



# Assemblée générale

Distr. générale  
3 mai 2022  
Français  
Original : anglais

**Soixante-dix-septième session**  
Point 144 de la liste préliminaire\*  
**Gestion des ressources humaines**

## Activités du Bureau de la déontologie

### Rapport du Secrétaire général

#### *Résumé*

Le présent rapport a été établi en application de la résolution [60/254](#) de l'Assemblée générale, 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 rendre compte chaque année des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre des politiques de déontologie. Dans ce rapport, le Secrétaire général rend compte également des activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies, ainsi que l'avait demandé l'Assemblée dans sa résolution [63/250](#) sur la gestion des ressources humaines. On y trouvera aussi des informations sur les propositions visant à améliorer l'indépendance du Bureau, conformément à la demande faite par l'Assemblée dans sa résolution [71/263](#).

Le présent rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2021.

\* [A/77/50](#)



## I. Introduction

1. Le présent rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie est soumis en application du paragraphe 16 i) de la résolution [60/254](#) de l'Assemblée générale. En 2021, malgré la poursuite de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) et les restrictions opérationnelles qui en ont résulté, le Bureau de la déontologie s'est attaché à continuer de fournir ses services de manière réactive tout en agissant de manière proactive auprès du personnel. Dans l'exécution de ses mandats, il a également tenu compte des réformes de la gestion portées par le Secrétaire général, qui visent à déléguer davantage les pouvoirs pour que la prise de décisions soit plus proche du point d'exécution et que les équipes chargées de l'exécution aient la responsabilité de rendre compte des résultats obtenus et des processus employés.

2. Dans le présent rapport, le Secrétaire général présente les activités menées par le Bureau de la déontologie en 2021. Avant d'entrer dans le détail des activités menées, il donne plus d'informations sur les mesures proposées pour renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie. Ces mesures ont été présentées dans ses rapports précédents ([A/73/89](#), [A/74/78](#), [A/75/82](#) et [A/76/76](#)), l'Assemblée générale ayant demandé de telles propositions dans sa résolution [71/263](#).

3. Au paragraphe 104 du dernier rapport du Corps commun d'inspection sur le Bureau de la déontologie et plus précisément sur l'examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2021/5](#)), l'Inspectrice a prié l'Assemblée générale d'approuver les propositions du Secrétaire général visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, se conformant ainsi aux recommandations et aux normes du Corps commun ainsi qu'aux bonnes pratiques établies.

## II. Historique

4. Le Bureau de la déontologie a pour objectif d'aider le Secrétaire général à faire en sorte que les fonctionnaires de l'Organisation s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies grâce à la promotion d'une culture de respect de la déontologie, de transparence et d'application du principe de responsabilité. En application du paragraphe 161 d) de la résolution [60/1](#) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a créé au sein du Secrétariat un Bureau de la déontologie doté d'un statut indépendant.

5. Conformément aux circulaires [ST/SGB/2005/22](#), [ST/SGB/2007/11](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#) du Secrétaire général, les fonctions du Bureau de la déontologie sont les suivantes :

a) Administrer le dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU ;

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) 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 ;

d) Élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie, en coordination avec le Bureau 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 ;

e) Contribuer à l'élaboration de normes déontologiques et favoriser la cohérence des politiques du Secrétariat et des organes et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte.

### **III. Mesures recommandées pour renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie**

#### **A. Importance de l'indépendance de la fonction de déontologie**

6. L'indépendance du Bureau de la déontologie est essentielle au succès de ses travaux. Le renforcement de cette indépendance peut également aider l'Assemblée générale dans ses activités de contrôle vis-à-vis du Secrétariat, non seulement en protégeant les ressources et la réputation de l'Organisation, mais aussi en renforçant la confiance du public et la crédibilité de l'Organisation.

7. Le Bureau de la déontologie a été créé à la fin de l'année 2005, à la suite du montage frauduleux commis dans le cadre du programme Pétrole contre nourriture en 2004. À l'époque, l'Assemblée générale avait demandé au Secrétaire général, au paragraphe 161 d) de sa résolution 60/1, de lui présenter des indications détaillées sur le bureau de la déontologie, doté d'un statut indépendant, qu'il comptait créer. Onze ans plus tard, constatant que l'environnement de travail de l'Organisation était toujours plus complexe, elle a prié le Secrétaire général de lui soumettre une proposition sur les moyens de renforcer l'indépendance du Bureau dans sa résolution 71/263.

8. Dans le cadre de la réforme de la gestion portée par le Secrétaire général, une plus grande indépendance du Bureau de la déontologie va dans le sens d'une plus grande responsabilisation des cadres, puisque ceux-ci bénéficient de délégations de pouvoir. Par ses activités de prévention de la fraude, de la corruption, des manquements et d'autres actes répréhensibles, le Bureau aide également le personnel à gérer les risques et leur fournit des conseils indépendants en amont plutôt que d'assurer un contrôle après coup. Il est rentable d'investir dans des mesures préventives pour protéger les fonds, les ressources et la réputation de l'Organisation.

9. Comme demandé par l'Assemblée générale, dans son rapport de 2017 (A/73/89, par. 94), le Secrétaire général avait initialement proposé six mesures pour renforcer l'indépendance du Bureau, qui sont présentées au paragraphe suivant.

10. Les deux premières propositions étaient les suivantes : le Bureau présenterait directement son rapport annuel à l'Assemblée générale, et le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit verrait son rôle renforcé et superviserait une partie des activités du Bureau. Ces mesures permettraient de renforcer le dispositif d'application du principe de responsabilité et la gouvernance globale du Secrétariat. La proposition visant à ce que le (la) Chef du Bureau de la déontologie ait rang de sous-secrétaire général(e), au lieu de directeur ou directrice (D-2), dès la nomination du (de la) prochain(e) titulaire de ce poste renforcerait non seulement l'efficacité mais aussi l'indépendance du Bureau de la déontologie (voir par. 14 ci-dessous). Les trois dernières propositions, qui visaient à renforcer l'indépendance du (de la) Chef du Bureau de la déontologie, étaient les suivantes : la durée du mandat du (de la) Chef du Bureau serait limitée à une période de cinq ans, renouvelable une fois ; la stabilité du poste de Chef du Bureau serait garantie pendant toute la durée du mandat ; toute personne ayant exercé les fonctions de Chef du Bureau ne pourrait être nommée à un autre poste au Secrétariat. Si le (la) Chef du Bureau n'est pas autorisé(e) à rester en

poste indéfiniment ou à occuper un autre poste au Secrétariat mais qu'il (elle) bénéficie d'un poste stable pendant la durée de son mandat, il est possible qu'il (elle) ne cède pas face à la pression exercée par la direction ou le personnel ou à d'autres pressions politiques. Ces trois dernières propositions portent sur les conditions d'emploi du (de la) Chef et relèvent donc de l'autorité du Secrétaire général.

11. Les trois premières propositions (présentation directe du rapport annuel du Bureau de la déontologie à l'Assemblée générale, renforcement du rôle du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit et reclassement du poste de Chef du Bureau de la déontologie), qui doivent être approuvées par l'Assemblée générale, sont justifiées ci-dessous.

## **B. Présentation directe du rapport annuel du Bureau de la déontologie à l'Assemblée générale**

12. Aux termes de la section 2 de la [ST/SGB/2005/22](#), le (la) Chef du Bureau de la déontologie est nommé(e) par le Secrétaire général et comptable devant celui-ci dans l'exercice de ses fonctions. Conformément à la résolution [60/254](#) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général rend compte chaque année des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre des politiques de déontologie. Or, si le Bureau présentait directement un rapport annuel sur ses activités à l'Assemblée, le (la) Chef du Bureau serait toujours nommé(e) par le Secrétaire général et comptable devant lui. Les modalités de présentation de rapports proposées pour le Bureau de la déontologie seraient semblables à celles qui ont été approuvées pour le Bureau des services de contrôle interne, lequel présente des rapports annuels au Secrétaire général, aux fins de leur transmission tels quels à l'Assemblée [voir résolution [48/218 B](#), par. 5 e) ii)]. L'intérêt pratique pour les États Membres serait d'avoir l'assurance que le Bureau de la déontologie fait rapport en toute indépendance, conformément à son statut.

