



Assemblée générale

Distr. générale
23 août 2011
Français
Original : anglais

Soixante-sixième session

Points 134 et 139 de l'ordre du jour provisoire**

Projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013

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 prié le Secrétaire général de lui présenter un compte rendu annuel des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre des politiques de déontologie, le présent rapport comporte également des renseignements sur les activités du Comité de déontologie des Nations Unies, comme demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/250 relative à la gestion des ressources humaines.

Le présent rapport porte sur la période du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2011.

* Nouveau tirage pour raisons techniques (11 octobre 2011).

** A/66/150.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Historique et renseignements d'ordre général	3
III. Activités du Bureau de la déontologie	7
A. Dispositif de transparence financière	7
B. Protection des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés	10
C. Sensibilisation, formation et éducation	12
D. Avis et conseils	14
E. Établissements de normes et appui aux politiques	17
IV. Comité de déontologie et Réseau de déontologie des Nations Unies	18
Le Réseau de déontologie des organisations multilatérales	19
V. Arrangements futurs proposés pour le dispositif de transparence financière	19
A. La fonction d'examen	20
B. Plate-forme informatique	21
VI. Ressources à prévoir pour une nouvelle plate-forme informatique	23
VII. Conclusions et recommandations	23
Annexe	
Dispositif de transparence financière : niveau de conformité des fonctionnaires en 2010	25

I. Introduction

1. Le présent rapport est le sixième à être présenté depuis la création du Bureau de la déontologie, en janvier 2006. Il fait suite à l'alinéa i) du paragraphe 16 de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci a demandé qu'il soit rendu compte annuellement des activités du Bureau et de la mise en œuvre des politiques de déontologie.

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

3. Le présent rapport fait également suite à la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci 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 des Nations Unies.

4. Il présente également la proposition formulée par le Secrétaire général relativement aux modalités futures du dispositif de transparence financière, suite à la demande faite en ce sens par l'Assemblée générale au paragraphe 1 de sa résolution 62/236. L'Assemblée y avait déclaré souscrire à une recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/62/7, par. I.17) visant à ce que le Secrétaire général réalise une analyse approfondie des avantages et des inconvénients que représenterait, notamment en termes de coûts, le fait d'effectuer en interne, et non plus par l'intermédiaire d'un sous-traitant, les examens liés au dispositif de transparence financière. On trouvera à la section V du présent rapport le détail de l'analyse menée et de la proposition formulée par le Secrétaire général.

II. Historique et renseignements d'ordre général

5. Le Bureau de la déontologie a été créé en tant qu'entité distincte au sein du Secrétariat de l'ONU suite à l'accord donné en ce sens par l'Assemblée générale lors du Sommet mondial de 2005 (voir l'alinéa d) du paragraphe 161 de la résolution 60/1 de l'Assemblée générale), et a commencé à fonctionner le 3 janvier 2006. Selon les circulaires ST/SGB/2005/22 et ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, les principales attributions du Bureau sont les suivantes :

- a) Administrer le dispositif de transparence financière de l'Organisation;
- b) 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 pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la coopération à un audit ou une enquête autorisés;
- c) 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 et sensibiliser aux questions de déontologie;

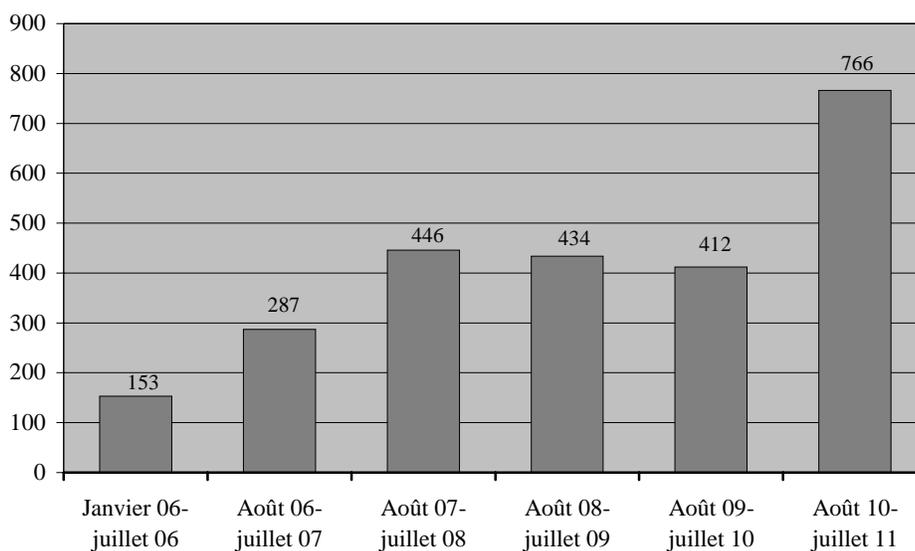
d) Donner confidentiellement des avis et conseils aux fonctionnaires sur les règles de déontologie (conflits d'intérêts, par exemple), notamment en offrant un service d'assistance téléphonique en la matière;

e) Contribuer à la formulation de normes de déontologie et à la cohérence des politiques menées.

6. Conformément à ce qui constitue le cœur de sa mission, le Bureau de la déontologie aide le Secrétaire général à veiller à ce que tous les fonctionnaires se comportent avec intégrité et professionnalisme et respectent la Charte des Nations Unies. Il s'emploie à favoriser et à préserver une culture d'éthique et de responsabilité afin de renforcer la crédibilité et l'efficacité de l'ONU.

7. En sa qualité de source interne de conseils impartiaux au service du personnel, le Bureau de la déontologie a été saisi d'un total de 766 demandes entre le 1^{er} août 2010 et le 31 juillet 2011. Ce chiffre est en augmentation de 78 % par rapport à la moyenne des périodes couvertes par les trois rapports annuels précédents et fait suite aux efforts déployés pendant la période considérée pour sensibiliser davantage les fonctionnaires aux services proposés par le Bureau. La figure 1 illustre l'évolution du nombre de demandes entre 2006 et 2011.

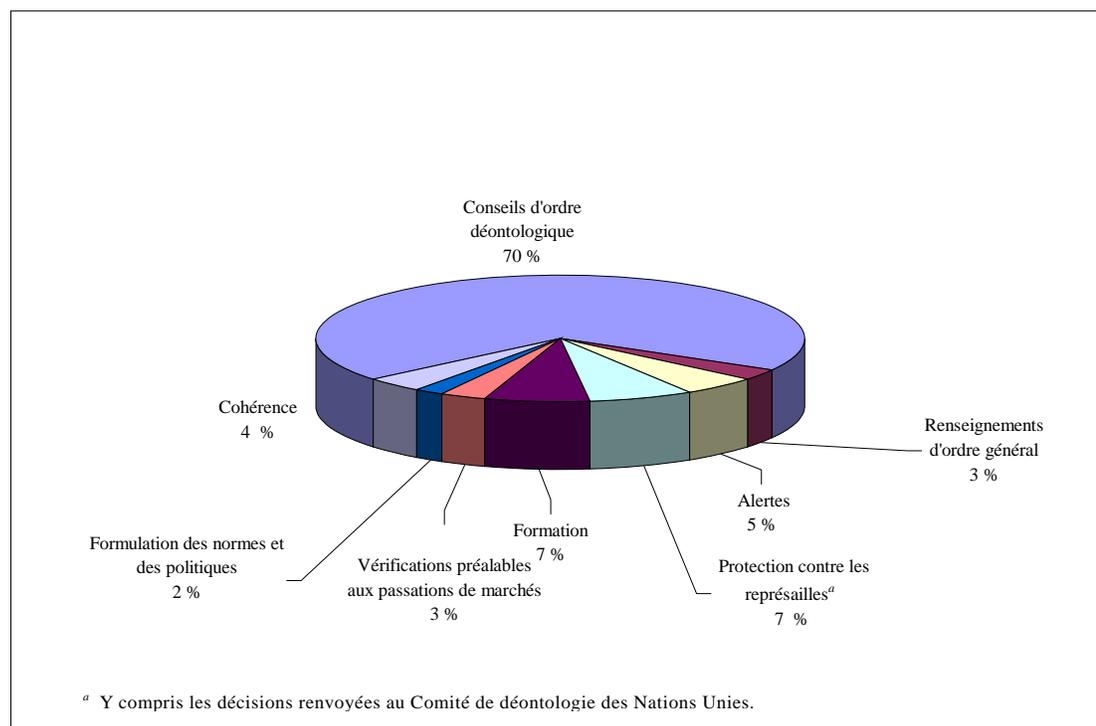
Figure 1
Évolution du nombre de demandes entre janvier 2006 et juillet 2011



8. Du fait de l'ampleur des attributions confiées au Bureau de la déontologie, les demandes reçues au cours de la période considérée couvraient, une nouvelle fois, un large éventail de questions d'ordre déontologique, parmi lesquelles la possibilité d'exercer des activités extérieures, l'acceptation de cadeaux, la participation à des activités politiques, les politiques de déontologie à mener, l'appui à la formulation de normes de déontologie et la protection contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la coopération à un audit ou une enquête autorisés. La figure 2 propose une ventilation thématique des demandes reçues.

