conseils	8
B. Formation, éducation et sensibilisation	10
C. Protection des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou des enquêtes dûment autorisés	12
D. Dispositif de transparence financière	15
E. Définition de normes et aide à l'application de la politique déontologique	19
IV. Comité de déontologie des Nations Unies et réseau de déontologie	20
V. Orientations futures du dispositif de transparence financière	23
VI. Conclusion et recommandations	25

I. Introduction

1. Le présent rapport, le cinquième 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), a demandé 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 de l'Assemblée générale, intitulée « Gestion des ressources humaines », dans laquelle l'Assemblée, après avoir salué la création du Comité de déontologie des Nations Unies, a prié 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 dont celui-ci avait eu à connaître.

3. En outre, comme prévu à l'article 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 », le rapport comporte également un résumé de toutes les affaires dont le Président du Comité a été saisi.

4. Par ailleurs, comme suite à la recommandation formulée par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport (voir A/62/7, par. I.17), tendant à ce que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de mener une analyse approfondie des avantages et des inconvénients, y compris les frais, qu'impliquerait la réalisation de l'examen des déclarations de situation financière par le Bureau lui-même par rapport à ceux que comporte l'actuel accord de sous-traitance, une telle analyse a été réalisée pendant la période 2009-2010. Les résultats de cette analyse et les considérations connexes concernant l'orientation future du dispositif de transparence financière sont exposés dans la section V du présent rapport.

II. Historique et généralités

5. La création du Bureau de la déontologie a été approuvée par l'Assemblée générale lors du Sommet mondial de 2005 [voir la résolution 60/1 de l'Assemblée générale, par. 161 d)] pour aider le Secrétaire général à veiller à ce que tous les fonctionnaires s'acquittent de leurs fonctions conformément aux normes d'intégrité les plus élevées, comme requis par la Charte des Nations Unies, en encourageant une culture marquée par l'honnêteté, la transparence et la responsabilité. Les principales attributions du Bureau sont les suivantes :

a) Élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie, en coordination avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et, le cas échéant, avec d'autres bureaux, y compris dispenser tous les ans à l'intention de tous les fonctionnaires une formation en la matière;

b) Donner confidentiellement des avis et conseils aux fonctionnaires sur les règles de déontologie (conflits d'intérêts, par exemple), notamment en offrant un service d'assistance téléphonique en la matière;

c) Administrer le programme de déclarations de situation financière mis en place par l'Organisation;

d) S'acquitter des tâches qui lui sont assignées en exécution de la politique de l'Organisation concernant la protection des fonctionnaires contre les représailles que pourraient entraîner la dénonciation de manquements ou la coopération à une enquête ou à un audit autorisés;

e) S'acquitter de toutes autres tâches que le Secrétaire général pourrait lui confier.

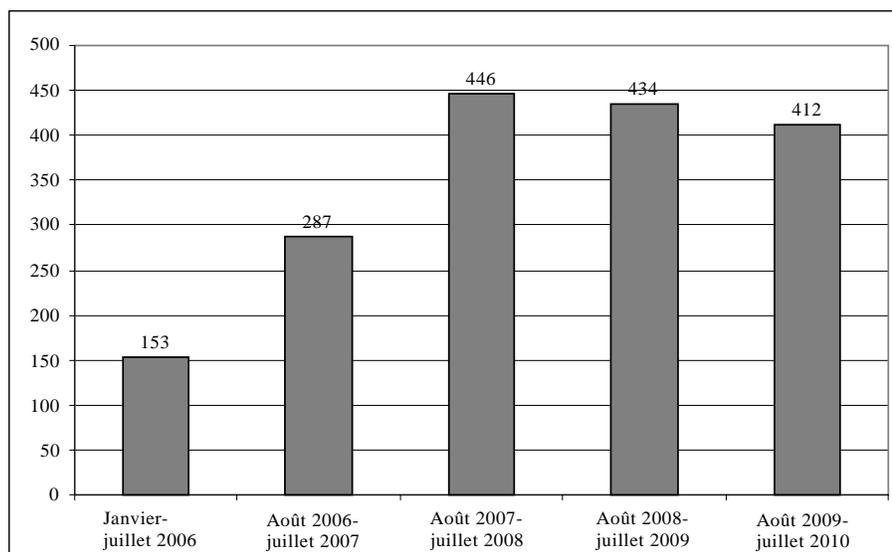
Le Bureau a commencé à fonctionner le 3 janvier 2006.

6. Le Secrétaire général a, le 19 juillet 2010, nommé Joan Elise Dubinsky Directrice du Bureau de la déontologie. Le Secrétaire général a exprimé ses vifs remerciements au Directeur sortant, Robert Benson, pour l'impulsion qu'il avait donnée aux activités du Bureau et sa contribution à la création et au bon fonctionnement du Bureau de la déontologie.

7. Pendant la période qui s'est écoulée entre le 1^{er} août 2009 et le 31 juillet 2010, le Bureau de la déontologie a reçu au total 412 demandes. La figure 1 illustre les chiffres correspondants pour l'ensemble de la période allant de 2006 à 2010.

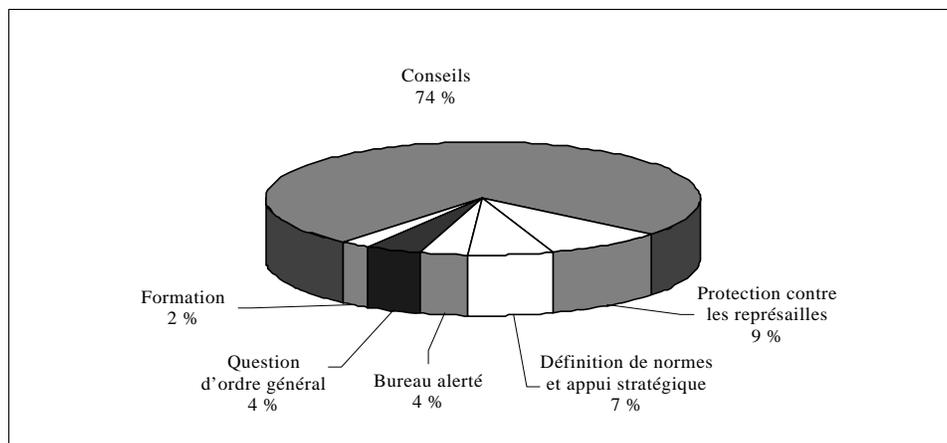
Figure 1

Évolution du nombre de demandes, par période considérée
(Janvier 2006-juillet 2010)



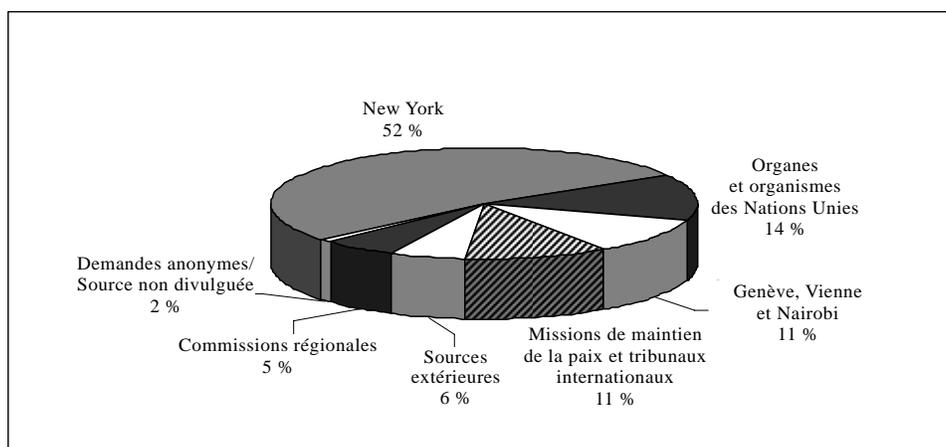
8. Les demandes reçues ont porté sur des aspects très divers de la déontologie : avis de caractère général, formation, conseils sur les politiques applicables, appui à l'élaboration de normes et autres informations de caractère général. Les demandes d'avis de caractère général émanant de fonctionnaires de l'Organisation représentent la majorité des demandes reçues par le Bureau de la déontologie, comme l'illustre la figure 2.