## **C. Renforcement du rôle du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit, qui superviserait une partie des activités du Bureau de la déontologie**

13. En évaluant la performance du (de la) Chef du Bureau de la déontologie et en examinant ses plans de travail, comme il est proposé, le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit pourrait garantir une plus grande indépendance opérationnelle et renforcer l'application du principe de responsabilité s'agissant du Bureau. Il pourrait également protéger l'indépendance du Bureau contre d'éventuelles pressions de la direction. De plus, dans les cas où le Secrétaire général ne peut être conseillé par le Bureau en raison de conflits d'intérêts, le (la) Chef du Bureau pourrait consulter le Comité consultatif, lequel pourrait porter des points à l'attention de l'Assemblée, selon qu'il conviendrait. Le Comité a déjà manifesté son soutien à cette proposition dans les rapports sur ses activités de 2017/18 et de 2018/19 [[A/73/304](#), par. 110, et [A/74/280](#), par. 9 k)]. Dans son dernier rapport, le Corps commun d'inspection a ajouté une nouvelle norme selon laquelle les comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies se voient confier la responsabilité de la fonction de déontologie et sont notamment chargés d'examiner régulièrement le plan de travail, le rapport d'activité annuel, les résultats, les besoins en ressources et l'indépendance de celle-ci ([JIU/REP/2021/5](#), encadré 4).

## D. Reclassement du poste de Chef du Bureau de la déontologie

14. Compte tenu des tâches associées au poste de Chef du Bureau de la déontologie, qui consistent parfois à assurer la protection du personnel contre les représailles de cadres supérieurs, à donner à ces derniers des conseils impopulaires et à résister à toute pression indue exercée par la direction, le reclassement de ce poste renforcerait la confiance dans l'indépendance du Bureau. Le (la) Chef participerait aux réunions de haut niveau en tant qu'observateur(trice) indépendant(e). Il (elle) pourrait ainsi donner des conseils indépendants sur place et avoir un accès plus direct et plus fréquent aux plus hauts niveaux de la prise de décisions. Plus important encore, les conseils indépendants d'un pair seraient mieux reçus par les hauts fonctionnaires.

15. Dans son rapport, le Corps commun d'inspection a noté que, dans la majorité des organisations examinées, la classe du poste de responsable de la déontologie était immédiatement inférieure à celle du poste de responsable du bureau de contrôle interne. En fin de compte, s'ils décidaient de reclasser le poste de chef du Bureau de la déontologie, les États Membres choisiraient de renforcer l'efficacité de la fonction de déontologie et d'allouer plus de ressources à une approche préventive, plutôt que de consacrer des ressources aux mesures correctives plus coûteuses et plus longues qui doivent être prises en cas de manquement ou de malversation.

16. De plus, étant donné que le Bureau de la déontologie couvre un grand nombre de personnes et qu'il a entrepris des tâches supplémentaires requises par l'Organisation, il semble raisonnable de reclasser le poste de chef du Bureau. Pour les mêmes raisons, l'Inspectrice est favorable à un tel reclassement (JIU/REP/2021/5, par. 103).

## IV. Généralités

17. Disposant d'un montant de 2,042 millions de dollars<sup>1</sup> au titre du budget ordinaire pour 2021 et de 12 postes financés par divers comptes<sup>2</sup>, le Bureau de la déontologie couvrait environ 36 827 fonctionnaires du Secrétariat au 31 décembre 2020 (A/76/570, tableau 27), ce qui représentait une augmentation par rapport au chiffre de 36 574 enregistré au 31 décembre 2019. Il était également chargé du personnel des entités des Nations Unies qui ne disposaient pas encore de leur propre bureau, comme le Centre du commerce international, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, la Commission de la fonction publique internationale, l'Université des Nations Unies, la Cour internationale de Justice et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes). L'effectif total couvert était donc de 39 065 personnes (ibid., tableau 3). En outre, environ 17 000 membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (voir JIU/REP/2014/8, annexe II, et les récentes estimations internes), à l'exclusion du personnel en tenue, sont couverts aux fins de la mise en œuvre de la politique de protection contre les représailles, ce qui porte à environ 56 000 le nombre total estimé de membres du personnel couverts.

18. Le Bureau a reçu 1 848 demandes de services entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2021. Comme le montre la figure I, ce chiffre représente une augmentation d'environ 10 % par rapport à 2020. Sur ce total, 880 demandes émanaient de femmes, 764

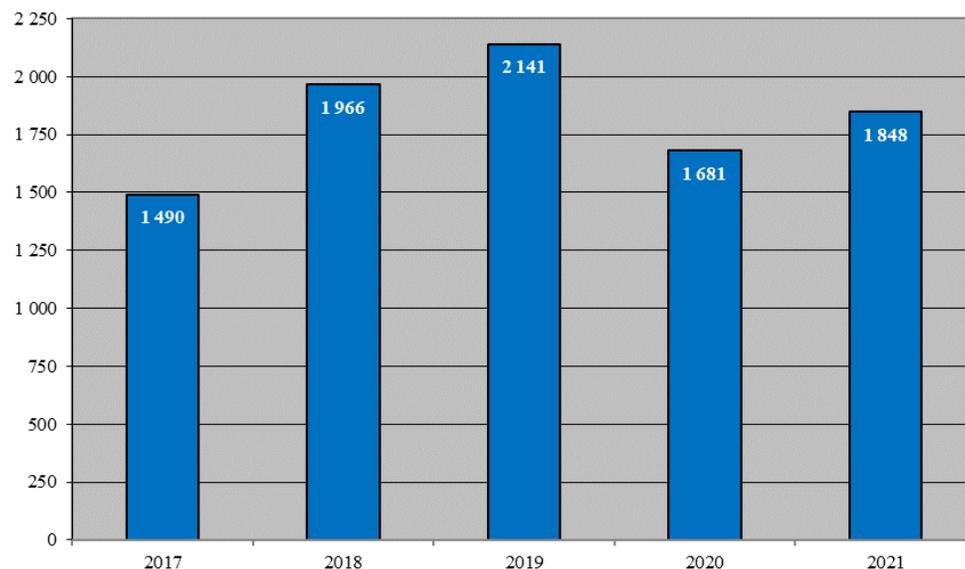
<sup>1</sup> Ce montant ne tient pas compte des crédits provenant du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix et du recouvrement des coûts au titre du dispositif de transparence financière d'autres entités des Nations Unies.

<sup>2</sup> Voir le projet de budget-programme pour 2021 [A/75/6 (Sect.1)] et le budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant du 1<sup>er</sup> juillet 2020 au 30 juin 2021 (A/74/743).

d'hommes, 119 de groupes de membres du personnel et 85 de sources non divulguées. Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à demander des conseils en matière de déontologie (468 femmes contre 327 hommes) et à réclamer une protection contre les représailles pour avoir dénoncé des manquements et collaboré à un audit ou une enquête (62 femmes contre 58 hommes). Ces statistiques doivent être appréhendées dans le contexte de la répartition par genre du personnel du Secrétariat pendant la période de référence : au 31 décembre 2020, les femmes représentaient 38,6 % des effectifs (A/76/570, par. 115).

Figure I

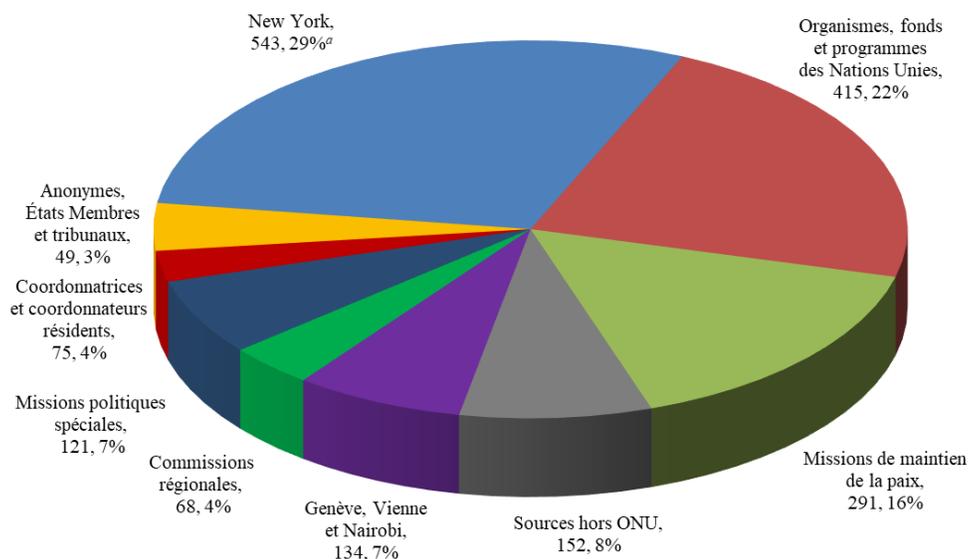
**Nombre total de demandes de services adressées au Bureau de la déontologie au cours des cinq dernières années**



19. Les restrictions de déplacement liées à la pandémie ayant été maintenues tout au long de l'année 2021, le Bureau de la déontologie a continué de fournir ses services à distance et mené de manière virtuelle toutes les missions de sensibilisation prévues. Faisant preuve d'agilité, il a donné des conseils à distance aux lieux d'affectation qui en faisaient la demande et aux lieux d'affectation ciblés par ses activités et organisé des réunions d'information virtuelles à leur intention.