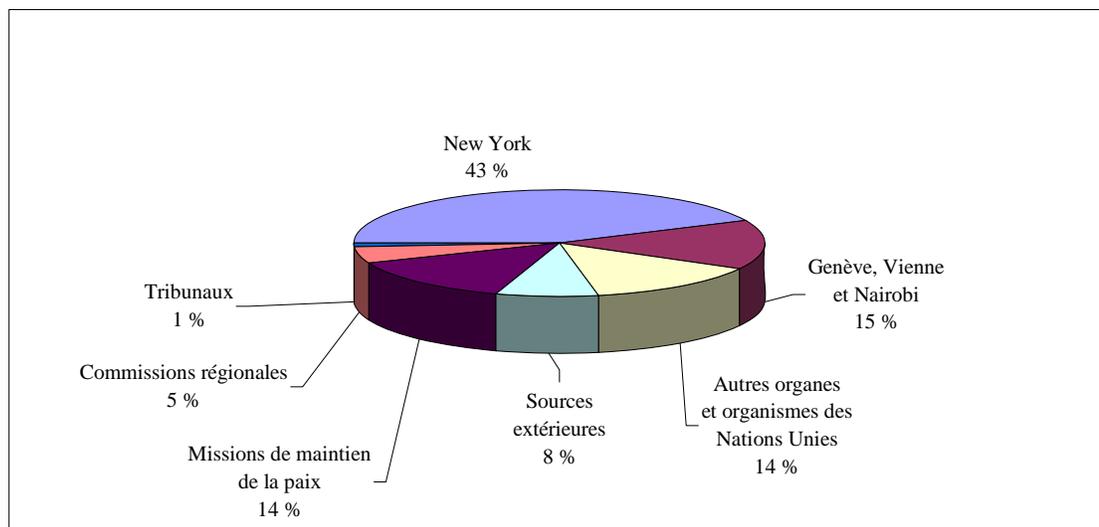
Figure 2

Ventilation des demandes par thème, 1^{er} août 2010-31 juillet 2011



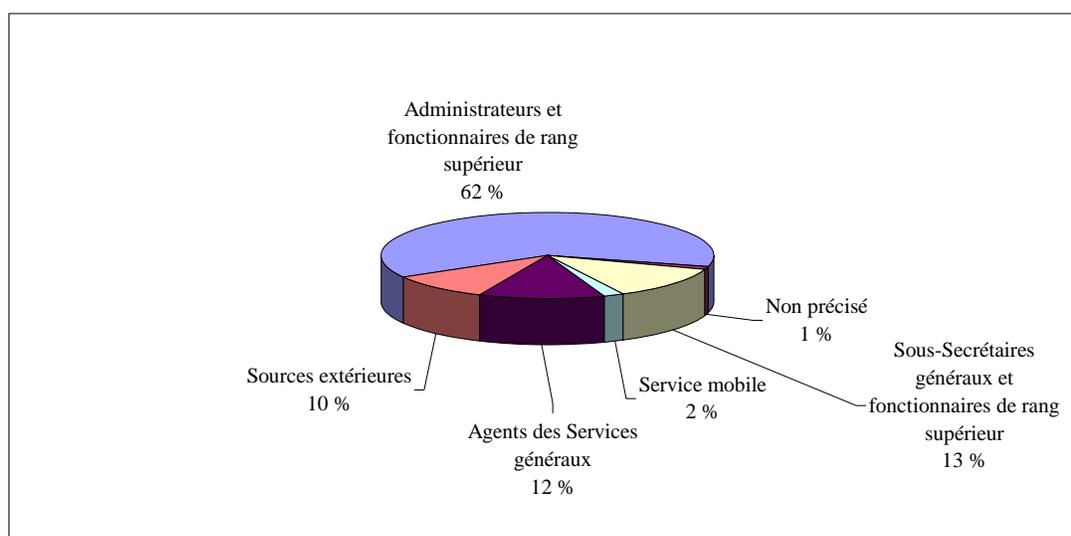
9. Comme on le voit à la figure 3, les demandes adressées au Bureau de la déontologie provenaient, une nouvelle fois, d'entités et de lieux divers. Même si une part importante (43 %) des demandes continuaient d'émaner de fonctionnaires et de services basés à New York, il y a eu, au cours de la période considérée, une augmentation de 9 % du pourcentage de demandes hors Siège, et notamment des demandes émanant des missions de maintien de la paix et des offices des Nations Unies à Genève, Vienne et Nairobi, sans doute sous l'effet des actions de sensibilisation aux activités du Bureau menées en 2010-2011 (voir sect. III du présent rapport).

Figure 3
Ventilation des demandes par origine, 1^{er} août 2010-31 juillet 2011



10. Déterminé à proposer un éventail complet de services consultatifs et d'appui aux fonctionnaires de tous les niveaux, le Bureau de la déontologie a continué de se placer au service des fonctionnaires et des responsables hiérarchiques de toutes les classes à travers l'ensemble du Secrétariat, comme l'illustre la figure 4. Comme pendant la période couverte par le précédent rapport, un pourcentage significatif (13 %) des demandes ont émané de hauts responsables (sous-secrétaires généraux et fonctionnaires de rang supérieur), ce qui prouve la valeur que les échelons hiérarchiques les plus élevés accordent à ses travaux.

Figure 4
Ventilation des demandes par classe, 1^{er} août 2010-31 juillet 2011



III. Activités du Bureau de la déontologie

11. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a enregistré des succès importants dans chacun de ses grands domaines d'activité. Ces activités s'inscrivent dans la droite ligne de son objectif stratégique, qui consiste à favoriser une culture de déontologie visant à renforcer l'intégrité, la responsabilité, l'efficacité et la productivité.

A. Dispositif de transparence financière

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

13. Le cycle 2010 de dépôt des déclarations (déclarations relatives à la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2009) s'est ouvert le 1^{er} mars 2010. Un total de 4 065 fonctionnaires ont dû déposer une déclaration; pour 1 244 d'entre eux, il s'agissait de la première. Au total, 4 031 fonctionnaires (soit 99,2 % du total) se sont acquittés de leurs obligations en la matière.

14. En 2010, le Bureau de la déontologie a mis en œuvre des procédures supplémentaires pour favoriser le respect du dispositif. Il a fourni un appui technique renforcé aux fonctionnaires qui avaient des difficultés à effectuer leur déclaration et répondu aux questions individuelles dans un délai de 48 heures. Une fois par mois, le cas des fonctionnaires qui n'avaient pas respecté leurs obligations de déclaration malgré l'appui assuré par le Bureau de la déontologie a été renvoyé vers le coordonnateur et le chef de leur service, afin qu'ils assurent un suivi interne de ces dossiers. De plus, le sous-traitant chargé de l'examen des déclarations a redoublé d'efforts pour contacter les fonctionnaires concernés avant de renvoyer les dossiers posant problème au Bureau de la déontologie.

15. Dans une optique de gestion des risques, les déclarations de situation financière font l'objet d'un examen visant à détecter l'existence de conflits d'intérêts potentiels. L'expérience montre qu'une part considérable des renseignements fournis nécessite un complément de recherches ou l'obtention d'éclaircissements. Au cours du cycle 2010 de dépôt des déclarations, le sous-traitant chargé de l'examen des déclarations a constaté l'existence, pour 102 auteurs de déclarations (soit 2,5 % du total), de 150 conflits d'intérêts potentiels auxquels il fallait remédier. Sur ces 150 conflits d'intérêts, 58 portaient sur des participations financières, 50 sur des activités extérieures et 42 sur des rapports familiaux. En concertation avec le Bureau de la déontologie, le sous-traitant a formulé des recommandations sur les mesures à prendre à cet égard. Le tableau qui suit illustre la ventilation des mesures adoptées à cet égard. On notera que 34 conflits d'intérêts n'ont donné lieu à aucune suite, pour des raisons diverses dont la plus fréquente est que le risque de conflit d'intérêts avait disparu.