Figure 2
Répartition des demandes, par catégorie
 (1^{er} août 2009-31 juillet 2010)



9. Les demandes adressées au Bureau de la déontologie ont continué de provenir de sources géographiques et institutionnelles très diverses, ainsi que le montre la figure 3 ci-après. Elles sont venues en majorité de personnel en poste à New York (52 %), bien que ce chiffre ait baissé de 3 % par rapport à la période précédente. Les demandes provenant d'autres services du Secrétariat ont continué de représenter une proportion semblable. En fait, l'on a enregistré une augmentation de 3 % des demandes provenant de fonctionnaires d'institutions des Nations Unies, ce qui peut être imputable au fait que les autres entités des Nations Unies ont entrepris de mettre sur pied leurs propres bureaux de déontologie ou d'élaborer ou de revoir leurs politiques en la matière. Ces entités des Nations Unies ont sollicité l'assistance du Bureau de la déontologie dans différents domaines, comme la définition de normes, la formation et les activités opérationnelles.

Figure 3
Répartition des demandes selon la source
 (1^{er} août 2009-31 juillet 2010)

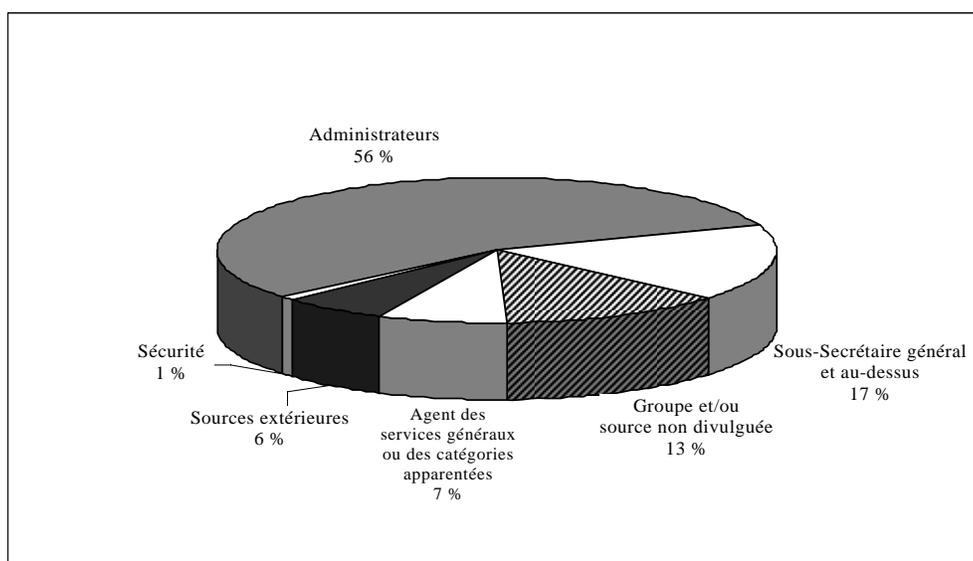


10. Le Bureau de la déontologie a été sollicité par des fonctionnaires et cadres de divers niveaux du Secrétariat. En comparaison de la période précédente, le nombre de demandes émanant de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs a baissé de 7 % mais celui des demandes reçues d'autres groupes ou de sources non divulguées s'est accru de 10 %. Le nombre de demandes émanant de cadres supérieurs de classe de sous-secrétaire général et au-dessus a également augmenté de 3 %, ce qui porte à penser que les hauts fonctionnaires sont davantage conscients des questions liées à la déontologie et à l'intégrité ainsi que des services fournis par le Bureau de la déontologie.

Figure 4

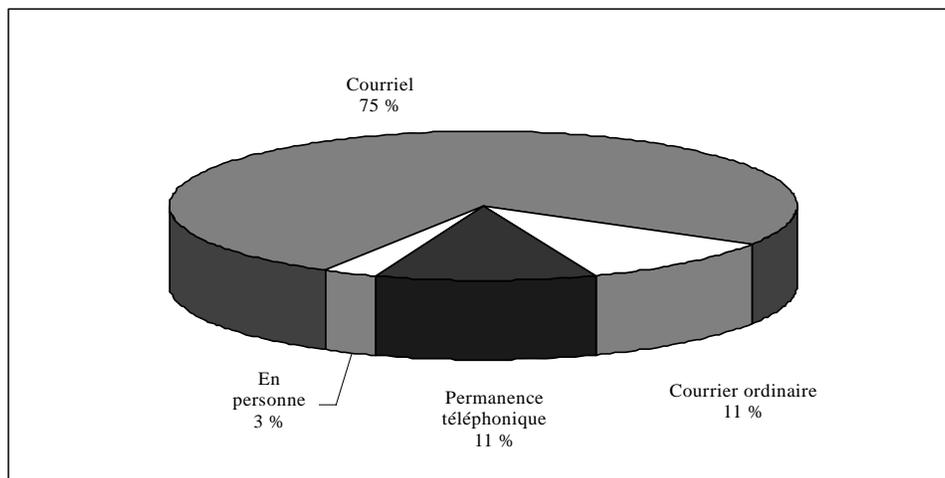
Répartition des demandes, par catégorie de fonctionnaires

(1^{er} août 2009-31 juillet 2010)



11. En ce qui concerne le mode de communication avec le Bureau de la déontologie, 75 % des demandes lui ont été adressées par courriel, soit une augmentation de 11 % par rapport à la période précédente, et les demandes par courrier ordinaire ou par téléphone 11 % du total. Le nombre de demandes formulées en personne a reculé de 8 %, ce qui est peut-être dû à la réinstallation des bureaux au Siège de l'ONU.

Figure 5
Répartition des demandes, par mode de communication
 (1^{er} août 2009-31 juillet 2010)



12. Le Bureau de la déontologie attache une grande importance à la sécurité de l'information, qui est pour lui une condition fondamentale d'un fonctionnement efficace, vu le caractère confidentiel de ses activités et de l'information qu'il traite. Il a fait l'objet pendant la période 2008-2009 d'un audit horizontal de la protection du caractère confidentiel des données du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies dirigé par la Division de l'audit interne du Bureau des services de contrôle interne (BSCI). L'audit avait pour objet de vérifier que le Secrétariat avait effectivement mis en place des mécanismes adéquats de contrôle pour protéger le caractère confidentiel et l'intégrité des informations concernant les fonctionnaires, les représentants des États Membres et d'autres personnes.

13. Le Corps commun d'inspection a procédé pendant la période considérée à un examen intitulé « La déontologie dans le système des Nations Unies » (JIU/Rep/2010/3), qui faisait suite à un précédent rapport du Corps commun d'inspection sur les lacunes des mécanismes de contrôle au sein du système des Nations Unies, afin de déterminer les progrès réalisés, les leçons apprises et les meilleures pratiques pour établir la fonction de déontologie et lui donner effet dans le système des Nations Unies. Les inspecteurs, après avoir évalué les activités et les fonctions du Bureau de la déontologie, ont relevé dans le rapport susmentionné que le Bureau répondait aux normes suggérées par le Corps commun d'inspection et pourrait constituer un point de référence pour les bureaux des autres organismes du système des Nations Unies. Le Secrétariat de l'Organisation a entrepris d'analyser les recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans son rapport afin, le cas échéant, d'améliorer l'efficacité de la fonction de déontologie.

14. Le BSCI a entrepris en mai 2010 un audit interne du dispositif de transparence financière, notamment sous l'angle de la sécurité de l'information. Cet audit a pour objet d'évaluer l'adéquation et l'efficacité des mécanismes de contrôle interne s'agissant de garantir que les fonctionnaires qui sont tenus de le faire présentent effectivement chaque année des déclarations de situation financière et des

déclarations d'intérêts et de faciliter une application efficiente et efficace du dispositif de transparence financière.