20. En 2021, le nombre de demandes émanant du terrain a augmenté par rapport aux années précédentes : cette augmentation était de 6 % pour les missions de maintien de la paix, de 1 % pour les missions politiques spéciales et de 1 % pour les coordonnatrices et coordonnateurs résidents. Environ 29 % des demandes provenaient de New York, 38 % émanaient d'autres lieux d'affectation et 33 % venaient des organismes, fonds et programmes et de tiers (voir fig. II).

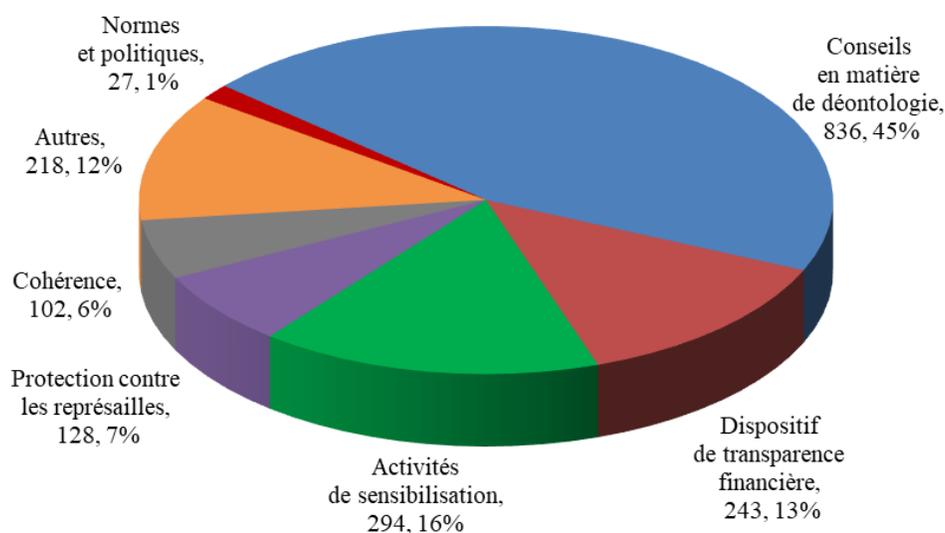
Figure II  
Demandes de services reçues en 2021, par origine



<sup>a</sup> Le Siège de l'Organisation des Nations Unies à New York regroupe le personnel des entités qui sont basées à New York et les membres du personnel de ces entités qui sont basés dans d'autres lieux d'affectation.

21. Comme le montre la figure III, la majorité des 1 848 demandes reçues étaient des demandes de conseils sur des questions de déontologie (836), un chiffre en augmentation par rapport aux 691 demandes de ce type reçues en 2020. Le nombre de demandes relatives à la protection contre les représailles a diminué, passant de 138 en 2020 à 128 en 2021. Il y a eu 242 demandes concernant le dispositif de transparence financière, 102 concernant la cohérence, 27 concernant l'établissement de normes et 218 demandes classées dans la catégorie « Autres ». En outre, le Bureau de la déontologie a organisé 294 séances de sensibilisation, soit plus du double du nombre de séances organisées en 2020, qui était de 133.

Figure III  
Demandes de services reçues en 2021, par catégorie



## V. Activités du Bureau de la déontologie

### A. Conseils et avis

22. Le Bureau de la déontologie a pour mandat de promouvoir une culture de respect de la déontologie, de transparence et d'application du principe de responsabilité et doit pour cela fournir, confidentiellement et en temps voulu, des conseils avisés en réponse à toutes les demandes concrètes. Par ces conseils, qui sont un aspect fondamental de ses activités, le Bureau aide le personnel à détecter et à gérer les risques de conflits d'intérêts et à résoudre les dilemmes déontologiques avant qu'ils ne donnent lieu à des manquements, des fraudes, des actes de corruption ou d'autres irrégularités.

23. Malgré la poursuite de la pandémie de COVID-19, la demande d'avis et de conseils en matière de déontologie a retrouvé son niveau élevé habituel, ce qui témoigne de la volonté du personnel de respecter de strictes normes de conduite. En 2021, les demandes d'avis et de conseils en matière de déontologie ont représenté 45 % de l'ensemble des demandes adressées aux services du Bureau de la déontologie (voir fig. III).

24. Le nombre de demandes de conseils en matière de déontologie est passé de 691 en 2020 à 836 en 2021, soit une augmentation de 21 %. La répartition de ces demandes par sous-catégorie est présentée dans la figure IV pour l'année 2021 et dans la figure V pour les trois dernières années.

Figure IV

#### Demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2021, par sous-catégorie

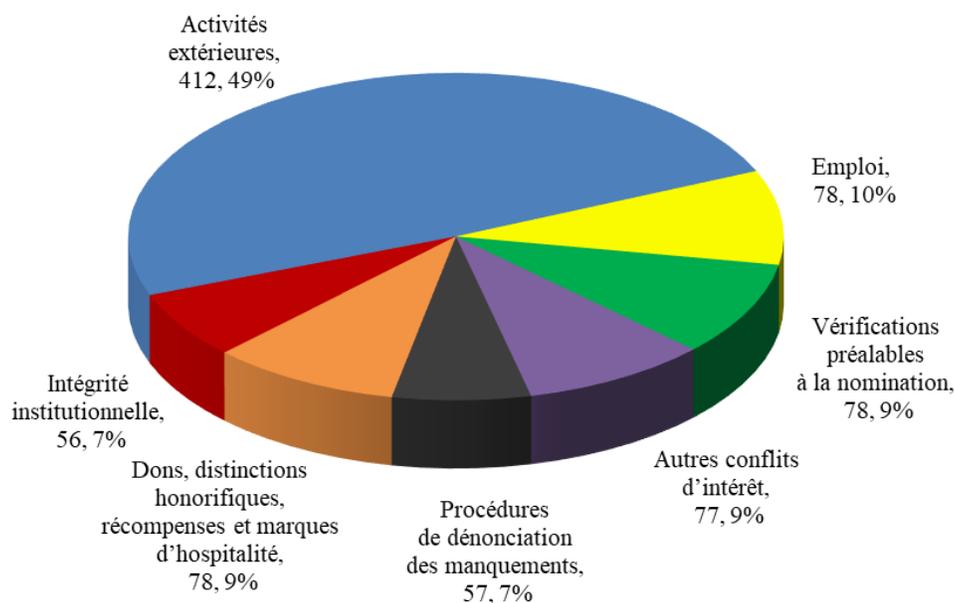
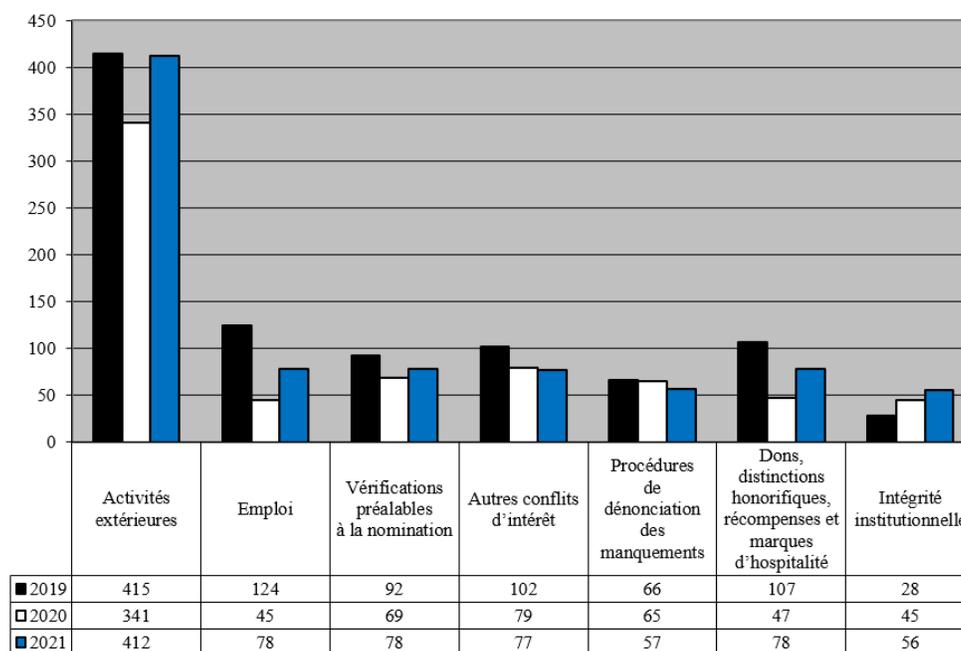