Suite donnée aux affaires de conflits d'intérêts dans le dispositif de transparence financière de 2010

	<i>Nombre de cas</i>	<i>Sans suite</i>	<i>Approbation</i>	<i>Rejet</i>	<i>Compte géré</i>	<i>Autre</i>
Intérêts financiers	58	12		34	8	4
Activités extérieures	50	16	29			5
Relations familiales	42	6		32		4
Total	150	34	29	66	8	13

16. L'examen des déclarations de situation financière prévoit également une procédure de vérification. Dans le cadre de cette procédure, des participants choisis au hasard sont invités à fournir des documents provenant de sources tierces, prouvant que les informations fournies dans leurs déclarations sont complètes et exactes. Pour la période de déclaration de 2010, 191 participants de différentes classes provenant de divers organismes, départements et lieux d'affectation ont été sélectionnés au hasard pour participer à la procédure de vérification. En outre, les participants de la période de déclaration de 2009 qui n'avaient pas fourni de documents complets ont été de nouveau sélectionnés pour la procédure de vérification de 2010.

17. À la clôture de la période de déclaration de 2010, 34 participants n'avaient pas rempli leurs engagements au titre du dispositif. Douze venaient d'entités participantes des Nations Unies autres que le Secrétariat. Les dossiers des 22 autres ont été renvoyés au Bureau de la gestion des ressources humaines, qui prendra les mesures voulues. Ces dossiers sont en cours d'examen.

18. Le Bureau de la déontologie observe que les fonctionnaires qui ne se sont pas acquittés de leurs obligations au titre du dispositif de transparence financière de 2009 l'expliquent dans une large mesure par le fait qu'ils pensaient qu'ils n'étaient pas obligés d'y participer. Le Bureau s'est donc employé à communiquer davantage à ce sujet et a proposé davantage de formations pendant la période de déclaration de 2011. En mars 2011, notamment, il a organisé des réunions-débats destinées à sensibiliser les fonctionnaires à leurs obligations, ainsi que des séances de formation à l'intention des coordonnateurs du dispositif, pour qu'ils soient mieux à même de donner des conseils aux déclarants au sein de leurs départements respectifs. Le personnel du Bureau de la déontologie, notamment son directeur, a donné des conseils aux fonctionnaires et aux cadres détachés au niveau local sur des questions relatives au dispositif, dans le cadre d'opérations de communication organisées en 2011 à l'intention des missions de maintien de la paix (voir sect. C ci-après).

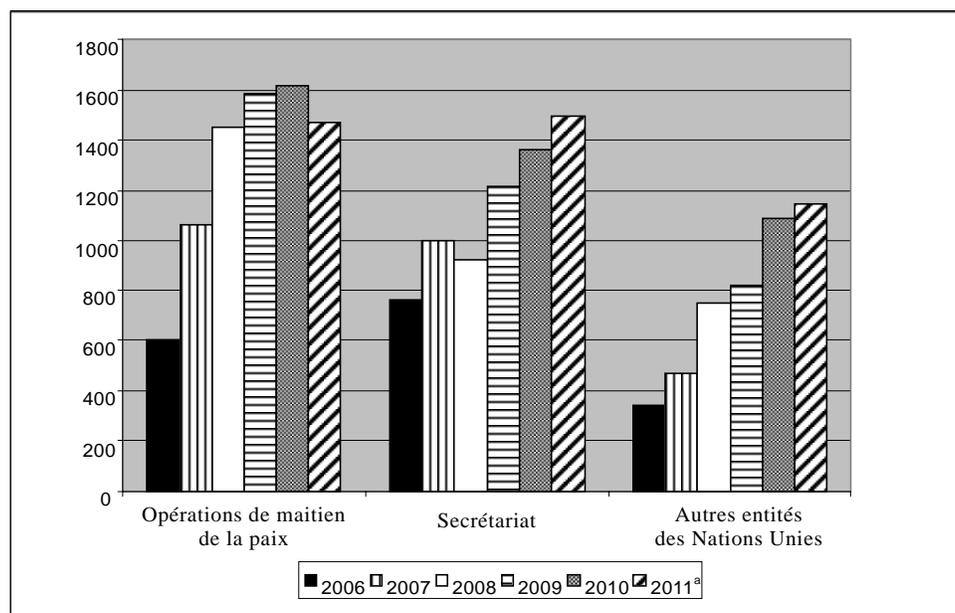
19. Dans sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a approuvé la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon laquelle, dans les futurs rapports sur les activités du Bureau de la déontologie, le Secrétaire général devrait préciser, pour chaque lieu d'affectation, combien de personnes sont concernées par le dispositif, combien ont dûment rempli leurs déclarations, combien ne l'ont pas fait et pourquoi. On trouvera, à l'annexe du présent rapport, des informations sur le dispositif de transparence financière de 2010 pour le Secrétariat de l'ONU, classées par département ou bureau.

20. L'opération organisée par l'ONU pour encourager les hauts fonctionnaires à rendre publique leur situation financière s'est poursuivie pendant la période de

déclaration de 2010 et a été marquée par des progrès sensibles. En tout, 111 hauts fonctionnaires de l'Organisation ayant au moins rang de sous-secrétaire général (81 %) y ont participé, dont 80 (72 %) ont choisi de divulguer la totalité de leurs actifs et de leurs intérêts, montrant ainsi qu'il leur importait de faire preuve de transparence et de prouver à l'opinion publique et aux États Membres que, dans l'exécution de leurs fonctions officielles, ils n'étaient pas influencés par des considérations personnelles. Les déclarations volontaires de situation financière faites en 2010 par les secrétaires généraux adjoints et les sous-secrétaires généraux sont présentées sur le site Web du Secrétaire général.

21. Pour la période de déclaration de 2011, qui a débuté le 1^{er} mars, le nombre total de fonctionnaires intéressés s'élevait à 4 113 au 30 juin 2011. La figure 5 ci-dessous compare les taux de participation au dispositif de transparence financière des différentes années de déclaration et des différentes entités participantes.

Figure 5
**Participation au dispositif de transparence financière,
par entité et par année de déclaration (2006-2011)**



	<i>Opérations de maintien de la paix</i>	<i>Secrétariat</i>	<i>Autres entités des Nations Unies</i>	Total annuel
2006	603	762	339	1 704
2007	1 062	997	469	2 528
2008	1 449	919	750	3 118
2009	1 584	1 212	822	3 618
2010	1 700	1 253	1 112	4 065
2011	1 473	1 493	1 147	4 113

^a Au 30 juin 2011.

22. Bien que le dispositif de transparence financière soit destiné en priorité au Secrétariat, d'autres entités du système des Nations Unies¹ y participent, en partageant les dépenses. Ainsi, les mesures de transparence financière peuvent être appliquées de manière cohérente à l'échelle du système, et les entités participantes sont mieux préparées pour gérer les risques de conflits d'intérêts. Pour la période de déclaration de 2011, la nouvelle Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a demandé au Bureau de la déontologie de fournir à son personnel des services sur la fonction de déontologie, notamment sur l'administration du dispositif de transparence financière.

23. En réponse à la demande de l'Assemblée générale mentionnée au paragraphe 4 du présent rapport, le Secrétaire général, en septembre 2010, a chargé un groupe consultatif de haut niveau composé de hauts fonctionnaires du Secrétariat de se pencher sur les autres moyens possibles d'administrer le dispositif de transparence financière pour assurer son efficacité à long terme et sa viabilité, et de fournir des avis à ce sujet. Le rapport du groupe consultatif et la proposition du Secrétaire général qui en découle sont présentés brièvement à la section V du présent rapport.

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

24. Aux termes de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/21, le Bureau de la déontologie est chargé de mettre en œuvre les directives de l'ONU sur la protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. Il reçoit les plaintes faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire en vue de déterminer si la démarche entreprise par le requérant est une activité protégée et, si tel est le cas, si cette activité a été un facteur des représailles présumées. Si, à partir de cet examen préliminaire, le Bureau estime qu'il y a lieu de présumer qu'il y a eu des représailles, il renvoie l'affaire au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) ou, si nécessaire, à un autre mécanisme d'enquête, pour qu'une enquête officielle soit ouverte.