III. Activités du Bureau de la déontologie

A. Avis et conseils

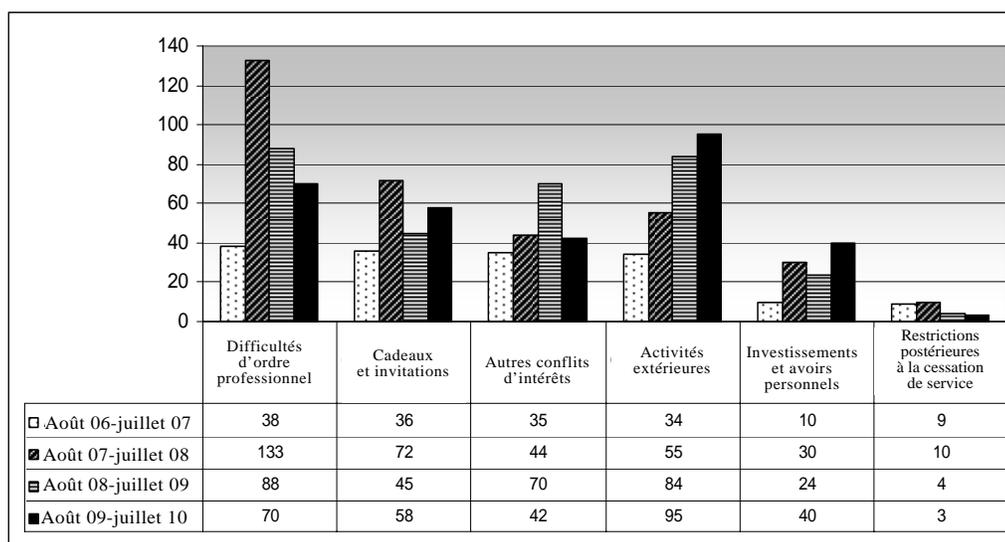
15. La fourniture d'avis et de conseils confidentiels est pour le Bureau de la déontologie l'un des principaux moyens de prévenir les risques. Ses services individualisés de conseils aident les fonctionnaires à se conformer à des normes professionnelles et éthiques élevées et à gérer des situations qui pourraient donner naissance à des conflits d'intérêts. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a été appelé, à titre confidentiel ou anonyme, à discuter de questions de déontologie concernant des conflits d'intérêts réels ou apparents découlant d'activités extérieures, l'acceptation de dons, de distinctions ou de faveurs, des investissements et avoirs personnels et d'autres questions très diverses en rapport avec le travail. Il a également été prié de donner des éclaircissements au sujet des règlements, règles et normes de l'Organisation, par exemple en ce qui concerne des activités interdites ou non réglementées ou pour aider les fonctionnaires à régler des questions complexes qui ne sont pas spécifiquement régies par les règlements existants, en se fondant à cette fin sur les valeurs de l'Organisation et en interprétant la réglementation existante. Ainsi, les fonctionnaires sont mieux à même de faire des choix appropriés conformes aux valeurs et aux règles de l'Organisation. Les demandes les plus fréquentes des fonctionnaires portent sur la possibilité de réaliser des activités extérieures sans porter atteinte à leur statut de fonctionnaires internationaux responsables exclusivement devant l'Organisation.

16. Le Bureau ne remplace pas les mécanismes qui ont déjà été mis en place pour signaler des irrégularités ou régler des griefs. Il cherche plutôt à encourager les fonctionnaires et l'administration à demander des avis confidentiels sur la façon d'éviter des conflits d'intérêts potentiels et d'autres dilemmes déontologiques liés au travail. Pour préciser ces distinctions, eu égard en particulier à l'introduction du nouveau système de justice interne, en juillet 2009, le Bureau, en collaboration avec tous les services compétents, met actuellement la dernière main à un manuel provisoirement intitulé « Guide du fonctionnaire sur la procédure à suivre pour obtenir des avis et des conseils, régler des griefs, signaler des irrégularités ou contester une décision ». Ce manuel doit être publié d'ici à la fin de l'année. Il décrira les responsabilités dont sont investis les différents services compétents de l'Organisation et les moyens qui sont mis à la disposition des fonctionnaires, précisera le rôle de chaque interlocuteur et aidera les fonctionnaires à déterminer quel est le service le mieux à même de régler les difficultés auxquelles ils peuvent être confrontés.

17. Le Bureau de la déontologie a, pendant la période considérée, donné suite à 308 demandes d'avis et de conseils déontologiques. Comme l'illustre la figure 6 ci-dessous, ces 308 demandes d'avis peuvent être classées dans les catégories suivantes : activités extérieures : 95 (31 %) ; investissements et avoirs personnels : 40 (13 %) ; autres conflits d'intérêts : 42 (14 %) ; dons, invitations et distinctions : 58 (19 %) ; et restrictions postérieures à la cessation de service : 3 (1 %). Les demandes portant sur des questions liées à l'emploi, au nombre de 70, représentent

22 % du nombre total de demandes de conseils et ont été le fait de fonctionnaires souhaitant avoir des indications sur la façon de gérer différentes situations liées à leur travail, comme des allégations d'irrégularités, des problèmes de carrière et des questions liées à l'évaluation et à la notation de leurs services. Après avoir entendu les préoccupations de l'intéressé, le Bureau soit l'orienter vers le service approprié pour que celui-ci lui fournisse une assistance, soit le conseille quant à la démarche à suivre.

Figure 6
Évolution du nombre des demandes de conseils adressées au Bureau de la déontologie
 (Août 2006-juillet 2010)



18. Le nombre total de demandes de conseils adressées au Bureau de la déontologie est resté relativement stable par rapport à la période précédente. S'il a diminué dans des catégories comme les « difficultés d'ordre professionnel » et « autres conflits d'intérêts », il a beaucoup augmenté dans trois catégories, à savoir celles des « activités extérieures », des « cadeaux et invitations » et des « investissements et avoirs personnels ». La diminution du nombre de demandes concernant les « difficultés d'ordre professionnel » est peut-être due au fait que les fonctionnaires sont mieux conscients de la portée limitée du mandat du Bureau.

19. Indépendamment des avis et des conseils donnés aux fonctionnaires du Secrétariat, 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 Haut-Commissariat aux droits de l'homme, 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), le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC), le secrétariat de la Convention des Nations Unies pour la

lutte contre la désertification, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), l'Union postale universelle (UPU), 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).

B. Formation, éducation et sensibilisation

20. Dans les efforts que déploie le Bureau de la déontologie pour atteindre le personnel en poste dans des lieux d'affectation autres que le Siège, le Directeur du Bureau s'est rendu à l'Office des Nations Unies à Genève en février 2010, où il s'est entretenu avec le Conseil de direction et le Conseil de coordination du personnel de l'Office. Il a également rencontré des représentants du HCR, du Comité de coordination des associations des syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies (CCASIP) et de la Fédération des associations de fonctionnaires internationaux (FICSA). En mars 2010, il a fait une visite à la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), où il a eu des entretiens avec des hauts fonctionnaires de la Commission et a fait, au cours d'une session de questions et réponses, un exposé visant à faire mieux comprendre le rôle et le mandat du Bureau de la déontologie.

21. Le Bureau de la déontologie a organisé plusieurs réunions d'information, notamment à l'intention des experts consultants du Service du secrétariat des organes subsidiaires du Conseil de sécurité du Département des affaires politiques, des chefs des services administratifs des différents départements de l'Organisation ainsi que des responsables du Département de la gestion, au sujet de la nouvelle instruction administrative concernant l'enregistrement, la conservation et la cession des dons faits à l'Organisation ou des dons faits à des fonctionnaires et le rôle de l'administrateur en chef désigné à cet effet.

22. Conformément à son mandat, qui est d'« élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie » et de « dispenser tous les ans à l'intention de tous les fonctionnaires une formation en la matière » (voir ST/SGB/2005/22), le Bureau de la déontologie a continué de collaborer étroitement avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et les autres bureaux intéressés pour mener à bien des programmes de formation à la déontologie des fonctionnaires de tous les niveaux de l'ensemble du Secrétariat. Les efforts déployés de concert à cette fin ont tendu à mettre au point, adapter et mener des programmes de formation à la déontologie sous forme d'ateliers de caractère général ou d'ateliers individualisés ainsi que de programmes en ligne ou personnels, qui ont été intégrés comme il convient aux programmes de formation de perfectionnement du personnel de caractère plus général.

23. Le programme obligatoire de formation en ligne intitulé « Programme de sensibilisation à l'obligation d'intégrité » (voir ST/SGB/2005/17) est accessible en anglais et en français et s'adresse à tous les fonctionnaires, à tous les niveaux. Il met l'accent sur les valeurs fondamentales et les normes d'intégrité que doivent observer

les fonctionnaires des Nations Unies dans leur travail. Depuis son lancement, en 2005, plus de 29 000 fonctionnaires ont suivi cette formation, dont plus de 8 600 pendant la période considérée. Élaboré par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC), des innovations techniques sont constamment apportées au programme pour l'améliorer et l'étendre à tous les lieux d'affectation.