Figure V  
**Demandes de conseils en matière de déontologie reçues au cours des trois dernières années, par sous-catégorie**



### Activités extérieures

25. En 2021, le Bureau de la déontologie a reçu 412 demandes de conseils sur des activités extérieures (voir fig. V), contre 341 en 2020, soit une augmentation de 21 %. Comme les années précédentes, ces demandes ont représenté la majorité des demandes de conseils reçues (49 % en 2021). Le Bureau de la déontologie a continué de recevoir un nombre important de demandes de conseils concernant les activités extérieures, en particulier concernant : a) les occupations et emplois extérieurs, y compris pendant un congé spécial sans traitement ; b) les activités extérieures qui intéressent les buts, travaux ou intérêts de l'Organisation ; c) les conseils d'administration, comités ou organismes similaires extérieurs à l'Organisation ; d) la publication d'articles ou de livres ; e) les activités politiques ; f) les activités sociales et caritatives. Le Bureau a analysé ces demandes à la lumière des statuts et règlements du personnel applicables, recueilli les renseignements nécessaires et examiné les implications déontologiques des activités prévues. Lorsqu'il examine les implications déontologiques, il cherche à déterminer si les activités prévues présentent un risque de conflits d'intérêts ou d'atteinte à la réputation, si elles vont à l'encontre des intérêts de l'Organisation et si elles ont une incidence sur l'indépendance et l'impartialité du membre du personnel et de l'Organisation.

### Intégrité institutionnelle

26. Le Bureau de la déontologie est régulièrement appelé à donner des conseils sur des questions d'intégrité institutionnelle, en particulier sur des risques de conflits d'intérêts ou de conflits de fonctions au niveau institutionnel. Ces questions portent sur des procédures, des processus et des décisions qui pourraient avoir une incidence sur les opérations, la réputation et l'image de l'Organisation ainsi que sur sa capacité à s'acquitter de ses mandats de manière équitable et impartiale. Le Bureau a répondu à 56 questions portant sur l'intégrité institutionnelle. Ces questions sont regroupées

dans trois catégories : les conflits d'intérêts institutionnels (46), la collecte des renseignements nécessaires sur les partenaires et donateurs (5) et la déontologie en matière d'achats (5).

27. Parmi les exemples de conflits d'intérêts institutionnels, on peut citer l'utilisation ad hoc de ressources organisationnelles ou de procédures et processus opérationnels spécifiques qui peuvent causer un conflit de fonctions involontaire. Citons également les cas où l'Organisation est invitée à participer à certaines activités ou processus par des entités ou des personnes externes ou se voit offrir des cadeaux, des distinctions honorifiques ou des biens et services *pro bono*. Comme l'Organisation adopte une démarche de plus en plus multipartite pour s'acquitter de ses mandats, notamment en nouant des partenariats avec des organisations de la société civile et des entreprises, il faut veiller à ce que l'obtention de résultats ne porte pas atteinte à l'intégrité de l'Organisation.

### **Dons et distinctions honorifiques**

28. Le Bureau de la déontologie a répondu à 78 demandes de conseils concernant des distinctions honorifiques, des décorations, des faveurs, des dons ou des rémunérations, ce qui représente une augmentation de 66 % par rapport aux 47 demandes de ce type reçues en 2020. Ce nombre correspond au nombre de demandes généralement reçues avant la pandémie et semble traduire une intensification des échanges entre le personnel et les partenaires externes à mesure que les restrictions liées à la pandémie sont assouplies. En répondant à ces demandes, le Bureau a garanti l'indépendance et l'impartialité des décisions prises par les membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

29. Le Bureau de la déontologie détermine s'il est acceptable ou non de recevoir ou faire des dons, mais c'est au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité qu'il revient de gérer la prise en charge et l'administration des dons. La gestion des dons est actuellement décentralisée au profit des entités, ainsi qu'il est prévu dans l'instruction administrative [ST/AI/2010/1](#). L'administrateur ou l'administratrice en chef crée et tient à jour un registre où sont consignés des renseignements récapitulatifs sur tout type de distinction honorifique, décoration, faveur, don ou rémunération que des fonctionnaires ont accepté.

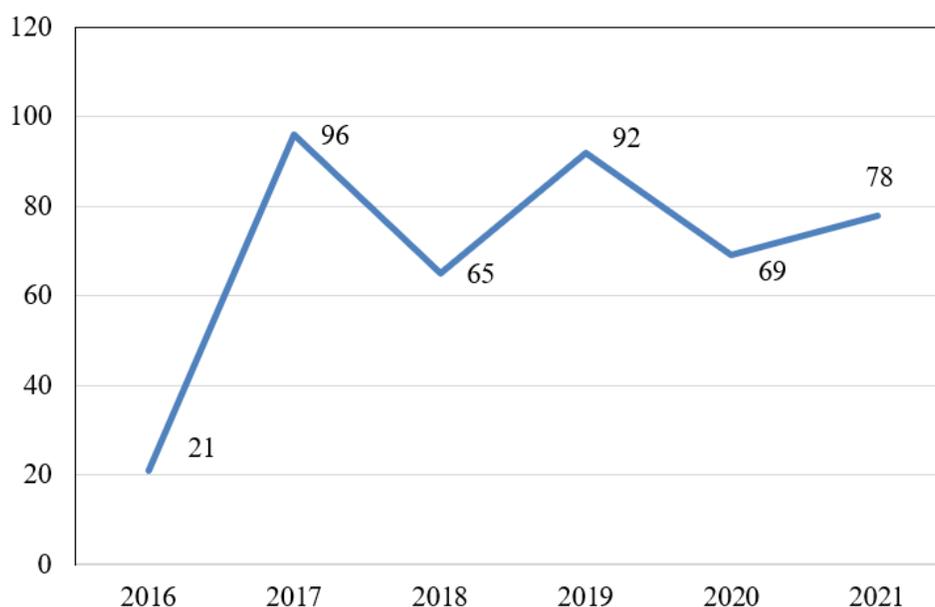
30. Conformément à la recommandation formulée par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires en ce sens, en 2021, le Bureau a fait des progrès dans la mise au point d'un registre en ligne des dons et s'est appuyé sur les exigences fonctionnelles mises en lumière dans le cadre du projet pilote pour concevoir un prototype de registre fondé sur des technologies récentes. L'étape suivante consistera à partir de ce prototype pour mettre au point une solution modulable qui réponde à toutes les normes informatiques, notamment en matière de cybersécurité. Des progrès devraient être faits dans ce domaine en 2022.

### **Vérifications préalables à la nomination**

31. En 2021, le Bureau de la déontologie a examiné 78 déclarations d'intérêts établies avant la nomination, ce qui représente une augmentation de 13 % par rapport aux 69 déclarations examinées en 2020. Ces vérifications concernaient des candidates et candidats à des postes de sous-secrétaire général(e) ou de rang supérieur et à des postes de direction dans des entités ou des missions et les fonctionnaires nouvellement recrutés à ces postes, ainsi que certaines candidates et candidats à des postes de coordonnateur ou coordonnatrice résidente. Depuis août 2016, date à laquelle les vérifications préalables à la nomination ont été introduites, le Bureau a procédé à 421 vérifications (voir fig. VI). Ces vérifications contribuent toujours efficacement à la

détection précoce et à la gestion des conflits d'intérêts et des risques d'atteinte à la réputation.