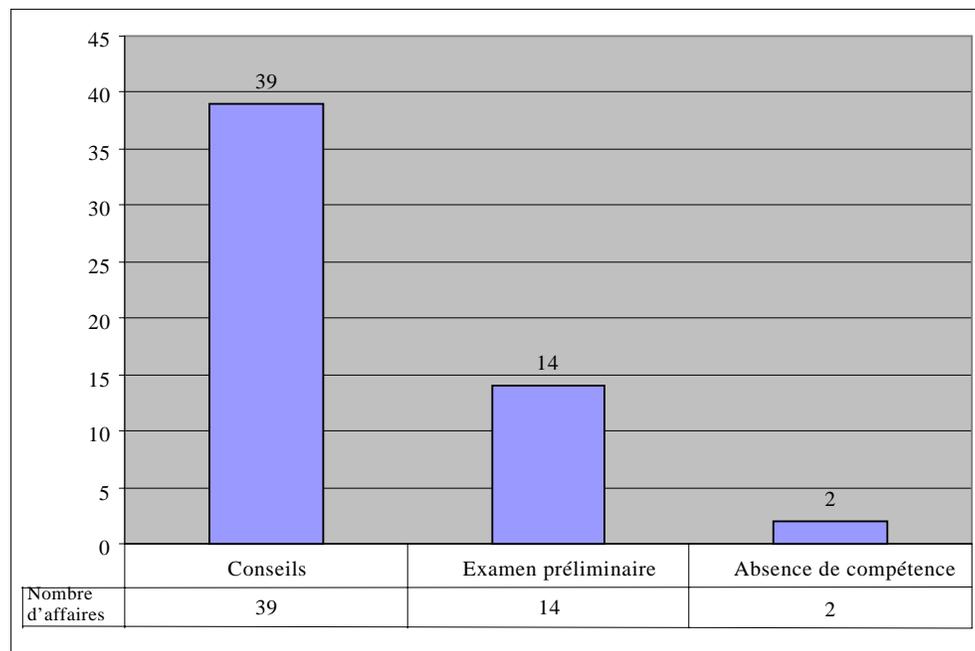
25. En attendant la fin de l'enquête, le Bureau de la déontologie peut recommander au Secrétaire général de prendre des mesures provisoires de protection des intérêts du requérant. Il prendra sa décision finale après avoir reçu et étudié le rapport d'enquête et les éléments de preuve.

26. Du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2011, le Bureau de la déontologie a reçu 55 demandes de protection contre des représailles, contre 36 à la période précédente, soit une augmentation de 56 %. Comme l'indique la figure 6 ci-dessous, sur les

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

55 demandes reçues, 14 méritaient de faire l'objet d'un examen préliminaire. Le Bureau a procédé à cet examen pour 11 dossiers. Il a déterminé une présomption de représailles pour 1 de ces dossiers, qu'il a renvoyé pour enquête. Dans la seule des 10 autres affaires pour laquelle le Bureau a estimé qu'il y avait lieu de présumer qu'il y avait eu représailles, le requérant a retiré sa demande de protection. S'agissant des 3 derniers dossiers, leur examen préliminaire est encore en cours.

Figure 6
Suite donnée aux demandes de protection (1^{er} août 2010-31 juillet 2011)



27. Sur les 41 demandes dont le Bureau a estimé qu'elles ne nécessitaient pas un examen préliminaire, 2 ne relevaient pas de son mandat mais, pour les 39 autres, il a fourni aux requérants des conseils et des orientations sur la portée et l'applicabilité des directives de l'ONU sur la protection contre les représailles. Des fonctionnaires ont également été orientés vers d'autres organes compétents, tels que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation, le Bureau de l'aide juridique au personnel, le Groupe du contrôle hiérarchique et l'équipe du Bureau de la gestion des ressources humaines chargée du suivi du comportement professionnel.

28. Au cours de la période examinée, le Bureau de la déontologie a également procédé à l'examen préliminaire de neuf dossiers de la période 2009-2010. Il a déterminé une présomption de représailles pour deux de ces affaires, qu'il a renvoyées pour enquête, mais pas pour les sept autres. En se débarrassant de son arriéré de dossiers pour la première fois depuis son entrée en fonctions, le Bureau a confirmé qu'il entendait traiter toutes les demandes de protection contre les représailles avec diligence et efficacité.

29. Au cours de la période examinée, le Bureau de la déontologie a recommandé que deux requérants bénéficient de mesures de protection provisoires, ayant

déterminé, au cours des périodes 2009-2010 et 2010-2011 respectivement, qu'il y avait une présomption de représailles dans les affaires dont ils l'avaient saisi. Dans la première affaire, le fonctionnaire avait été muté dans un autre bureau des Nations Unies et un nouveau site, et dans la seconde affaire, le requérant s'était vu imposer le télétravail. La possibilité pour les requérants de bénéficier de mesures de protection provisoires est essentielle, car elle incite les fonctionnaires à signaler des manquements. Le Bureau continuera de recommander ces mesures de protection quand il le jugera nécessaire, afin que les directives de l'ONU sur la protection contre les représailles ne restent pas lettre morte.

30. Au cours de la période 2010-2011, une autre commission d'enquête a été créée, en application de la circulaire ST/SGB/2005/21, pour enquêter sur un dossier pour lequel le Bureau de la déontologie avait déterminé une présomption de représailles. Le Bureau avait recommandé la création de cette commission au Cabinet du Secrétaire général, estimant que si le BSCI menait lui-même l'enquête, il y aurait conflit d'intérêts. La commission a mené l'enquête dans le délai qui lui était imparti, avec efficacité. L'appui que lui ont prêté le Bureau de la déontologie, le Cabinet du Secrétaire général et le BSCI montre que l'Organisation a le souci constant d'appliquer pleinement ses directives sur la protection contre les représailles.

31. Au cours de la période examinée, le Bureau de la déontologie a reçu des rapports d'enquête portant sur trois affaires pour lesquelles il avait déterminé une présomption de représailles au cours des périodes 2009-2010 et 2010-2011. À l'issue d'une évaluation et d'un examen indépendants de ces rapports et des éléments de preuve qui les accompagnaient, le Bureau a déterminé que dans deux de ces affaires, rien ne permettait d'établir que des représailles avaient eu lieu. Dans la troisième affaire, le Bureau a déterminé qu'il y avait eu représailles et a adressé au Cabinet du Secrétaire général et au Département de la gestion des recommandations concernant les mesures disciplinaires et les sanctions à adopter, conformément à la circulaire ST/SGB/2005/21. En outre, soucieux de mettre en place des méthodes d'examen transparentes et rigoureuses, le Bureau a élaboré des instructions permanentes pour l'acceptation et l'examen des plaintes pour représailles, ainsi que pour l'examen et l'évaluation des rapports d'enquête.

32. L'application des directives sur la protection contre les représailles reste une condition essentielle pour instaurer un climat institutionnel propre à inciter les fonctionnaires à dénoncer les comportements qui compromettent la réputation et le prestige de l'Organisation. Tout en continuant d'examiner sérieusement et promptement les plaintes qu'il reçoit, le Bureau continuera à expliquer aux fonctionnaires l'objet, la portée et les modalités d'application de ces directives. Il estime qu'un moyen de prévenir les représailles est d'informer sur ces directives.

C. Sensibilisation, formation et éducation

33. Au cours de la période examinée, le Bureau de la déontologie s'est employé plus activement à communiquer avec les fonctionnaires en poste hors de New York. Il voit dans ces campagnes de sensibilisation un moyen essentiel de faire mieux connaître les services qu'il propose et de se mettre à l'écoute des préoccupations des fonctionnaires hors Siège en matière de déontologie. Il considère que la participation du personnel est une condition essentielle pour renforcer le sens de la déontologie dans l'ensemble de l'Organisation.

34. De février à mai 2011, le Directeur du Bureau de la déontologie, avec l'appui du personnel du Bureau, est allé rencontrer les membres de la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, de la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement, de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, de l'Office des Nations Unies à Genève, de la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL) et de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo. Ainsi, des réunions ont été organisées avec plus de 900 fonctionnaires.

35. Les campagnes de communication menées par le Bureau de la déontologie lui ont permis de discuter en toute franchise avec les fonctionnaires et les cadres sur un large éventail de questions d'éthique, et de les informer sur son rôle et son mandat. Elles ont également permis de multiplier les échanges avec les bureaux régionaux, comme ceux des services d'ombudsman et de médiation et les équipes Déontologie et discipline, susceptibles de saisir le Bureau, contribuant ainsi à renforcer l'efficacité à l'échelle du système. Le Bureau continuera d'organiser des campagnes de sensibilisation sur le terrain pour mieux cerner les risques auxquels sont exposées les missions hors Siège en matière de déontologie et de déterminer les besoins précis du personnel de terrain en matière de communication et d'information.