24. 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 2009-2010. Les matériels pédagogiques nécessaires sont désormais disponibles en anglais, en espagnol et en français. Depuis son lancement, en 2006, plus de 12 500 fonctionnaires du système des Nations Unies y ont participé et, pendant la période considérée, plus de 2 600 fonctionnaires ont assisté aux différentes sessions de l'atelier (chiffre au 31 juillet 2010, sous réserve de confirmation lors de l'opération de vérification et de clôture de la base de données de fin d'année). Il a également été organisé sur demande plusieurs sessions qui ont été individualisées selon que de besoin ou intégrées aux programmes généraux de formation des fonctionnaires en poste sur le terrain dans différents lieux d'affectation. Pendant la période considérée, il a été organisé 17 sessions de ce type à l'intention de groupes de fonctionnaires du Bureau de la coordination des affaires humanitaires du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, du HCR, de l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour, de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, de Centres d'information des Nations Unies, de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban, de l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve, du Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient et du Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban. Il a été ouvert des crédits en vue d'organiser 40 autres ateliers au Siège et dans d'autres lieux d'affectation d'ici à la fin de 2010.

25. Afin de faciliter l'organisation de cet atelier dans les différents lieux d'affectation, le Bureau de la déontologie, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, a organisé à l'Office des Nations Unies à Genève, en juillet 2010, une version WebEx de l'atelier à l'intention des fonctionnaires du HCR en poste au Burundi et au Cameroun.

26. L'organisation d'ateliers personnalisés portant sur le thème de la déontologie et de l'intégrité dans le domaine des achats, initiative conjointe du Bureau de la déontologie, du Bureau de la gestion des ressources humaines et de la Division des achats, s'est poursuivie au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies pendant la période 2009-2010. L'atelier est obligatoire pour les fonctionnaires de la Division des achats et recommandé pour les autres fonctionnaires ayant des responsabilités liées aux achats, par exemple dans les domaines comme l'établissement de demandes de fourniture de biens et de services, la gestion des marchés ou les relations avec les fournisseurs. Au 31 juillet 2010, plus de 700 fonctionnaires avaient participé aux sessions de cet atelier, dont 85 pendant la période considérée.

27. Le Bureau de la déontologie a, pendant le premier semestre de 2010, continué de collaborer avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, 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 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. Dans le cadre d'une autre initiative concertée, le Bureau de la déontologie a également apporté un appui technique et un financement pour l'organisation d'un atelier personnalisé d'une journée intitulé « Responsabilité, déontologie et intégrité au quotidien », qui fera partie de la nouvelle version du Programme de formation des cadres des missions à l'administration et à la gestion des ressources du Département des opérations de maintien de la paix. Ce programme a été lancé en juillet 2010 au Centre de formation de la base logistique des Nations Unies de Brindisi (Italie) et a été suivi par plus d'une quarantaine de cadres moyens chargés de différentes fonctions d'appui.

28. Le Bureau de la déontologie et le Bureau de la gestion des ressources humaines ont fourni des avis concernant l'intégration de la déontologie aux programmes de formation en ligne élaborés par la Division des achats en vue du lancement de son centre de formation en ligne et par le Département de la gestion à l'intention du Comité des marchés du Siège de l'Organisation.

29. La décision d'intégrer une formation à la déontologie aux programmes de formation de caractère plus général s'est traduite également par l'introduction de modules consacrés à la déontologie dans les programmes d'orientation à l'intention des fonctionnaires nouvellement recrutés ainsi que dans les programmes de formation des administrateurs auxiliaires et des membres des organes centraux de contrôle, les programmes de formation à la gestion des ressources humaines, les programmes de perfectionnement des cadres et les programmes de perfectionnement des agents des services généraux.

30. Le Bureau de la déontologie a entrepris d'élaborer un site Web externe afin d'élargir la portée de ses activités d'information et de sensibilisation aux normes de conduite exigées par l'Organisation des Nations Unies et de mieux faire connaître le mandat dont le Bureau est investi. Ce site Web devrait faciliter l'établissement d'une communauté de pratique entre les membres du Comité de déontologie des Nations Unies, dont font partie les fonds et programmes des Nations Unies et les membres du Réseau de déontologie des Nations Unies, qui rassemble les institutions spécialisées.

31. Le Bureau de la déontologie et le Bureau de la gestion des ressources humaines s'emploient constamment, sur la base de l'information en retour qu'ils reçoivent, à actualiser et à adapter le contenu de tous les programmes de formation à la déontologie à la lumière des nouvelles politiques et des priorités changeantes de l'Organisation.

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

32. La circulaire du Secrétaire général relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des irrégularités ou qui collaborent à des audits ou des enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2005/21) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Conformément à cette circulaire, c'est le Bureau de la déontologie qui est chargé de recevoir les plaintes de représailles et de procéder à un examen préliminaire pour déterminer si la démarche entreprise par le plaignant est une activité protégée et, dans l'affirmative, s'il y a lieu de présumer que l'activité protégée a été un facteur des représailles alléguées.

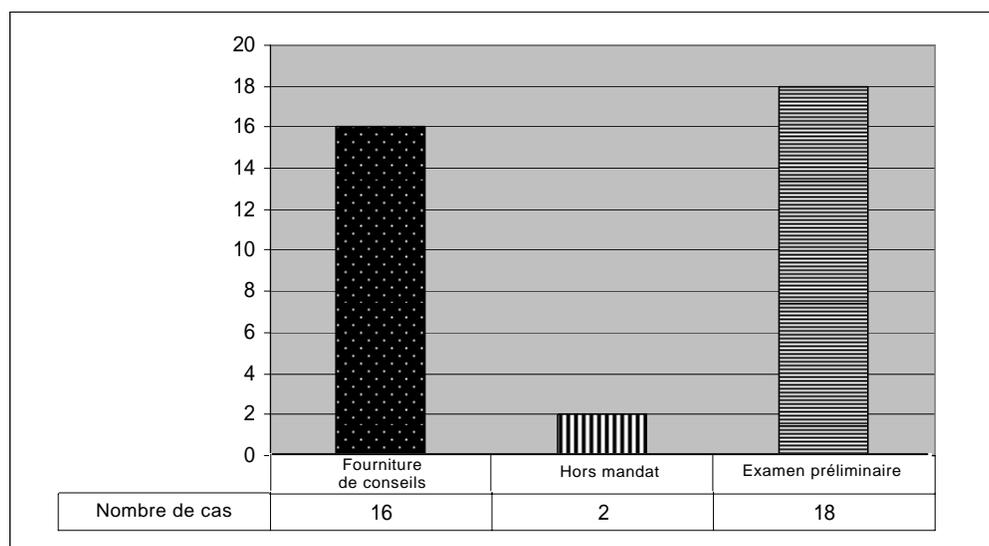
33. Du 1^{er} août 2009 au 31 juillet 2010, le Bureau de la déontologie a reçu 36 demandes de protection contre des représailles, dont 18 ont été jugées mériter un examen préliminaire, comme indiqué à la figure 7. L'examen préliminaire consiste à étudier la documentation présentée par le plaignant et à vérifier les faits pour voir s'il existe des éléments indépendants et corroborés à l'appui de la plainte pour représailles. Dès 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 chargée de prouver qu'elle aurait pris la même mesure que les représailles alléguées si l'intéressé n'avait pas signalé d'irrégularités ni collaboré à un audit ou une enquête dûment autorisés.

34. Le nombre de demandes de protection contre des représailles (il en a été reçu 36 pendant la période considérée) a baissé de 40 % par rapport à la période précédente, durant laquelle il en avait été reçu 64. Cette diminution peut être imputée à plusieurs facteurs. Il a été mis en place un nouveau système d'administration de la justice comportant un robuste calendrier d'audiences publiques, et les jugements rendus sont publiés sur le site Web. Il se peut que les fonctionnaires, qui suivent de près l'évolution du système, attendent pour demander une protection que la jurisprudence soit plus établie. En outre, un nombre croissant de fonctionnaires ont sollicité l'assistance du Bureau des services d'ombudsman et de médiation pour régler à l'amiable leurs difficultés professionnelles, ce qui explique peut-être la diminution du nombre de demandes reçues par le Bureau de la déontologie. Par ailleurs, la mise en œuvre du Plan-cadre d'équipement au Siège a dispersé les fonctionnaires dans différents immeubles, ce qui a sans doute découragé aussi les visites personnelles. Enfin, les lacunes qui caractérisent la politique de protection contre les représailles permettent à la Division des investigations du BSCI de ne pas ouvrir d'enquête sur une présomption de représailles qui lui a été soumise par le Bureau de la déontologie, de sorte qu'il se peut que les fonctionnaires éprouvent un certain scepticisme quant à la capacité du Bureau de la déontologie de fournir une protection efficace.