Figure VI  
Vérifications préalables à la nomination effectuées (2016-2021)



Total = 421

32. Lors de leur entrée en fonctions à l'ONU, les hauts fonctionnaires assistent à une séance d'orientation présentée par la Directrice du Bureau de la déontologie, qui peut inclure une discussion complémentaire sur les vérifications effectuées.

#### Questions liées à l'emploi

33. Alors que le nombre de questions liées à l'emploi avait connu une tendance à la baisse au cours des trois dernières années, il a augmenté de 73 % en 2021, passant de 45 en 2020 à 78 en 2021. Cette forte augmentation peut être attribuée aux effets de la pandémie de COVID-19 sur le bien-être et la résilience du personnel, ainsi qu'à la multiplication des activités de sensibilisation entreprises en 2021 par rapport à 2020. Outre les questions portant sur les normes de conduite de l'Organisation, le Bureau a reçu des questions concernant des dilemmes déontologiques liés aux relations interpersonnelles et hiérarchiques, à l'utilisation des ressources de l'Organisation, à la carrière ou à la notation.

#### Autres demandes

34. Le Bureau de la déontologie a reçu 218 autres demandes de la part de membres du personnel et de tiers (voir fig. III), ce qui représente 12 % de l'ensemble des demandes et une augmentation de 31 % par rapport à 2020. Sur ces 218 demandes, 170 étaient des demandes d'informations générales provenant du grand public, 4 venaient des médias et, à 44 occasions, le Bureau a été informé ou prié de prendre note de telle ou telle affaire ou série d'incidents.

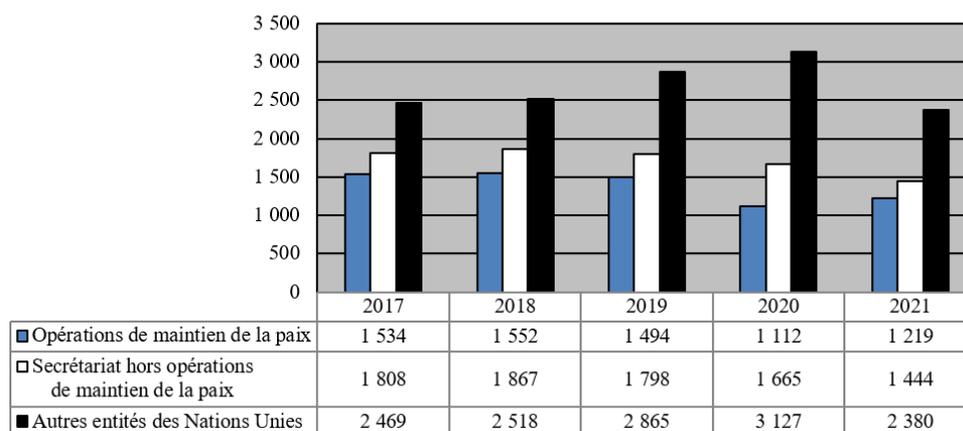
## B. Dispositif de transparence financière

35. Établi conformément aux alinéas m) et n) de l'article 1.2 du Statut du personnel et à la circulaire [ST/SGB/2006/6](#) du Secrétaire général, le dispositif de transparence financière aide les fonctionnaires concernés à détecter, atténuer et régler les risques de conflit d'intérêts. Ces risques peuvent découler des intérêts financiers, des affiliations personnelles ou des activités extérieures des fonctionnaires ou des membres de leur famille proche. Les membres du personnel qui participent au dispositif démontrent que leurs intérêts personnels n'ont aucune influence sur l'exercice de leurs fonctions, ce qui renforce la crédibilité de l'Organisation. Les fonctionnaires de la classe D-1 ou de rang supérieur, les fonctionnaires qui ont pour fonction principale d'acheter des biens et services et de placer des avoirs ou qui ont accès à des informations confidentielles à cet égard, et les fonctionnaires affectés au Bureau de la déontologie sont tenus de souscrire une déclaration de situation financière, qui est examinée par un prestataire de services externe sous contrat avec l'Organisation.

36. En 2021, 5 043 fonctionnaires ont fait une déclaration, soit 861 de moins qu'en 2020 (voir fig. VII). Cette diminution tient à une application plus stricte des directives fournies par le Bureau de la déontologie, compte tenu des problèmes de liquidités avec lesquels l'Organisation doit composer. En 2021, 818 des fonctionnaires ayant souscrit une déclaration (16 %) étaient des primo-déclarants. Sur l'ensemble des déclarants, 5 040 (99,9 %) ont donné les informations requises, ce qui correspond aux pourcentages précédemment observés. Les trois fonctionnaires qui n'avaient pas donné les informations requises ont été renvoyés vers les responsables des entités concernées pour que ceux-ci prennent les mesures nécessaires. Dans un cas, le Bureau a été informé que le fonctionnaire concerné était en congé de maladie de longue durée jusqu'à sa cessation de service. On trouvera dans l'annexe du présent rapport le niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2021, ventilé par entité, conformément à la résolution [63/250](#) de l'Assemblée générale.

Figure VII

### Participation au dispositif de transparence financière, par entité et par année de déclaration (2017-2021)



37. Sur les 5 040 fonctionnaires ayant souscrit une déclaration de situation financière, 46 (soit 0,9 %) n'avaient pas accompli toutes les formalités requises pour clôturer l'examen de leur dossier : ils n'avaient pas répondu aux demandes de précisions ou d'informations complémentaires, n'avaient pas fourni de documents

provenant de sources tierces pour vérification, n'avaient pas fourni les documents correspondants ou n'avaient pas suivi les recommandations devant permettre de gérer les risques de conflits d'intérêts. Ce chiffre représente une diminution de près de 27 % par rapport aux 63 fonctionnaires n'ayant pas accompli toutes les formalités requises en 2020. Si l'examen d'un dossier n'a pas été clôturé lors d'un cycle de déclaration, le dossier en question sera examiné de plus près, le fonctionnaire concerné sera renvoyé vers le responsable de son entité ou le dossier fera l'objet d'un examen prioritaire lors du cycle de déclaration suivant.

38. Comme par le passé, un échantillon aléatoire d'environ 5 % des déclarants a été sélectionné pour participer à l'exercice de vérification de 2021. Les fonctionnaires concernés ont été invités à fournir des documents provenant de sources tierces pour corroborer toutes les informations communiquées. À la fin du cycle, 94 % des fonctionnaires sélectionnés avaient fourni les documents demandés.

39. Au cours du cycle de déclaration de 2021, le dispositif a relevé, pour 152 déclarants (3 %), l'existence de 173 conflits d'intérêts potentiels, et des recommandations ont été formulées pour gérer et atténuer les risques correspondants. Les risques de conflit d'intérêts peuvent concerner des activités extérieures, des intérêts financiers, des relations personnelles et familiales et d'autres types d'intérêts extérieurs. Comme les années précédentes, les activités extérieures ont fait l'objet de la majorité des recommandations, avec 84 recommandations (49 %), suivies par les relations familiales, avec 51 recommandations (29 %), et les activités financières, avec 37 recommandations (21 %). Selon le cas, il a été conseillé aux fonctionnaires concernés de signaler s'ils se livraient à des activités extérieures et d'obtenir pour cela l'autorisation préalable des responsables de leurs entités, de renoncer à jouer un rôle dans l'affaire en question, de démissionner d'un poste de direction en dehors de l'Organisation ou de cesser d'exercer une activité extérieure. À la clôture du cycle, 87,8 % des recommandations avaient été appliquées intégralement, et les autres (12,2 %) étaient en cours d'application ou devaient être appliquées. Les recommandations qui n'ont pas encore été appliquées feront l'objet d'un suivi au cours du prochain cycle, et ce jusqu'à ce qu'elles le soient intégralement.

40. Certaines entités des Nations Unies n'appartenant pas au Secrétariat choisissent de participer au dispositif de transparence financière de l'ONU sur la base du partage des coûts. Leur participation contribue à renforcer la cohérence et à favoriser une approche commune de la gestion des conflits d'intérêts tout en permettant des économies d'échelle. Comme le montre la figure VII, en 2021, 2 380 déclarants, soit 47 %, étaient membres du personnel d'autres entités des Nations Unies.