36. La formation est importante pour sensibiliser les fonctionnaires à la déontologie et leur donner les moyens de faire preuve de discernement et de prendre des décisions éclairées face à des problèmes d'éthique. C'est pourquoi, pendant la période examinée, le Bureau de la déontologie a recommandé et dispensé de telles formations. En application de son mandat, qui lui prescrit 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 » (ST/SGB/2005/22), il a organisé, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, des activités de formation à l'intention des fonctionnaires du Secrétariat. Les deux entités se sont attachées à concevoir, adapter et organiser des stages et des modules portant sur des thèmes généraux ou personnalisés, dispensés en ligne ou en présence des participants.

37. Les fonctionnaires ont continué de suivre en ligne le programme obligatoire de « sensibilisation à l'obligation d'intégrité » (ST/SGB/2005/17), qui enseigne à tous les membres du personnel, toutes classes confondues, les valeurs fondamentales et les normes d'intégrité à respecter sur le lieu de travail. Depuis son lancement en 2005, plus de 45 200 personnes l'ont suivi, dont 11 600 au cours de la période examinée.

38. L'atelier de formation portant sur l'éthique et l'intégrité dans le travail quotidien a continué d'être assuré en 2010 et 2011, à New York comme dans d'autres lieux d'affectation. Depuis son lancement, en 2006, près de 14 000 fonctionnaires de l'ensemble du système des Nations Unies y ont participé. Au cours de l'année examinée, plus de 1 000 fonctionnaires l'ont suivi, dans le cadre d'une centaine de sessions. Pour répondre à la demande de certains bureaux, des sessions spéciales ont été organisées ou intégrées à des programmes de formation plus généraux destinés aux fonctionnaires hors Siège de la FINUL, de la MINUL, de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, de l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve et du Programme des Nations Unies pour l'environnement (à Bonn, Paris et Genève). Début 2011, le Bureau de la déontologie, en coopération avec le Bureau de la

gestion des ressources humaines et les prestataires extérieurs, a passé en revue, actualisé et complété le programme de formation pour tenir compte de l'évolution des besoins et des priorités.

39. Grâce à une collaboration réussie entre le Bureau de la déontologie, le Bureau de la gestion des ressources humaines et la Division des achats, un module de formation en ligne sur la déontologie et l'intégrité dans la passation de marchés a été lancé en 2010 sur le site de la Division des achats. Au cours de la période examinée, 268 fonctionnaires ont suivi ce programme, obligatoire pour le personnel de la Division et recommandé pour les autres catégories de personnel travaillant dans ce domaine.

40. En juillet 2011, le Directeur du Bureau de la déontologie a également fait des exposés sur la déontologie à l'École des cadres du système des Nations Unies de Turin et dans le cadre du Programme de formation des cadres des missions à l'administration et à la gestion des ressources dispensé aux cadres de niveau intermédiaire du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions.

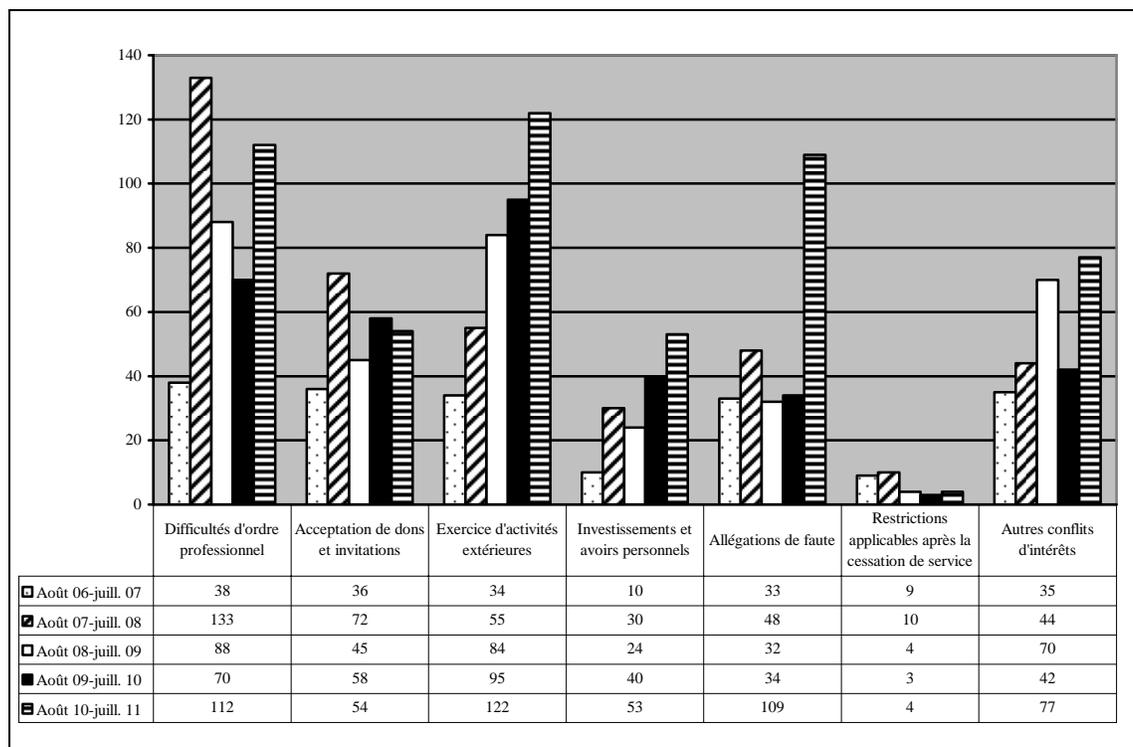
41. L'esprit d'intégrité au travail se développe beaucoup mieux lorsque les hauts responsables adhèrent à une éthique et adoptent un comportement exemplaire. À cet égard, le Bureau de la déontologie a conçu un programme d'information à l'intention de tous les nouveaux cadres supérieurs ayant rang de sous-secrétaire général et de secrétaire général adjoint. Ces outils sont personnalisés en fonction de leurs attributions et de leurs responsabilités respectives et les aident à réagir face à diverses situations : par exemple, lorsqu'on leur signale des manquements, pour éviter des conflits d'intérêts ou pour garantir la transparence du recrutement et de la notation des fonctionnaires.

D. Avis et conseils

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

43. Preuve de l'importance de la fonction consultative du Bureau de la déontologie, 70 % de toutes les demandes de services adressées à celui-ci pendant la période considérée avaient pour objet des conseils d'ordre déontologique, comme le montre la figure 2 (Ventilation des demandes par thème, *supra*). Pendant cette période, le Bureau a reçu 531 demandes de conseils portant sur des questions de déontologie très diverses, soit une augmentation de 72 % par rapport à la période précédente. Ainsi qu'il ressort de la figure 7 ci-après, ces demandes se répartissent, comme suit : exercice d'activités extérieures (23 %); allégations de faute (21 %); autres conflits d'intérêts (15 %); investissements et avoirs personnels (10 %); difficultés d'ordre professionnel (21 %); dons et invitations (10 %); restrictions postérieures à la cessation de service (1 %).

Figure 7
Demandes de conseils déontologiques, par cycle (août 2010-juillet 2011)



44. La demande accrue de services consultatifs peut ici aussi s'expliquer par les activités de sensibilisation menées par le Bureau de la déontologie durant la période considérée. En 2010-2011, le Bureau a présenté près de 54 exposés sur la déontologie, contre 8 en 2009-2010. Ces exposés, distincts des ateliers, ont porté notamment sur les activités du Bureau, la nouvelle politique de l'Organisation en matière d'acceptation de dons, la participation à des activités extérieures et la déontologie et l'obligation de rendre des comptes. Divers bureaux des Nations Unies ont bénéficié de ces séances d'information, y compris des groupes spécialisés, tels que des hauts responsables de missions, et la Division de la gestion des investissements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies. Le fait que les services du Bureau soient davantage sollicités témoigne à la fois de l'importance que le personnel et les cadres attachent à l'existence d'un mécanisme confidentiel de règlement des difficultés d'ordre déontologique et de la qualité des conseils donnés.

45. Les avis et conseils fournis par le Bureau de la déontologie au cours de la période considérée avaient notamment pour objet d'éclaircir ou d'interpréter les règles, règlements et normes de l'Organisation concernant les activités proscrites ou restreintes, et d'appliquer des principes généraux permettant de trancher les questions d'éthique. En consultation avec d'autres organismes et en coordination avec des entités comme le Bureau des affaires juridiques, le Bureau de la gestion des ressources humaines et la Division des achats, le Bureau de la déontologie s'est efforcé de garantir une interprétation et une application cohérentes des normes de l'Organisation.