Figure 7

Suite donnée aux demandes de protection

(1^{er} août 2009-31 juillet 2010)



35. Le Bureau de la déontologie a achevé son examen de 8 des 18 cas qui ont donné lieu à un examen préliminaire : dans 4 d'entre eux, il a déterminé qu'aucune présomption de représailles n'avait été établie et, dans les 4 autres, les demandes ont été retirées ou les plaignants se sont désistés. Le processus d'examen préliminaire se poursuit concernant les 10 autres cas.

36. Des 18 autres plaintes, 2 ont été jugées ne pas relever du mandat du Bureau, et des conseils et des avis ont été fournis à 16 fonctionnaires concernant la portée et l'application de la politique de protection et les conditions qui devaient être remplies avant qu'un examen préliminaire puisse être entamé et les mesures correctives qui peuvent être adoptées si l'existence de représailles est établie. L'une des demandes reçues par le Bureau de la déontologie pendant la période considérée avait trait à une demande du Greffier du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies tendant à ce qu'il suive la situation de fonctionnaires qui avaient déposé dans une affaire et qui avaient craint de faire l'objet de représailles pour avoir collaboré avec le Tribunal. Cela signifie que le fait de déposer devant le Tribunal ou de collaborer avec lui doit être considéré comme une activité protégée, ce qui n'est actuellement pas prévu par la politique de protection contre les représailles en vigueur. Le Bureau de la déontologie a entamé des consultations avec les bureaux intéressés du Secrétariat pour qu'il soit envisagé de réviser la politique de protection contre les représailles à la lumière de l'évolution récente du système de justice interne.

37. Dans le rapport sur la période précédente, il était indiqué qu'il restait 16 affaires en cours d'examen. Le Bureau de la déontologie a achevé son examen préliminaire de 9 de ces 16 affaires et a déterminé qu'il y avait présomption de représailles dans une affaire, qui a par la suite été renvoyée au BSCI pour enquête. Aucune présomption de représailles n'a pu être établie dans les huit autres cas. Dans quatre autres, les demandes ont été retirées ou les plaignants se sont désistés (trois de ces quatre affaires ont été réglées à l'amiable à la suite de médiation et de négociation). L'examen préliminaire des trois dernières affaires est en cours. Les deux affaires dont le Bureau a été saisi pendant la période allant du 1^{er} août 2007 au 31 juillet 2008 dont l'examen était en cours à la fin de la période précédente ont depuis lors été closes sans que l'existence de représailles ait été établie.

38. Le nouveau système de justice interne a soulevé une question qui préoccupe beaucoup le Bureau de la déontologie, à savoir le caractère confidentiel de ses activités et de ses rapports. Dans une affaire portée récemment devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, un ancien fonctionnaire a attaqué un mémorandum du Bureau de la déontologie par lequel celui-ci l'informait de l'enquête menée par le BSCI sur son affaire, qui n'avait pas établi l'existence de représailles, et le fait que le Bureau de la déontologie souscrivait aux constatations et conclusions du rapport d'enquête. Lors de son examen de l'affaire, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a ordonné la production du rapport d'enquête que le BSCI avait communiqué au Bureau de la déontologie ainsi que des documents à l'appui. Le Bureau de la déontologie s'est toujours opposé à la communication au plaignant des rapports confidentiels d'enquête du BSCI dans la mesure où cela compromettrait la capacité du Bureau de s'acquitter de ses responsabilités lorsque des fonctionnaires lui demandent une protection contre des représailles. Le Bureau considère que si des documents confidentiels, comme les rapports du BSCI, sont rendus publics, des tiers qui pourraient fournir des informations étayant la demande de protection d'un fonctionnaire risquent de s'en

abstenir, de crainte de faire eux-mêmes l'objet de représailles. En dépit des objections énergiques qu'il a avancées en invoquant le principe de confidentialité, qui est fondamental pour le bon fonctionnement d'un bureau de la déontologie, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies a communiqué le rapport du BSCI à l'ancien fonctionnaire.

D. Dispositif de transparence financière

39. 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.

40. Durant la période de déclaration 2009 (commençant le 1^{er} mars 2009), 3 618 fonctionnaires au total avaient, par le système de déclaration en ligne, souscrit une déclaration de situation financière. La période de déclaration 2009 portait sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2008.

41. À la date de clôture (31 décembre 2009), 99,61 % de l'effectif total (3 604 participants) s'étaient acquittés de cette obligation. Cette proportion marque une nouvelle amélioration par rapport à la période de déclaration 2008 (99,16 % ou 3 092 fonctionnaires). Les 14 participants qui n'avaient pas rempli leurs obligations en la matière ne représentaient que 0,39 % du total, contre 26 participants et 0,83 % pour la période de déclaration 2008 et 172 participants ou 9 % pour la période de déclaration 2007. Parmi eux, sept cas ont été renvoyés au Bureau de la gestion des ressources humaines pour qu'il prenne les mesures voulues. Le Bureau de la déontologie a été informé que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait achevé l'examen de deux de ces cas et que l'examen de cinq autres se poursuivait. Les sept autres cas n'ont pas été renvoyés au Bureau de la gestion des ressources humaines vu que la non-déclaration avait été due à des raisons techniques ou à d'autres considérations.

42. L'amélioration du taux de conformité au dispositif de transparence financière peut être attribuée à un certain nombre de facteurs, comme le fait que le Secrétaire général a donné le ton dès le début du cycle dans une communication adressée individuellement à tous les participants, le fait qu'au sommet de la hiérarchie, les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux s'y sont pleinement conformés et le fait que le Bureau de la déontologie a intensifié son action de suivi auprès tant des chefs de département et des entités participantes que des différents fonctionnaires intéressés.

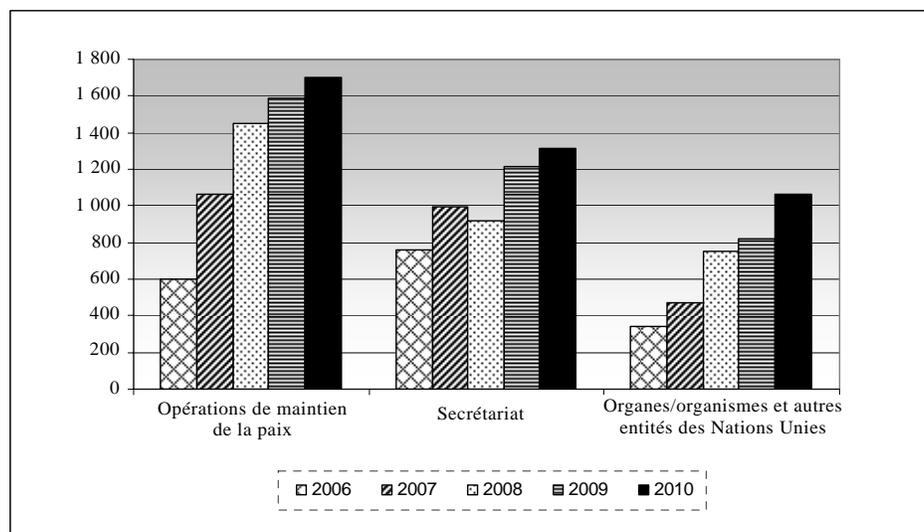
43. Outre l'examen des déclarations, un autre élément important est la vérification effectuée par sondage aléatoire parmi les fonctionnaires de toutes les catégories et de tous les services, pour valider l'information communiquée et s'assurer qu'elle est complète. Pendant la période de déclaration 2009, les déclarations de 182 fonctionnaires ont été vérifiées.

44. Pour la période de déclaration 2010 (qui a débuté le 1^{er} mars 2010), le nombre total des fonctionnaires intéressés s'élevait à 4 078 au 18 juin 2010, soit 11,3 % de plus que pour la période précédente. Cette augmentation est sans doute imputable à la participation accrue de fonctionnaires du Secrétariat, des opérations de maintien de la paix et des différentes entités de l'Organisation.

45. La figure 8 présente une comparaison entre les différentes périodes de déclaration des niveaux de participation au dispositif de transparence financière, y compris une ventilation par groupe institutionnel. Ce sont le Secrétariat, les opérations de maintien de la paix et les organismes et institutions des Nations Unies qui affichent les hausses les plus notables.

Figure 8

Participation au dispositif de transparence financière, par entité et par année de déclaration (2006-2010)^a



	<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	1 584	1 212	822	3 618
2010	1 699	1 314	1 065	4 078

^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.

Pour 2010, les données ont été arrêtées au 18 juin 2010.