41. Dans sa résolution 70/305, l'Assemblée générale a décidé que ses présidents et présidentes devaient faire une déclaration de situation financière lorsqu'ils prenaient et quittaient leurs fonctions, dans le respect du dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. En 2021, le Bureau de la déontologie a facilité la présentation des déclarations des présidents des soixante-quinzième et soixante-seizième sessions de l'Assemblée, lorsque le premier a achevé son mandat et le deuxième a commencé le sien.

42. Les hautes et hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général(e) ou un rang supérieur ont été de nouveau invités à participer à l'initiative de déclaration publique volontaire annuelle du Secrétaire général. Les états récapitulatifs publics des déclarations qu'ils ont soumises ont été publiés au fur et à mesure sur le site Web du Secrétaire général<sup>3</sup>, à partir de décembre 2021. L'initiative vise à donner au public et

<sup>3</sup> Voir <https://www.un.org/sg/fr/content/public-disclosure>.

aux États Membres l'assurance que les hauts fonctionnaires ne sont pas indûment influencés par des intérêts privés dans l'exercice de leurs fonctions officielles.

43. En 2021, 135 (84,9 %) des 159 hautes et hauts fonctionnaires remplissant les conditions requises ont choisi de participer à l'initiative de déclaration publique volontaire et les états récapitulatifs publics de leurs déclarations ont été publiés sur le site Web du Secrétaire général. Au total, 18 déclarants ont choisi de ne pas y participer, pour des raisons de sécurité et de protection de leur vie privée ou pour des raisons culturelles ou personnelles, tandis que 6 n'ont pas indiqué s'ils souhaitaient ou non y participer. Sept d'entre eux n'ont pas pu participer car l'examen de leur déclaration n'était pas terminé au moment de l'établissement du présent rapport. La participation a augmenté de 5,2 % par rapport à 2020.

### **C. Protection contre les représailles**

44. En application de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)), le Bureau de la déontologie examine les demandes de protection contre les représailles. Tous les fonctionnaires sont encouragés à dénoncer des cas de fraude ou de corruption ou d'autres manquements éventuels sans craindre des représailles. La politique instituée par la circulaire renforce la protection des personnes qui signalent des manquements (à savoir toute violation des règles et règlements de l'Organisation par des fonctionnaires) ou des irrégularités (qui seraient préjudiciables aux intérêts, au fonctionnement ou à la gouvernance de l'Organisation) et des personnes qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. On ne saurait instaurer une culture d'intégrité, de transparence et d'application du principe de responsabilité dans l'Organisation sans donner aux fonctionnaires la possibilité de dénoncer des manquements ou des irrégularités sans craindre des représailles.

45. En 2021, le Bureau de la déontologie a reçu 128 demandes au titre de cette circulaire, ce qui représente une augmentation de 28 % par rapport à 2017 et une diminution de 7 % par rapport à 2020. Entre janvier 2017 et décembre 2021, il a effectué 161 examens préliminaires et demandé l'ouverture d'une enquête dans 35 affaires pour lesquelles il a estimé qu'il y avait présomption de représailles. Après enquête, le Bureau a confirmé que des représailles avaient été exercées dans 15 affaires pendant cette période (voir tableau 1 ci-dessous).

Tableau 1  
**Protection contre d'éventuelles représailles, statistiques de janvier 2017  
à décembre 2021**

	2017	2018	2019	2020	2021
Affaires renvoyées par le BSCI aux fins de l'adoption de mesures de prévention	7	7	12	7	0
Examen préliminaire mené à son terme	22	39	36 <sup>a</sup>	30 <sup>b</sup>	34 <sup>c</sup>
Confirmation de la présomption de représailles	10 <sup>d</sup>	6 <sup>d</sup>	13 <sup>d</sup>	3 <sup>d</sup>	3
Confirmation de représailles après enquête	5 <sup>e</sup>	4 <sup>f</sup>	3 <sup>g</sup>	3 <sup>h</sup>	<sup>i</sup>

<sup>a</sup> Y compris un examen préliminaire entamé en 2018 et achevé au début de 2019.

<sup>b</sup> Y compris trois examens préliminaires entamés en 2019 et achevés en 2020, dont l'un avait été mis en attente à la demande du membre du personnel concerné.

<sup>c</sup> Y compris un examen préliminaire entamé en 2020 et achevé au début de 2021.

<sup>d</sup> Y compris une affaire dans laquelle le Bureau de la déontologie a estimé qu'il n'y avait pas présomption de représailles, décision qui a ensuite été infirmée par la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

<sup>e</sup> L'existence de représailles a été confirmée en 2017 pour cinq plaintes concernant des affaires engagées les années précédentes.

<sup>f</sup> L'existence de représailles a été confirmée en 2018 pour quatre plaintes concernant des affaires engagées en 2017.

<sup>g</sup> Y compris deux demandes introduites en 2017 et une demande introduite en 2018, pour laquelle les représailles ont été établies en 2019.

<sup>h</sup> Y compris deux demandes qui ont été renvoyées pour enquête en 2019 et une demande qui a été renvoyée pour enquête en 2020.

<sup>i</sup> Les trois demandes que le Bureau de la déontologie a renvoyées au BSCI pour enquête en 2021 étaient toujours en cours d'examen par le BSCI au 31 décembre 2021.

46. En 2021, sur 128 demandes, 84 étaient des demandes de conseil plutôt que de protection. Sur les 44 demandes restantes, 37 ont donné lieu à l'ouverture d'examens préliminaires. Six d'entre elles avaient été présentées par des membres du personnel des organes et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte qui étaient membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies et concernaient des examens de deuxième niveau qui seront effectués par la Directrice du Bureau de la déontologie, qui assure également la présidence du Groupe. Les fonctionnaires ayant soulevé des problèmes non couverts par la politique ont été orientés, selon le cas, vers le Groupe du contrôle hiérarchique, le Bureau de l'aide juridique au personnel, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies et le Bureau des ressources humaines. Les fonctionnaires ayant signalé des fautes ont reçu pour instruction de les signaler au BSCI ou au fonctionnaire responsable avec copie au BSCI.

47. Le Bureau de la déontologie reçoit les plaintes faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire de celles-ci en vue de déterminer si la personne concernée était engagée dans une activité protégée et, dans l'affirmative, si cette activité a pu être à l'origine des représailles alléguées. En 2021, le Bureau de la déontologie a procédé à 34 examens préliminaires, comme le montre le tableau 1. Le Bureau de la déontologie a estimé qu'il n'y avait pas présomption de représailles dans 31 de ces cas (la majorité des allégations de manquements ou d'irrégularités concernaient des différends sur le lieu de travail ou des conflits interpersonnels). Les trois cas pour lesquels il a estimé qu'il y avait présomption de représailles ont été renvoyés au BSCI pour enquête. Une fois l'enquête ouverte, c'est à l'Administration qu'il incombe d'établir de manière claire et convaincante qu'elle aurait pris la même décision si l'intéressé n'avait pas participé à ladite activité protégée ou que la mesure

de représailles alléguée n'a pas été prise dans le but de punir, d'intimider ou de léser la requérante ou le requérant.

48. S'il existe une présomption sérieuse de représailles, le Bureau de la déontologie peut recommander que le Secrétaire général prenne des mesures conservatoires pour préserver les intérêts de la personne ayant déposé la plainte pendant la durée de l'enquête. Dans un cas, le Bureau a recommandé que la situation au travail du fonctionnaire concerné soit surveillée pour empêcher que des représailles soient exercées à son encontre. Après consultation, dans les deux autres cas, les requérants n'ont pas demandé de mesures conservatoires.

49. Une fois l'enquête terminée, le Bureau de la déontologie procède à un examen indépendant du rapport et des pièces justificatives en vue de déterminer si l'Administration a démontré par des preuves claires et convaincantes qu'elle s'est acquittée de la charge de la preuve. En 2021, il a conclu que c'était le cas et que les représailles alléguées n'étaient pas établies dans cinq affaires. Les cinq requérants travaillaient dans le même bureau et avaient présenté des plaintes pour représailles presque identiques<sup>4</sup>.

50. Le Bureau a pris 13,3 jours en moyenne pour conduire des examens préliminaires, sur réception de tous les renseignements demandés. Ce chiffre est proche de la moyenne de 14,5 jours observée en 2020 et tout à fait satisfaisant au regard du délai de 30 jours prévu dans la politique.