46. S'agissant de l'augmentation du nombre de demandes de conseils déontologiques pendant la période 2010-2011, ce sont les demandes relatives à des allégations de faute qui ont le plus fortement progressé, passant de 34 à 109 (soit une augmentation de 220 %). Le Bureau de la déontologie n'est pas habilité pour de recevoir les plaintes pour faute, mais il donne des conseils concernant les normes de conduite de l'Organisation et oriente le personnel vers les mécanismes de dénonciation pertinents. L'augmentation des plaintes pour faute adressées au Bureau donne néanmoins à penser que le personnel a une meilleure connaissance des normes concernant les comportements acceptables et qu'il fait davantage confiance au mécanisme de dénonciation interne. Étant donné que les fautes professionnelles et les comportements répréhensibles représentent un risque considérable pour l'Organisation, le Bureau continuera de fournir des conseils au personnel sur les normes de conduite applicables et les obligations de dénonciation qui lui incombent, en lui rappelant qu'il existe des mesures de protection contre les représailles.

47. Les demandes de conseils concernant les investissements et avoirs personnels ont augmenté de 33 %, sans doute parce que, du fait notamment de la mise en place du dispositif de transparence financière, les fonctionnaires ont davantage conscience que leurs investissements et avoirs personnels peuvent donner lieu à un conflit d'intérêts au regard de leurs fonctions ou de l'intérêt de l'Organisation.

48. Il convient de noter que la diminution de près de 10 % des demandes relatives aux dons, décorations et faveurs est probablement une conséquence directe de la publication, en janvier 2010, de l'instruction administrative ST/AI/2010/1 (« 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 »). Cette instruction définit la procédure à suivre par le personnel et les cadres pour aliéner les libéralités conformément aux dispositions du Règlement et du Statut du personnel, d'où une baisse du nombre de demandes de conseils adressées au Bureau de la déontologie.

49. Il y a lieu de relever que le nombre de demandes d'avis et de conseils portant sur des questions de déontologie qui ont émané des missions de maintien de la paix est passé de 53 à 135, soit une augmentation de 155 %. Cette hausse est directement liée aux efforts déployés par le Bureau de la déontologie pendant la période considérée pour multiplier les contacts avec les missions. Les visites que le Bureau a effectuées auprès de celles-ci ont considérablement accru sa capacité d'établir un dialogue avec le personnel et de lui faire mieux connaître ses services.

50. En ce qui concerne la confiance que le personnel accorde au Bureau de la déontologie, ce dernier a reçu au cours de la période considérée 38 communications qui n'appelaient aucune action de sa part et lui étaient adressées pour information seulement. C'est ainsi que des fonctionnaires lui ont fait parvenir copie de plaintes pour faute ou l'ont informé à titre confidentiel de problèmes personnels survenus sur le lieu de travail. En recevant et en conservant ces informations en toute confidentialité, le Bureau a permis à des fonctionnaires qui ne souhaitaient pas engager d'action officielle ni officieuse de faire connaître leurs préoccupations à un organe indépendant et impartial au sein de l'Organisation.

51. Outre la fourniture d'avis et de conseils au personnel du Secrétariat, le Bureau de la déontologie pendant la période considérée a répondu à des questions qui lui étaient posées par d'autres organismes des Nations Unies au sujet des échanges d'informations, des meilleures pratiques, de la politique générale et des avis et

conseils à donner sur des points de déontologie. Au nombre de ces institutions figuraient l'Université des Nations Unies, 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, le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, le secrétariat de la Convention sur la lutte contre la désertification, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'Union postale universelle, le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, ONU-Femmes, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), l'Organisation internationale du Travail, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social, et le Programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH et le sida, le Corps commun d'inspection, le Fonds monétaire international et la Banque mondiale.

E. Établissement de normes et appui aux politiques

52. Prévue par la circulaire ST/SGB/2005/22, qui porte création du Bureau de la déontologie, l'élaboration de normes déontologiques à l'échelle de l'Organisation demeure l'une des fonctions principales du Bureau.

53. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a participé, avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau des affaires juridiques, à l'examen des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, qu'il a proposé d'élargir aux nouveaux grands problèmes éthiques auxquels font face l'Organisation et son personnel. En mai 2011, il a participé aux délibérations du Groupe de travail technique de la Commission de la fonction publique internationale, qui effectuait un examen préliminaire desdites normes.

54. En vue de garantir le respect systématique des plus hautes exigences d'éthique au sein de l'Organisation, le Bureau de la déontologie a étroitement collaboré avec le Comité de déontologie des Nations Unies, le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau des affaires juridiques en vue d'adresser au personnel des Nations Unies une note d'information conjointe relative à l'exercice d'activités politiques. Cette note portait sur la nature des activités politiques auxquelles les membres du personnel sont autorisés à participer eu égard à leurs obligations en tant que fonctionnaires internationaux.

55. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a également collaboré avec le Bureau de la gestion des ressources humaines à l'élaboration du rapport du Secrétaire général sur les conflits d'intérêts, conformément à la résolution 65/247 de l'Assemblée générale. Il a procédé à une analyse et à une évaluation pratiques des conflits d'intérêts auxquels les membres du personnel risquent de faire face dans l'exercice de leurs fonctions et responsabilités officielles.

56. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a aidé le Service de la gestion des investissements de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies à aligner sa politique en matière d'acceptation de dons et invitations sur les normes appliquées aux Nations Unies et ailleurs. Il a de même conseillé le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés sur

l'harmonisation de sa politique interne en matière de dons avec l'instruction administrative ST/AI/2010/1.

57. En 2011, le Bureau de la déontologie a présenté un exposé à la conférence des chefs des sections des achats du Secrétariat de l'ONU sur les problèmes de déontologie pouvant se poser dans le cadre des activités d'achat et entamer la réputation de l'Organisation. La Division des achats s'est félicitée de ce dialogue, qui lui a permis de mieux comprendre les normes déontologiques applicables dans son domaine.

58. Le Bureau de la déontologie a en outre donné à la Division des achats des avis indépendants et ponctuels sur des questions liées aux programmes de déontologie, de lutte contre la corruption et de respect des exigences mis en place par les fournisseurs désireux de recouvrer leur agrément auprès de l'Organisation. Il l'a également conseillée en toute indépendance sur les qualifications des déontologues extérieurs auxquels les fournisseurs proposaient de confier la tâche de vérifier la conformité desdits programmes avec les conditions de réagrément de l'Organisation. Il a en outre conseillé la Division, à sa demande, sur les problèmes éthiques liés aux conflits d'intérêts qui pourraient nuire à la réputation de l'Organisation.

59. Du fait que son chef préside le Comité de déontologie, le Bureau de la déontologie a par ailleurs continué d'assurer la direction fonctionnelle du Comité. Les travaux de ce dernier sont examinés plus loin à la section IV du présent rapport.

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

60. Le Comité de déontologie des Nations Unies a été créé par la circulaire ST/SGB/2007/11, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2007. Il a pour mandat d'uniformiser les normes et politiques du Secrétariat de l'ONU et des organes et programmes ayant une administration distincte et d'engager les consultations nécessaires au sujet de certaines des affaires et questions importantes et particulièrement complexes ayant des incidences à l'échelle du système.

61. Le Comité de déontologie est composé des chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies administrés séparément et du Chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. Au 31 juillet 2011, le Comité comprenait les entités suivantes : le Secrétariat de l'ONU, le PNUD, l'UNICEF, le Fonds des Nations Unies pour la population, l'UNOPS, le PAM, l'UNRWA et le HCR. ONU-Femmes a demandé au Bureau de la déontologie de lui fournir des services de déontologie jusqu'à ce que l'Entité ait établi un bureau de la déontologie, conformément aux dispositions de la section 2.2 de la circulaire ST/SGB/2007/11.

62. Le Directeur du Bureau de la déontologie de l'ONU préside le Comité et dirige ses activités de manière à promouvoir le renforcement des capacités et à veiller au respect de méthodes cohérentes dans la prestation de services de déontologie.

63. Au cours de la période allant du 1^{er} août 2010 au 31 juillet 2011, le Comité a tenu huit réunions. Ses principales priorités sont de veiller à l'application cohérente des normes et pratiques déontologiques dans l'ensemble du système des Nations Unies et de répondre aux nouveaux problèmes d'ordre déontologique auxquels l'Organisation fait face.

64. En vue d'harmoniser les politiques de transparence financière, le Comité de déontologie a mené une enquête sur les politiques et dispositifs internes mis en place dans ce domaine. Il a évalué les profils de risque des organismes des Nations Unies et fait une étude comparative des pratiques efficaces adoptées en la matière dans différents pays et institutions internationales.