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

46. Si le nombre total des participants a continué à augmenter pendant la période 2010, 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 attributions et responsabilités officielles. Au cours des cinq dernières années, le

nombre de participants a beaucoup augmenté, passant de 1 704 en 2006 à 3 618 en 2009 et 4 078 à la mi-juin 2010. Il importe par conséquent au plus haut point de renforcer les capacités du Bureau de la déontologie de gérer le dispositif de transparence financière ainsi que de développer le système informatique indispensable au bon fonctionnement du programme.

47. C'est le Bureau de la déontologie qui administre le dispositif de transparence financière pour le personnel des diverses entités du système des Nations Unies, suivant le principe de la répartition des coûts. Le Bureau se tient constamment en contact avec les autres organismes et institutions des Nations Unies qui n'ont pas encore mis en place de programme de déclarations de situation financière ou qui ont entrepris de le faire afin d'améliorer la cohérence des politiques et des pratiques. Au 18 juin 2010, les entités des Nations Unies qui participaient au programme, qui s'élargit constamment, étaient l'UNRWA, l'Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement, l'Institut interrégional des Nations Unies sur la criminalité et la justice, le Programme ONUSIDA, le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, le HCR, la Commission d'indemnisation des Nations Unies, le secrétariat de la Convention des Nations Unies pour la lutte contre la désertification, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR) et l'Université des Nations Unies.

48. Dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/63/526), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a recommandé 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 s'étaient acquittés de leur obligation de déclaration et le nombre de ceux qui ne s'y étaient pas pliés, en précisant pour quelles raisons. Le tableau indiquant le taux de conformité au dispositif de transparence financière pour 2009 fournit les renseignements demandés pour l'année de déclaration 2009, ventilés par entité du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

49. En ce qui concerne les raisons pour lesquelles les déclarations requises n'avaient pas été souscrites, il ressort des communications reçues de certains participants qu'ils croyaient ne pas être tenus de participer au programme. Le Bureau de la déontologie ignore quelles ont été les raisons pour lesquelles les participants avec lesquels il n'a pas eu de communication n'avaient pas présenté de déclaration.

Tableau

Dispositif de transparence financière : taux de conformité des fonctionnaires en 2009

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de déclarants requis</i>	<i>Nombre de déclarations fonctionnaires présentées</i>	<i>Nombre de fonctionnaires défailants</i>
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies			
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	2	2	0
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	4	4	0
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	27	27	0

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de déclarants requis</i>	<i>Nombre de déclarations présentées</i>	<i>Nombre de fonctionnaires défaillants</i>
Département des affaires économiques et sociales	58	58	0
Département de la gestion	220	220	0
Département des affaires politiques, y compris missions politiques spéciales	131	128	3
Département de l'information	33	33	0
Département de la sûreté et de la sécurité	10	10	0
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	39	39	0
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	20	20	0
Commission économique et sociale pour l'Afrique	76	76	0
Commission économique et sociale pour l'Europe	10	10	0
Commission économique et sociale pour l'Amérique latine et les Caraïbes	55	55	0
Bureau de la déontologie	10	10	0
Cabinet du Secrétaire général	23	23	0
Bureau des affaires de désarmement	7	7	0
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	23	23	0
Bureau des services de contrôle interne	13	13	0
Bureau des affaires juridiques	20	20	0
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés	1	1	0
Haut-Commissariat aux droits de l'homme	15	15	0
Bureau de l'Ombudsman	2	2	0
Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	1	1	0
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	0
Bureau des technologies de l'information et des communications	22	22	0
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	3	3	0
Bureau à New York des commissions régionales	1	1	0
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	56	55	1
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	24	24	0
Office des Nations Unies à Genève	86	86	0
Office des Nations Unies à Nairobi	36	36	0
Office des Nations Unies à Vienne	14	14	0
Office des Nations Unies contre le crime et la drogue	44	44	0
Comité scientifique des Nations Unies pour l'étude des effets des rayonnements ionisants	1	1	0
Instituts de recherche et d'information	9	9	0
Tribunaux internationaux et commissions de vérification	112	112	0

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de déclarants requis</i>	<i>Nombre de déclarations présentées</i>	<i>Nombre de fonctionnaires défaillants</i>
Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)	1 212	1 208	4
Opérations de maintien de la paix	1 584	1 575	9
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	822	821	1
Total	3 618	3 604	14

50. Le nombre de hauts fonctionnaires de l'ONU ayant au moins rang de sous-secrétaire général qui souscrivent des déclarations facultatives non confidentielles de situation financière est demeuré de 149, soit le même nombre qu'en 2008. Cela est très probablement dû au fait que le dispositif de transparence financière demeure largement connu et accepté. Les déclarations de cette nature souscrites en 2009 par des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints sont affichées sur le site Web du Secrétaire général.

51. Par ailleurs, comme suite à la recommandation formulée par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport (voir A/62/7, par. I.17), tendant à ce que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de mener une analyse approfondie des avantages et des inconvénients, y compris les frais, qu'impliquerait la réalisation de l'examen des déclarations de situation financière par le Bureau lui-même et par rapport à ceux que comporte l'actuel accord de sous-traitance, une telle analyse a été réalisée pendant la période 2009-2010. Les résultats de cette analyse et les considérations connexes concernant l'orientation future du programme de déclarations de situation financière sont exposés dans la section V du présent rapport.

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

52. 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.

53. Le Bureau de la déontologie a fourni des avis à la Division des achats, pour sa révision du Manuel des achats, sur les questions liées à la déontologie et à l'intégrité du processus de passation de marchés. En outre, il a aidé la Division des achats à élaborer les procédures opérationnelles permanentes du Comité de haut niveau chargé de l'examen des fournisseurs au cours sa phase pilote, de juillet 2009 à juillet 2010. Il a également, comme la Division des achats lui en avait fait la demande à différentes occasions, donné des avis sur les qualifications de déontologues de l'extérieur.

54. Le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Département de la gestion à la révision d'un certain nombre de normes existantes et à l'introduction de nouvelles normes, y compris en ce qui concerne les conflits d'intérêts, dans le contexte de

l'élaboration de la nouvelle version du Statut et du Règlement du personnel, et il a contribué à la révision du chapitre 1 du Règlement du personnel des Nations Unies.

55. Par ailleurs, le Bureau a communiqué à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ses observations concernant l'élaboration de sa politique en matière d'acceptation de dons et d'invitations afin d'assurer sa conformité avec l'ensemble des normes et des politiques de déontologie de l'Organisation des Nations Unies.

56. Le Bureau de la déontologie a également participé à la révision de la circulaire du Secrétaire général concernant les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts (ST/SGB/2006/6).

57. Le Bureau a contribué directement à l'élaboration d'une nouvelle instruction administrative intitulée « Distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations provenant de sources gouvernementales ou non gouvernementales : obligation de les signaler et règles relatives à leur conservation ou aliénation » (ST/AI/2010/1), qui a été publiée en janvier 2010. Cette instruction a pour but d'actualiser les normes pertinentes et de donner des instructions détaillées concernant la façon dont doivent être gérées les situations dans lesquelles une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un don ou une rémunération ont été offerts ou proposés.

58. En outre, le Bureau de la déontologie a contribué à la révision de la circulaire du Secrétaire général concernant le Fonds commémoratif de l'ONU créé grâce au prix Nobel de la paix (ST/SGB/2010/8), qui vise à élargir la couverture du Fonds et de ses sources de financement.

59. Le Bureau de la déontologie a continué par l'entremise de son directeur, qui le préside, d'orienter les activités du Comité de déontologie des Nations Unies, particulièrement en ce qui concerne la révision des politiques en vigueur et la détermination de nouvelles normes. Il fournit, en sa qualité de secrétariat du Comité, une large gamme de services d'appui et de coordination. Le Directeur du Bureau continue, en sa qualité de Président du Comité de déontologie des Nations Unies, d'examiner les cas devant être saisis comme prévu par la section 4.3 de la circulaire ST/SGB/2007/11. L'on trouvera des informations détaillées concernant les activités du Comité de déontologie dans la section IV du présent rapport.

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

60. Le Comité de déontologie des Nations Unies a été créé en application de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2007. Il a pour principales attributions 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 le bureau de la déontologie d'un organisme du système des Nations Unies ou par le Président du Comité de déontologie.

61. 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, le Comité de déontologie des Nations Unies comprenait au 30 juillet 2010 les membres suivants : Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, PNUD, UNICEF, FNUAP, UNOPS, PAM, UNRWA et HCR. À la demande des entités ci-après et conformément aux dispositions pertinentes de la circulaire susmentionnée du Secrétaire général (ST/SGB/2007/11), le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies fournit également des services à 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.