51. Conformément à la politique, le BSCI informe le Bureau de la déontologie de toute dénonciation reçue qui lui semble présenter un risque de représailles, avec le consentement de la personne à l'origine de la dénonciation. En 2021, il n'a renvoyé aucune affaire devant le Bureau dans ce cadre.

52. En 2021, cinq personnes ont demandé à la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie d'examiner les décisions rendues par le Bureau de la déontologie, qui avait estimé qu'il n'y avait pas présomption de représailles. Dans les cinq cas, la décision du Bureau a été confirmée.

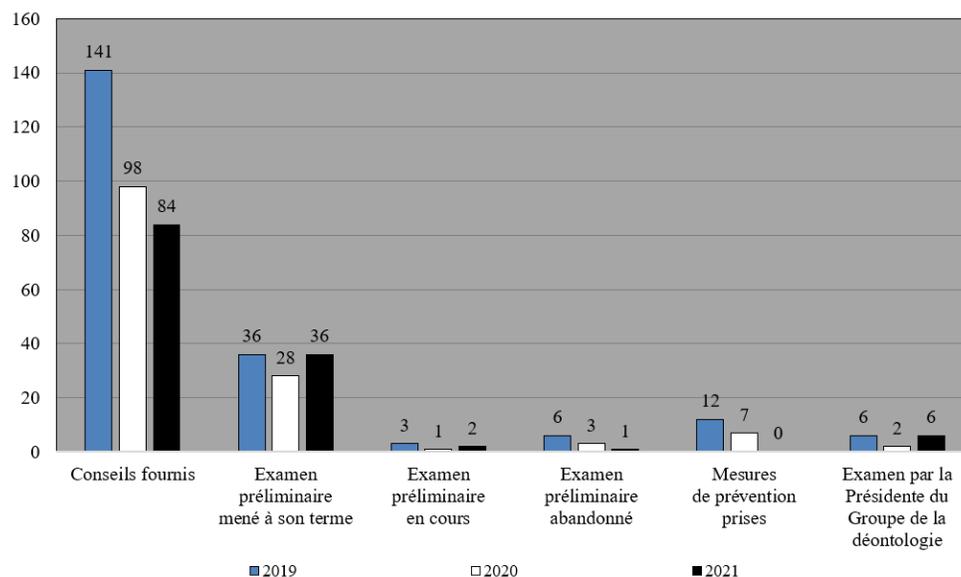
53. En sa qualité de Présidente du Groupe de la déontologie des Nations Unies, la Directrice du Bureau de la déontologie a reçu six demandes de révision en 2021, en application de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte » ([ST/SGB/2007/11](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#)). Elle a approuvé la décision des membres du Groupe dans cinq cas. Dans le dernier cas, la décision a été partiellement annulée et la Présidente du Groupe a recommandé que l'affaire soit renvoyée pour enquête.

54. On trouvera à la figure VIII les suites données aux demandes de protection contre les représailles pour la période 2019-2021.

---

<sup>4</sup> Les cinq affaires ont été renvoyées pour enquête en 2019 ; le Bureau de la déontologie a reçu les rapports d'enquête à la fin de 2020 et achevé son examen indépendant au début de 2021.

Figure VIII  
Suites données aux demandes de protection contre les représailles (2019-2021)



	<i>Conseils fournis</i>	<i>Examen préliminaire mené à son terme</i>	<i>Examen préliminaire en cours</i>	<i>Examen préliminaire abandonné</i>	<i>Mesures de prévention prises</i>	<i>Examen par la Présidente du Groupe de la déontologie</i>
2019	142	36	3 <sup>a</sup>	6	12	6
2020	98	27	1 <sup>b</sup>	3	7	2
2021	84	34	4 <sup>c</sup>	0	0	6

<sup>a</sup> Deux des trois examens préliminaires qui étaient en cours ont été achevés début 2020 ; le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles dans ces affaires. La demande restante a été mise en attente à la demande du fonctionnaire.

<sup>b</sup> L'examen préliminaire qui était en cours a été achevé au début de 2021 ; le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles.

<sup>c</sup> Les quatre examens préliminaires qui étaient en cours ont été achevés début 2022 ; le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles dans trois affaires, et la quatrième a été renvoyée devant le BSCI pour enquête.

55. Comme requis, la politique fait l'objet d'un examen et d'une évaluation annuels. L'examen pour 2021 est en cours.

#### D. Formation, éducation et sensibilisation

56. Les restrictions liées à la pandémie ayant été maintenues en 2021, le Bureau a continué de mener des activités de formation, d'éducation et de sensibilisation sous forme virtuelle. Avec le Bureau des ressources humaines, lorsque cela était possible, et d'autres bureaux, il a contribué, en qualité d'organisateur ou de participant, à huit réunions-débats virtuelles. Comme les années précédentes, il a publié des communications annuelles et des articles sur iSeek au sujet de l'exercice d'activités politiques, du dispositif de transparence financière et de l'acceptation de cadeaux durant la période des fêtes.

57. Le Bureau de la déontologie a tenu 226 réunions d'information sur la déontologie adaptées aux besoins des destinataires, dont 64 à l'intention des nouveaux secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux, selon les modalités approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 65/247, ainsi que des hautes et hauts fonctionnaires des missions et des coordonnatrices et coordonnateurs résidents.

58. Le Bureau de la déontologie a organisé des sessions de sensibilisation virtuelles avec les missions et bureaux suivants : l'Office des Nations Unies à Genève, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, la Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental, la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali, la Force intérimaire des Nations Unies au Liban, la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, l'Office des Nations Unies à Vienne, la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine, le Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux, la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo, la Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei, le Bureau de l'administration de la justice, l'Office des Nations Unies à Nairobi, le Programme des Nations Unies pour les établissements humains, le Programme des Nations Unies pour l'environnement et la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq.

59. Bien que le Bureau ait continué de tenir des réunions-débats virtuelles pendant ces sessions de sensibilisation, il a également organisé des ateliers plus ciblés et participatifs sur des points précis, notamment les conflits d'intérêts et la protection contre les représailles. Trente-trois de ces sessions ont eu lieu en 2021, et les membres du personnel du Bureau, qui sont tous en poste à New York, ont organisé des sessions en dehors des heures normales de travail pour tenir compte du décalage horaire.

60. Le dialogue en cascade de 2021 portait sur le dispositif d'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'ONU et sur la manière de le comprendre et de faire en sorte qu'il fonctionne bien. Élaboré conjointement avec la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, il visait à faire comprendre comment l'application du principe de responsabilité au quotidien dans les activités de l'Organisation aidait le personnel à prendre de meilleures décisions, à privilégier les mesures d'intérêt général et à rendre compte de l'exercice de l'autorité et de la gestion des ressources publiques confiées à l'Organisation. Au total, 33 351 membres du personnel des Nations Unies y ont participé : 21 975 au Siège, 10 731 dans les missions et 645 dans d'autres entités des Nations Unies. Le Bureau de la déontologie a aidé la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et ONU-Femmes à mettre en place leurs propres dialogues en cascade.

61. Le Bureau s'est servi d'un logiciel pour recueillir de manière systématique les avis des participants au dialogue en cascade de 2021 et compiler des statistiques à ce sujet. Il a ainsi pu mieux comprendre, et de manière plus détaillée, comment le personnel percevait le sujet, analyser en temps réel les données de participation et établir plus rapidement les rapports sur cette activité.

62. En 2021, 12 733 membres du personnel des Nations Unies ont suivi le cours en ligne obligatoire sur la déontologie et l'intégrité, ce qui porte le nombre total cumulé de participants à 56 979. De plus, le contenu de ce cours a été partagé avec le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP). Fin 2021, le nombre total cumulé de membres du personnel qui avaient suivi le cours en ligne obligatoire sur la prévention de la fraude et de la corruption à l'ONU s'élevait à 36 023.

63. En collaboration avec l'École des cadres du système des Nations Unies, le Bureau a élaboré des programmes de formation qui présentent les concepts de leadership déontologique et de prise de décisions déontologiques.

64. Disponible dans les six langues officielles de l'Organisation, le site Web du Bureau a été consulté 77 341 fois, signe qu'il présente un intérêt pour le personnel et pour le grand public.