65. Comme indiqué plus haut aux paragraphes 53 et 54, les membres du Comité de déontologie ont rédigé une note d'information commune sur l'exercice d'activités extérieures, qui est applicable à tous les fonctionnaires des Nations Unies, dont le personnel du Secrétariat, des fonds et programmes et des missions. Le Comité s'est également penché sur les nouveaux problèmes de déontologie dans le cadre de son examen des normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

66. Pendant la période considérée, deux fonctionnaires d'un programme administré séparément ont renvoyé devant le Président du Comité, pour examen, des décisions concernant des allégations de représailles, conformément aux dispositions de la section 4.3 de la circulaire ST/SGB/2007/11. Après consultation des membres du Comité, le Président a confirmé les décisions rendues dans les deux affaires.

67. Comme demandé par le Secrétaire général dans la circulaire ST/SGB/2007/11, le Comité de déontologie a examiné les rapports annuels des bureaux de la déontologie du Secrétariat et des fonds et programmes administrés séparément et a formulé les recommandations qui s'imposaient. Il a par ailleurs engagé des discussions sur l'adoption d'une méthode d'établissement des rapports annuels qui serait commune à tous les membres du Comité.

Le Réseau de déontologie des organisations multilatérales

68. Le Réseau de déontologie a été créé le 21 juin 2010 en vue d'appuyer les efforts constants du Secrétaire général pour promouvoir la collaboration entre tous les organismes des Nations Unies en matière de déontologie. En font partie les responsables de la déontologie et les spécialistes de domaines connexes du Secrétariat de l'ONU, des fonds, programmes et organismes spécialisés des Nations Unies, des institutions financières internationales et d'autres organisations. Le Réseau, qui a tenu trois réunions depuis sa création, dont deux au cours de la période considérée, a axé ses efforts sur l'élaboration d'un répertoire des pratiques en rapport avec les fonctions des bureaux de la déontologie et sur l'échange de données d'expérience et de documents en matière d'enquêtes, de formation à la déontologie, de transparence financière et de conseils déontologiques. Le Directeur du Bureau de la déontologie de l'ONU a coprésidé le Réseau durant sa première année d'existence.

V. Arrangements futurs proposés pour le dispositif de transparence financière

69. Comme il était noté plus haut au paragraphe 12, c'est le Bureau de la déontologie qui gère le dispositif de transparence financière du Secrétariat en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, mais l'examen des déclarations de situation financière est externalisé. L'administration de l'application informatique du dispositif est également externalisée à un fournisseur, le Bureau des

technologies de l'information et des communications assurant un appui technique complémentaire.

70. Le dispositif de transparence financière a fait en 2009-2010 l'objet d'une analyse à la fois interne à l'ONU et externe, une étude ayant été commandée à une partie tierce. L'étude externe a signalé différentes options techniques visant la viabilité du dispositif, mais ce n'était pas son propos de recommander le choix de l'une ou l'autre des options. Le Secrétaire général a réuni par la suite, en septembre 2010, un groupe consultatif de haut niveau composé de personnel chevronné de différents bureaux et départements du Secrétariat, lui demandant avis et directives sur la manière d'examiner les différentes options présentées pour le dispositif de transparence financière.

71. Le groupe consultatif a examiné les arrangements en vigueur pour le dispositif, les options présentées dans l'étude externe, l'expérience concrète de gestion du dispositif accumulée au Bureau de la déontologie depuis 2006, l'expérience accumulée par les fonds et programmes des Nations Unies qui gèrent leur propre dispositif de transparence financière, et d'autres options possibles. Il a étudié aussi les avantages et les inconvénients relatifs de chacune des options, et leur coût estimatif pour l'Organisation.

72. Le travail a consisté pour le groupe à étudier la manière dont sont examinées les déclarations de situation et le système d'applications (la « plate-forme informatique ») qui sous-tend le dispositif de transparence financière. Pour la fonction d'examen des déclarations, il a recensé trois méthodes : l'examen externalisé, l'examen en interne et l'examen hybride. Pour la plate-forme informatique, il a également trouvé trois possibilités : la mise au point d'une nouvelle plate-forme, le perfectionnement de la plate-forme actuelle par des mises à niveau d'ampleur moyenne, ou le maintien de la plate-forme actuelle, moyennant quelques mises à niveau minimales.

A. La fonction d'examen

73. La fonction d'examen du dispositif comprend l'examen de tous les aspects des déclarations de situation financière (actifs, profits, actions et options sur titres, revenus extérieurs, compléments directs ou indirects, passif et activités extérieures), l'objet étant de déterminer s'il existe ou pourrait exister un conflit d'intérêt avec l'exercice des attributions et fonctions officielles du fonctionnaire en cause. Les avantages et les inconvénients relatifs des différentes options concernant la fonction d'examen sont récapitulés ci-après.

74. L'option d'examen externe consiste à faire contrôler les déclarations de situation financière par une entité extérieure à l'ONU, ce qui est le cas actuellement, l'examen étant externalisé. S'il met en évidence la possibilité d'un conflit d'intérêt, l'examineur extérieur conseille le fonctionnaire sur la manière de l'atténuer et de le gérer, tout en demandant des directives et un retour d'information au Bureau de la déontologie. L'avantage, dans ce cas, est que les examinateurs extérieurs apportent la connaissance des pratiques optimales du secteur et des arrangements financiers complexes, et peuvent mobiliser du personnel pour la période où les déclarations arrivent en masse. Cette option permet par ailleurs de faire examiner les informations communiquées par les fonctionnaires par une entité extérieure à l'Organisation, ce qui en protège encore mieux la confidentialité. Les inconvénients

sont qu'un examinateur extérieur ne connaît pas bien le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU, ni l'environnement où fonctionne l'Organisation. De plus, en s'adressant à un service extérieur, cette dernière ne se donne pas de moyens de renforcer ses capacités institutionnelles à long terme.

75. Dans l'option de l'examen en interne, ce serait le Bureau de la déontologie qui examinerait toutes les informations communiquées. L'avantage serait que le Bureau connaît à fond, de l'intérieur, l'environnement réglementaire et opérationnel de l'ONU, et peut bien comprendre et mettre en évidence les conflits d'intérêt éventuels dans le contexte des fonctions officielles de chacun des fonctionnaires faisant une déclaration de situation financière, et du cadre législatif de l'Organisation. Un autre avantage de l'examen en interne serait qu'il aiderait à étoffer les capacités institutionnelles de gestion des risques. Mais les examinateurs du Bureau de la déontologie n'ont peut-être pas l'expertise voulue pour analyser des aspects complexes, financiers ou d'investissements. Il y a aussi le fait préoccupant que les fonctionnaires du Bureau de la déontologie auraient ainsi accès aux informations financières confidentielles de leurs collègues. Si le caractère confidentiel de ces informations se trouvait compromis, les fonctionnaires s'estimant lésés pourraient porter l'affaire devant le système de justice interne de l'Organisation, cette dernière se trouvant alors exposée au risque d'avoir à supporter des coûts supplémentaires.

76. Dans l'option d'examen hybride, la fonction d'examen serait exercée conjointement par des examinateurs externes et internes. Les examinateurs externes s'occuperaient des informations financières communiquées dans les déclarations, les examinateurs internes des activités extérieures, des affiliations et des intérêts. On aurait pour avantage de combiner en un seul système la connaissance fine des questions financières et celle des rouages institutionnels de l'ONU, apportées respectivement par les examinateurs externes et internes. L'inconvénient de cette option, toutefois, est qu'un examinateur interne peut voir des informations privées des fonctionnaires faisant les déclarations, ce qui suscite des préoccupations de confidentialité, et expose là encore l'Organisation au risque d'avoir à supporter des coûts supplémentaires si un fonctionnaire, estimant que la confidentialité des informations qu'il a communiquées a été compromise, porte l'affaire devant le système de justice interne de l'ONU.

B. Plate-forme informatique

77. La plate-forme informatique du dispositif de transparence financière étant le moyen par lequel les fonctionnaires transmettent des informations confidentielles et privées en déposant leur déclaration, toute violation de confidentialité se produisant dans ce système ferait perdre confiance aux utilisateurs, exposerait l'Organisation à une procédure de recours, et ferait peser un risque sur la survie du dispositif. Les caractéristiques de sécurité de la plate-forme informatique sont donc cruciales pour garantir que les fonctionnaires déposant une déclaration fassent confiance au système.