62. Le Comité est présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, 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.

63. Pendant la période allant du 1^{er} août 2009 au 31 juillet 2010, le Comité de déontologie des Nations Unies a tenu 10 sessions.

64. En 2009, l'une des priorités du Comité a été de fournir au Secrétaire général un appui fonctionnel et technique pour l'aider à soumettre à l'Assemblée générale pour examen et approbation, en septembre 2009, le Code de déontologie du personnel des Nations Unies. Le Comité a continué, par ses activités de fixation de normes, d'échanges d'informations, de sensibilisation, d'information et de formation, à promouvoir les valeurs fondamentales et les principes reflétés dans le Code et dans les autres documents pertinents afin d'encourager une culture d'éthique et d'intégrité à l'Organisation.

65. Le Comité de déontologie a continué d'échanger des informations sur la formulation et l'application des politiques, afin d'harmoniser les normes déontologiques et d'encourager une démarche cohérente dans l'application de ces normes et politiques à l'Organisation. Il a également eu des discussions concernant la coordination des politiques dans les domaines du dispositif de transparence financière et de la protection contre les représailles des personnes ayant signalé des irrégularités ou ayant coopéré avec les audits autorisés.

66. Le Comité de déontologie a, pendant la période considérée, élaboré le canevas de la politique à suivre pour protéger contre les représailles les personnes qui ont signalé des manquements ou ayant coopéré avec des audits autorisés auquel puissent se référer les organisations membres. Établie à la suite d'une analyse approfondie des politiques soumises en la matière par différents pays ainsi que par les institutions internationales et les organismes des Nations Unies ainsi que des pratiques optimales, cette politique, qui est actuellement à l'examen au sein du Secrétariat, indique quels sont les principaux éléments d'un mécanisme efficace de protection contre les représailles.

67. Le Comité de déontologie des Nations Unies a eu au sujet de la mise en œuvre des politiques de transparence financière de longues discussions qui ont permis à ses membres d'échanger des données d'expérience. Les discussions ont porté notamment sur les principaux objectifs d'un dispositif efficace de transparence

financière, qui étaient : a) d'éduquer le personnel et de susciter une prise de conscience accrue des risques de conflit d'intérêts personnels découlant de placements financiers et d'intérêts extérieurs; b) d'encourager les fonctionnaires à demander conseil avant toute démarche qui pourrait donner naissance à un conflit d'intérêts; c) de faciliter l'évaluation des risques et les efforts d'atténuation des risques en aidant les fonctionnaires à éviter les conflits d'intérêts et à les régler; et d) de renforcer la responsabilité individuelle. Les interprétations et méthodologies communes ainsi dégagées permettront aux organisations membres du Comité d'améliorer encore le dispositif de transparence financière.

68. Le Président a, pendant la période considérée, consulté le Comité au sujet du cas d'un fonctionnaire d'un programme doté d'une administration distincte qui avait demandé que son cas soit revu par le Président du Comité conformément à la section 4.3 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11 concernant des allégations de représailles pour dénonciation de manquements ou collaboration avec des audits ou des investigations dûment autorisés. Après avoir consulté le Comité, le Président a procédé à un examen indépendant, à la suite duquel il a recommandé les mesures que devrait prendre le programme intéressé.

69. Le Comité de déontologie a, comme prévu par la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2007/11, examiné les rapports annuels des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et des organes et programmes dotés d'une administration distincte et a formulé les recommandations appropriées. Le Président du Comité a été informé que toutes les recommandations ont été acceptées et appliquées par les chefs de secrétariat des organismes intéressés.

70. En sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Secrétaire général s'est employé à encourager la collaboration de tous les organismes du système des Nations Unies en matière de déontologie, en particulier en vue d'assurer une application cohérente des normes et des politiques de déontologie par tous les organismes des Nations Unies, y compris les institutions spécialisées, et les autres entités intéressées. À cette fin, le Comité de déontologie des Nations Unies a invité les bureaux de la déontologie des institutions spécialisées des Nations Unies et d'institutions financières internationales sélectionnées à participer à la première réunion sur la déontologie organisée à l'échelle de l'ensemble du système. La première session du Réseau de déontologie des Nations Unies a été convoquée à Rome le 21 juin 2010 avec la participation des 21 entités des Nations Unies ci-après : Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, PNUD, FNUAP, HCR, UNICEF, UNOPS, UNRWA, PAM, FAO, AIEA, Fonds monétaire international, Union internationale des télécommunications, Organisation panaméricaine de la santé, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel, Union postale universelle, Organisation mondiale de la Santé, OMPI, Banque mondiale, Organisation météorologique mondiale (OMM) et Organisation mondiale du commerce. Les institutions participantes sont convenues de mettre en place au niveau de l'ensemble du système des Nations Unies un réseau composé de déontologues et de spécialistes de disciplines connexes. Cette communauté d'intérêts, qui se réunira une ou deux fois par an, sera structurée sous forme d'une association professionnelle de déontologues internationaux. La collaboration instituée dans le cadre du nouveau Réseau de déontologie pourra déboucher notamment sur des échanges de pratiques optimales, la publication de lignes directrices types et l'échange d'informations dans des

domaines comme les enquêtes, la formation à la déontologie, la transparence financière, les services de conseils, la sensibilisation et la communication en matière de déontologie, les services internes de référence, les examens par les pairs, l'évaluation des programmes, l'organisation des carrières et la planification stratégique.

V. Orientations futures du dispositif de transparence financière

71. Conformément à la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, il a été fait appel à un cabinet de l'extérieur pour fournir les services de vérification prévus par le dispositif de transparence financière. Dans son rapport (A/62/7, par. I.17), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a recommandé que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de mener une analyse approfondie des avantages et des inconvénients, y compris les frais, qu'impliquerait la réalisation de l'examen des déclarations de situation financière par le Bureau lui-même par rapport à ceux que comporte l'actuel accord de sous-traitance.

72. Le Bureau de la déontologie a réalisé à cette fin au début de 2009 un examen interne des autres formules pouvant être envisagées, à la lumière de l'expérience tirée de ses deux premières années (2007-2008) d'administration du dispositif de transparence financière. À la suite des discussions et de l'examen internes qui ont eu lieu à ce sujet, il a été déterminé qu'il serait demandé à une tierce partie de procéder à une analyse indépendante afin de veiller à ce qu'il soit dûment tenu compte de tous les aspects du dispositif.

73. Après appel d'offres et examen des incidences financières, il a été sélectionné un cabinet de conseil de l'extérieur pour réaliser une étude des avantages et des inconvénients d'une reprise au plan interne des différentes tâches liées au dispositif de transparence financière. Cette étude a été réalisée pendant le premier semestre de 2010.

74. Pour ce qui est de la méthodologie, le cabinet de conseil a passé en revue la situation actuelle du dispositif et a identifié quels étaient les préalables à son bon fonctionnement. Il a ensuite analysé les différentes formules pouvant être envisagées et les avantages et inconvénients de chacune, en tenant compte de la pertinence institutionnelle du programme, de sa viabilité, de la confidentialité et de la sécurité de l'information ainsi que du rapport coût-efficacité du dispositif.

75. L'étude compare les avantages et les inconvénients de caractère général ainsi que dans les domaines financier, opérationnel et technique d'une administration interne du dispositif, par opposition à une sous-traitance. Elle examine également la possibilité d'utiliser le système de transparence financière appliqué par le FNUAP ou de modifier le système actuel pour pouvoir y intégrer celui-ci. L'étude n'était pas censée déboucher sur des recommandations mais simplement présenter objectivement la série d'options pouvant être envisagées.

76. Le cabinet de conseil s'est fondé pour son étude sur des entrevues et un examen des dossiers. Il s'est entretenu notamment avec les fonctionnaires du Bureau de la déontologie qui s'occupent du dispositif de transparence financière du Secrétariat, le personnel de la Banque interaméricaine de développement et du FNUAP qui s'occupe des systèmes de déclarations de situation financière respectifs

de ces deux institutions, les informaticiens du PNUD affectés au dispositif de transparence financière du Programme, le personnel du Bureau des technologies de l'information et des communications de l'Organisation des Nations Unies et les consultants du Neva Group chargés de l'élaboration et de l'administration du dispositif de transparence financière.