78. Alors que la sécurité, la fiabilité et la confidentialité des données du dispositif sont cruciales pour que celui-ci fonctionne bien, le groupe consultatif a recensé un grand nombre de points préoccupants et de difficultés. Il s'agit notamment de la capacité limitée du système, de sa stabilité à long terme, et de la sécurité des données. La plate-forme actuelle avait été conçue à l'origine pour traiter les informations

venant d'environ 1 700 déclarants, mais leur nombre a connu une augmentation spectaculaire, puisque de 1 704 en 2006, ils sont passés à 4 065 en 2010. Cette expansion de la population d'utilisateurs a causé de plus en plus de problèmes techniques et de pannes du système informatique. La plate-forme actuelle a été remise à niveau périodiquement, mais elle est basée sur une technologie ancienne, de sorte qu'on peut s'inquiéter de sa stabilité et de sa viabilité à long terme.

79. La plate-forme informatique actuelle a été conçue en fonction d'un mode d'examen exclusif (interne ou externe), de sorte qu'elle n'offre pas la possibilité d'un fonctionnement hybride, supposant des examens simultanés. De même, elle ne permet pas d'assurer le suivi des audits, ni de surveiller l'application des règles déontologiques, alors que ce sont des éléments essentiels parmi les activités entrant dans le dispositif de transparence financière. En outre, elle ne permet pas au Bureau de la déontologie de contrôler globalement le déroulement des examens, et n'offre pas de fonctionnalité d'établissement des rapports que le Bureau pourrait utiliser. Le groupe consultatif, répondant aux inquiétudes sur le maintien de la confidentialité et de la sécurité des données exprimées par des États Membres et des fonctionnaires, a confirmé que la plate-forme devrait rester externalisée à un administrateur de système extérieur (un fournisseur). Il a en conséquence recensé trois options qui permettraient de régler les problèmes posés par la plate-forme informatique actuelle, lesquelles sont récapitulées ci-après.

80. La première option consisterait à se doter d'une nouvelle plate-forme informatique, ce qui serait l'occasion de tirer parti de technologies récentes pour améliorer les fonctions administratives et répondre aux besoins de capacité accrue. En outre, une nouvelle plate-forme offrirait de meilleures assurances de sécurité des données, de fiabilité et de souplesse. Il reste que cette option serait plus coûteuse pour l'Organisation, à cause des coûts de la mise au point de départ.

81. Les options de mise à niveau minimale et moyenne de la plate-forme actuelle permettraient certes d'en améliorer la performance et la stabilité, respectivement à court et à moyen terme, mais ne feraient rien pour la stabilité et la viabilité à long terme du système, surtout face à la montée du nombre de fonctionnaires qui soumettent des déclarations de situation financière.

82. Il était signalé dans le rapport du groupe consultatif que le coût de mise au point d'un nouveau système garantissant la viabilité à long terme et une sécurité robuste des données serait plus élevé au départ que celui de mises à niveau de la plate-forme actuelle, mais aussi que les conséquences d'une panne du système en place risqueraient d'être beaucoup plus coûteuses encore.

83. Sur la base de l'examen et de l'évaluation détaillés des arrangements à prévoir pour le dispositif de transparence financière réalisés par le groupe consultatif, tant pour la fonction d'examen que pour la plate-forme informatique, il est recommandé à l'Assemblée générale de choisir l'option d'examen externalisé et la mise en place d'une nouvelle plate-forme informatique. L'examen externalisé est considéré comme l'option la plus efficace pour la gestion des conflits d'intérêt, offrant en même temps de bonnes garanties de confidentialité des informations communiquées. De même, une nouvelle plate-forme informatique donnera plus d'efficacité au dispositif et en accroîtra la capacité, tout en assurant une protection robuste des données.

VI. Ressources à prévoir pour une nouvelle plate-forme informatique

84. Pour les motifs évoqués plus haut aux paragraphes 77 à 83, le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale d'envisager la mise en place d'une nouvelle plate-forme informatique pour le dispositif de transparence financière. Les ressources à prévoir pour un nouveau système s'élèvent à 597 400 dollars, ce qui représente le coût de la conception, du développement, de l'intégration et de la mise en service d'une nouvelle plate-forme². Le tiers environ de ce montant, soit 199 100 dollars, serait couvert par des fonds reçus en remboursement de services assurés à divers fonds et programmes. Le Secrétaire général recommande d'inclure le solde, soit 398 300 dollars, dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2012-2013 (A/66/6), comme montant supplémentaire s'ajoutant à ceux qui ont déjà été demandés.

VII. Conclusions et recommandations

85. Constatant une évolution marquée dans tous les domaines de responsabilité pour lesquels il est mandaté, le Bureau de la déontologie continue à consolider son rôle, qui est de participer à l'instauration d'une culture d'éthique, d'intégrité, de responsabilisation et de confiance au sein de l'Organisation. Un mode d'action essentiel en ce sens a été le développement de la concertation et des consultations avec le personnel comme avec l'Administration. Par ses activités de communication, le Bureau a suscité des échanges plus larges sur ce qui touche aux normes et aux comportements déontologiques, comme le montre l'augmentation notable du nombre de demandes de ses services consultatifs.

86. Le Bureau continue à faire connaître de mieux en mieux ses services déontologiques en élargissant ses actions de communication, dans le but de prévenir, atténuer et gérer les risques d'ordre éthique et le risque de réputation dans l'Organisation. Il poursuivra ses efforts de promotion des décisions éthiques, en renforçant et multipliant les programmes de formation éthique offerts au personnel et aux hauts responsables, et s'emploiera à développer la confiance dans la protection contre les représailles offerte dans l'Organisation, en sensibilisant les intéressés et en continuant à examiner attentivement et ponctuellement les plaintes. Par l'intermédiaire du Comité de déontologie, et grâce aux avis par lesquels il appuie les hauts fonctionnaires de l'Organisation, le Bureau continuera à assurer un pilotage fonctionnel pour la déontologie dans l'ensemble des organisations du système des Nations Unies, afin d'y développer la cohérence et l'efficacité à l'échelle du système.

87. Pour garantir la performance et la stabilité à long terme du dispositif de transparence financière de l'Organisation, le Secrétaire général recommande de conserver les arrangements actuels d'examen externalisé des déclarations de situation financière, qui sont jugés efficaces pour la gestion des conflits d'intérêt, et renforcent plus encore la protection de la confidentialité des

² L'équipe du projet compterait un directeur de projet (11 semaines de travail), un analyste des systèmes de gestion (19 semaines de travail), un programmeur hors classe (27 semaines de travail) et un programmeur adjoint (21 semaines de travail).

informations communiquées, tout en permettant de contrôler les coûts du dispositif. Le Secrétaire général recommande également de doter le dispositif d'une nouvelle plate-forme informatique qui permettra de tirer parti de technologies récentes pour développer la capacité et la performance du système et assurer une protection robuste des données.

88. Il est demandé à l'Assemblée générale d'approuver les recommandations avancées plus haut et d'ouvrir un crédit d'un montant de 398 300 dollars, représentant une augmentation, au chapitre 1 (Politique, direction et coordination d'ensemble) du budget-programme de l'exercice biennal 2012-2013.

Annexe

Dispositif de transparence financière : niveau de conformité des fonctionnaires en 2010

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de déclarants requis</i>	<i>Nombre de déclarations présentées</i>	<i>Nombre de fonctionnaires défaillants</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	3	3	0
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	28	28	0
Département des affaires économiques et sociales	60	60	0
Département de la gestion	231	230	1
Département des affaires politiques, y compris missions politiques spéciales	216	211	5
Département de l'information	27	27	0
Département de la sûreté et de la sécurité	9	9	0
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	44	43	1
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	23	22	1
Commission économique et sociale pour l'Afrique	92	91	1
Commission économique et sociale pour l'Europe	10	10	0
Commission économique et sociale pour l'Amérique latine et les Caraïbes	45	45	0
Bureau de la déontologie	11	11	0
Cabinet du Secrétaire général	17	17	0
Bureau des affaires de désarmement	8	8	0
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	18	17	1
Bureau de l'administration de la justice	2	2	0
Bureau des technologies de l'information et des communications	17	17	0
Bureau des services de contrôle interne	15	15	0
Bureau des affaires juridiques	21	21	0
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés	1	1	0
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	1	1	0
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	19	19	0
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	2	2	0
Bureau du Président de l'Assemblée générale	4	2	2
Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	3	3	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>
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	0
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	5	5	0
Bureau à New York des commissions régionales	1	1	0
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	58	58	0
Office des Nations Unies à Genève	84	84	0
Office des Nations Unies à Nairobi	35	35	0
Office des Nations Unies à Vienne	24	24	0
Office des Nations Unies contre le crime et la drogue	88	88	0
Instituts de recherche et d'information	10	10	0
Tribunaux internationaux et commissions de vérification	123	122	1
Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)	1 360	1 347	13
Opérations de maintien de la paix	1 614	1 605	9
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	1 091	1 079	12
Total	4 065	4 031	34