77. Avant de présenter les diverses formules pouvant être envisagées, le cabinet de conseil a identifié les conditions – aussi bien opérationnelles (par exemple pour l'enregistrement, l'examen et la vérification des déclarations) que techniques (caractéristiques du système informatique concernant la sécurité de l'information et l'hébergement) – qui devaient être réunies pour pouvoir administrer un dispositif de transparence financière pleinement fonctionnel. Il a été identifié trois principaux éléments : examen et vérification des déclarations de situation financière présentées; administration du dispositif de transparence financière; et rapports. Le processus d'examen et de vérification consiste à analyser les avoirs et les intérêts extérieurs des fonctionnaires à la lumière de leurs attributions et de leurs responsabilités à l'égard de l'Organisation des Nations Unies en vue d'identifier et, le cas échéant, de gérer les conflits d'intérêts réels ou apparents. Par administration du dispositif de transparence financière, l'on entend les processus techniques consistant à mener les examens en question au moyen d'applications informatiques. Les rapports englobent, de façon générale, toutes les activités consistant à rendre compte des activités du Bureau de la déontologie aux parties prenantes. Les deux premiers éléments sont actuellement sous-traités à un cabinet comptable privé, PriceWaterhouseCoopers, conformément à la décision prise par l'Assemblée générale en 2005.

78. Pour ce qui est de la fonction d'examen et de vérification, l'étude a comparé deux options : continuer à sous-traiter ces activités ou les reprendre en interne.

79. En ce qui concerne l'application du dispositif de transparence financière, il y avait quatre options : maintien de l'actuel arrangement de sous-traitance; refonte et reprise en interne du système de transparence financière; adaptation et utilisation du système de transparence financière du FNUAP; et achat d'une nouvelle version du système de transparence financière à l'actuel sous-traitant. Dans les deux cas, les options ont été comparées de quatre points de vue. Premièrement, du point de vue financier, l'étude a analysé le rapport coût-efficacité immédiat et à plus longue échéance et la durabilité du système. Deuxièmement, du point de vue général, l'on a comparé l'impact possible de la reprise du système en interne sur la culture de déontologie et les efforts de réforme au niveau de l'ensemble de l'Organisation ainsi que les autres coûts et avantages non financiers. Du point de vue opérationnel, l'on a analysé la pertinence pour l'Organisation du programme de transparence financière, surtout pour ce qui est d'encourager une culture éthique à l'Organisation; de la fourniture de conseils et d'avis aux fonctionnaires de l'Organisation afin de les aider à gérer les conflits d'intérêts; de la confidentialité et la sécurité de l'information; des programmes de formation et de renforcement des capacités à prévoir; et de l'impact possible de la reprise du système en interne sur la collaboration et la coordination entre les différents organes des Nations Unies, et en particulier sur les fonds et programmes des Nations Unies administrés par le Secrétariat qui participent actuellement au dispositif de transparence financière. Enfin, du point de vue technique, l'on a comparé les incidences des deux formules du point de vue de la gestion de l'information et des moyens informatiques requis.

L'analyse de chaque option était également accompagnée d'une description préliminaire du processus de transition.

80. L'étude achevée, le Secrétariat a créé un groupe consultatif de haut niveau composé de fonctionnaires des différents départements et bureaux, dont le Bureau des technologies de l'information et des communications, le Département de la gestion (pour les questions concernant le budget et les ressources humaines), le Bureau des affaires juridiques, le Cabinet du Secrétaire général et le Bureau de la déontologie. Ce groupe consultatif analysera les avantages et les inconvénients de chacune des options envisagées ainsi que ses incidences, compte tenu de la nécessité de protéger les intérêts de l'Organisation des Nations Unies et de gérer les risques auxquels celle-ci est exposée, tout en protégeant le caractère confidentiel des informations concernant les fonctionnaires. Cette analyse approfondie devrait faire en sorte que la formule qui pourra être retenue à l'avenir pour le dispositif de transparence financière repose sur une approche équilibrée.

81. Les analyses et les indications du groupe consultatif de haut niveau aideront beaucoup le Secrétariat à recommander des options appropriées et viables à l'Assemblée générale lorsqu'elle sera appelée à examiner les orientations futures du dispositif de transparence financière. Le Secrétariat est prêt à fournir son plein appui à cette fin ainsi qu'à donner tous autres éclaircissements qui pourraient être nécessaires.

VI. Conclusion et recommandations

82. Le Bureau de la déontologie devra continuer de jouer un rôle actif dans le processus de réforme de la gestion à l'Organisation des Nations Unies qui est actuellement en cours et d'y être étroitement associé étant donné qu'il importe manifestement de promouvoir les valeurs éthiques et d'encourager une culture d'intégrité et de responsabilité à l'Organisation. Pour pouvoir jouer pleinement son rôle, le Bureau de la déontologie continuera de se tenir en contact aussi bien avec le personnel qu'avec l'administration et poursuivra le débat constructif qu'il a établi avec tous les intéressés. La sensibilisation, l'éducation et la formation demeureront au nombre des priorités du Bureau de la déontologie, qui s'emploiera ainsi à renforcer son rôle de prévention et à devancer et gérer les risques auxquels l'Organisation des Nations Unies est exposée en matière de déontologie.

83. Au paragraphe 66 de son précédent rapport sur les activités du Bureau de la déontologie (A/64/316), le Secrétaire général a signalé que la politique de l'Organisation en matière de protection contre les représailles péchait par une grave lacune qui s'était fait jour à la suite du renvoi au BSCI d'une affaire dans laquelle l'existence d'une présomption de représailles avait été établie mais au sujet de laquelle le BSCI avait refusé de mener une enquête. Comme l'a confirmé le Bureau des affaires juridiques, le BSCI, en raison de son indépendance opérationnelle, a effectivement le pouvoir discrétionnaire de décider s'il y a lieu d'ouvrir une enquête. Le Bureau de la déontologie, s'il détermine qu'une présomption de représailles est établie, renvoie la question au BSCI pour investigation. Or, l'investigation menée sur une présomption de représailles devrait avoir pour but essentiel de donner à l'administration l'occasion de prouver, en produisant des indications claires et convaincantes, qu'elle aurait adopté la même mesure en l'absence de l'activité protégée et établir ainsi s'il y a en fait eu ou non des

représailles. À la lumière des observations formulées par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires au paragraphe 55 de son rapport (A/64/518) et afin de combler cette lacune de la politique de protection contre les représailles, qui permet au BSCI, en se fondant sur son indépendance opérationnelle, de refuser de faire enquête lorsqu'une affaire établissant une présomption de représailles lui a été renvoyée, **l'Assemblée générale voudra peut-être envisager deux possibilités : i) modifier le mandat du BSCI de manière à lui imposer expressément l'obligation de faire enquête sur toutes les affaires dans lesquelles une présomption de représailles est établie qui lui sont renvoyées conformément aux dispositions de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21, pour que l'Administration s'acquitte de la charge de la preuve; ou ii) modifier les dispositions de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21 pour établir un autre mécanisme d'enquête dans les cas où, par suite d'un conflit d'intérêts, le BSCI ne peut pas faire enquête sur une affaire dans laquelle le Bureau de la déontologie a déterminé qu'il existe une présomption de représailles ou lorsque, pour des raisons qui lui sont propres, le BSCI décide de ne pas faire enquête sur une telle affaire.** Dans les rares cas où cet autre mécanisme d'enquête devrait intervenir et afin de préserver l'indépendance et la flexibilité du Bureau de la déontologie, il faudrait prévoir des ressources adéquates. Une possibilité pourrait consister à demander au bureau ou à l'entité au sein duquel il y aurait eu des représailles de prendre à sa charge le coût d'une enquête indépendante menée sous l'autorité du Bureau de la déontologie. Cependant, un tel arrangement risque de se compliquer lorsque plusieurs bureaux ou entités se trouvent impliqués. Une autre option consisterait à permettre au Bureau de la déontologie d'avoir accès à une source de financement à laquelle il puisse avoir recours s'il s'avère nécessaire de faire entrer en jeu un autre mécanisme d'enquête.

84. Si l'on veut que le Bureau de la déontologie fonctionne efficacement et conserve sa crédibilité aux yeux de tous les fonctionnaires de l'Organisation, le principe de confidentialité doit être respecté dans tous les domaines de ses activités. **Il serait nécessaire de modifier le mandat du Bureau de la déontologie pour garantir que celui-ci puisse préserver et maintenir la totale confidentialité de toutes les informations concernant l'exécution de ses activités opérationnelles.** Des consultations à ce sujet ont été entamées au sein du Secrétariat.