## **E. Élaboration de normes et appui aux politiques**

65. Le Bureau de la déontologie a continué de fournir des conseils et un appui à d'autres départements et bureaux et à diverses entités des Nations Unies pour les aider à élaborer des politiques et des normes de déontologie et d'intégrité ou à mettre à jour les politiques et normes existantes. En 2021, il a participé aux procédures liées aux politiques ou à l'élaboration de normes ou formulé des observations à ce sujet à 27 reprises, et de telles procédures impliquent souvent des consultations multiples.

66. Le Bureau de la déontologie a contribué à améliorer la cohérence des dispositions relatives à la déontologie qui figurent dans certaines circulaires du Secrétaire général, notamment celles qui portent sur les restrictions applicables aux activités exercées après la cessation de service, la sélection du personnel, la sélection des coordonnatrices et coordonnateurs résidents et la gestion de la performance. Il a également fourni des orientations sur la gestion des conflits d'intérêts pour certains groupes de fonctionnaires, les activités politiques et le programme d'entrée en fonctions des hauts fonctionnaires, entre autres.

67. Le Bureau a également contribué de manière substantielle à l'examen de la fonction de déontologie que mène actuellement le Corps commun d'inspection et formulé des observations sur l'examen des mécanismes de recours. Il a examiné les questions relatives à l'intégrité qui figuraient dans l'enquête sur la motivation du personnel de 2021 et formulé des recommandations à ce sujet. En outre, le Bureau a participé à un groupe de travail sur le nouveau Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies.

68. Le Bureau a également contribué à l'élaboration de stratégies et échangé des données d'expérience sur des questions de déontologie et d'intégrité avec d'autres entités des Nations Unies et des organes intergouvernementaux qui en faisaient la demande, en particulier dans le domaine de la gestion des conflits d'intérêts et des risques d'atteinte à la réputation. Le Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies lui ayant demandé de commenter son projet de politique de déontologie, il a formulé des orientations à ce sujet.

## **VI. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales**

69. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies a pour mandat d'uniformiser les normes et politiques et de procéder aux consultations nécessaires au sujet de questions complexes qui intéressent l'ensemble du système, conformément aux circulaires [ST/SGB/2007/11](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#) du Secrétaire général. Créé en novembre 2007 et composé des chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat et des organes et programmes dotés d'une administration distincte, il est présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat.

70. Le Groupe a tenu 11 sessions officielles en 2021. La Conseillère en déontologie du FNUAP a été la Présidente suppléante du Groupe du 1<sup>er</sup> septembre 2020 au

30 octobre 2021, et la Chef du Bureau de la déontologie de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient a pris la relève à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021. Elle occupera ce poste jusqu'à la fin de l'année 2022.

71. Conformément à leur mandat, les membres du Groupe ont examiné leurs rapports annuels respectifs et échangé des informations sur les activités de leurs entités. La Présidente a amené les membres du Groupe à réfléchir aux moyens de rendre leurs politiques et programmes plus efficaces et plus adaptés aux besoins de leurs entités respectives, en particulier pendant la pandémie de COVID-19.

72. Les membres du Groupe ont mené des consultations concernant la meilleure façon de diffuser auprès du personnel des conseils et des orientations sur les activités extérieures, notamment les activités politiques. Ils ont examiné le fait que certains membres du personnel avaient recours au congé spécial sans traitement pour accepter des affectations temporaires dans d'autres organisations internationales ou intergouvernementales et ont conclu qu'une approche cohérente était nécessaire pour limiter cette utilisation, étant donné la nature du congé spécial sans traitement. Ils ont discuté de l'augmentation du nombre de signalements d'actes répréhensibles graves et des moyens de rediriger les questions qui pourraient être réglées de manière informelle vers d'autres canaux tels que le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies.

73. Les membres du Groupe ont mis en commun des informations sur le renforcement des politiques et procédures relatives à la gestion des conflits d'intérêts. Ils ont également examiné les moyens de renforcer l'efficacité des dispositifs de transparence financière et de déclaration d'intérêts.

74. Dans le cadre des mesures qu'il a prises pour instaurer une culture organisationnelle d'intégrité, d'inclusion et de promotion des droits humains et de l'égalité, le Groupe a tenu des échanges de vues sur les démarches adoptées par les bureaux indépendants pour aborder les problèmes rencontrés sur le lieu de travail. Il a examiné le rôle joué par les bureaux de la déontologie dans les initiatives organisationnelles de lutte contre le racisme et la discrimination.

75. Les membres du Groupe ont activement échangé leurs points de vue et contribué en tant que spécialistes à l'examen par le Corps commun d'inspection de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies. Ils ont également formulé des observations sur le projet de politique de déontologie du Comité mixte de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à la demande de celui-ci.

76. Alors que partout dans le monde le personnel devait composer avec la pandémie de COVID-19 et des modalités de travail réaménagées, le Groupe a continué d'échanger sur les moyens de mieux communiquer. Il a participé à l'élaboration et à la diffusion de contenus de formation et de sensibilisation afin que les membres du personnel disposent en temps utile d'informations et de conseils cohérents sur le comportement attendu d'eux, notamment en ce qui concerne les activités extérieures, l'utilisation personnelle des médias sociaux et les dons et distinctions honorifiques.

77. En ce qui concerne l'application de la circulaire relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, les membres du Groupe ont fait le point sur les progrès accomplis dans l'examen des politiques de leurs entités. Ils ont également examiné les normes et procédures applicables à l'examen, par la Présidente suppléante, des demandes de protection contre les représailles.

78. Comme prévu à l'article 4.3 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#), la Présidente a consulté le Groupe dans le cadre de son examen de

six affaires de représailles ; elle a confirmé cinq décisions et partiellement infirmé la sixième. Les bureaux de la déontologie concernés n'ont pas été admis à prendre part aux délibérations afin de garantir l'indépendance du processus. La Présidente suppléante a reçu de membres du personnel du Secrétariat des demandes de révision de cinq affaires, selon les modalités prévues à la section 9 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), et a confirmé toutes les décisions prises (voir tableau 2).

Tableau 2

**Groupe de la déontologie : examen des décisions prises dans des affaires de représailles (2017-2021)**

<i>Année</i>	<i>Examens réalisés par la Présidente</i>	<i>Décisions confirmées</i>	<i>Décisions infirmées</i>	<i>Examens réalisés par la Présidente suppléante</i>	<i>Décisions confirmées</i>	<i>Décisions infirmées</i>
2017	3	2	1	3	2	1
2018	9	7	2	5	4	1
2019	7 <sup>a</sup>	6	–	14 <sup>b</sup>	7	1
2020	4 <sup>c</sup>	1	–	8	10 <sup>d</sup>	1 <sup>e</sup>
2021	6	5	1	5	5	–

<sup>a</sup> Outre les six affaires qu'elle a examinées, la Présidente a procédé à un examen préliminaire initial, à l'issue duquel il a été conclu que l'affaire n'était pas recevable. Cette décision a été examinée par la Présidente suppléante et confirmée.

<sup>b</sup> Trois affaires traitées par le même bureau ont été renvoyées au Bureau de la déontologie de l'ONU, car de nouveaux éléments de preuve avaient été présentés. Le Bureau de la déontologie a procédé à de nouveaux examens préliminaires, jugé les affaires recevables et fait ouvrir des enquêtes. À l'issue de ces enquêtes, il a conclu à l'absence de représailles dans les trois affaires.

<sup>c</sup> Une demande d'examen par la Présidente a été abandonnée au début de 2021 ; dans l'autre cas, la Présidente a confirmé que l'affaire n'était pas recevable. En plus de ces deux examens, la Présidente a procédé à deux examens préliminaires initiaux. Dans l'un des deux cas, il a été décidé que l'affaire était recevable et celle-ci a été renvoyée pour enquête. À l'issue de cette enquête, le Bureau a conclu à l'absence de représailles. Dans l'autre cas, il a été conclu que l'affaire n'était pas recevable.

<sup>d</sup> Dans deux affaires, les requérants ont demandé une révision en 2019. Dans deux autres, les requérants ont demandé une révision en 2020 et la décision a été publiée au début de 2021.

<sup>e</sup> Le requérant a demandé une révision en 2019. La décision initialement prise par le Bureau avait été infirmée par la Présidente suppléante précédente, mais la personne ayant pris la relève à ce poste l'a examinée et confirmée.

79. Comme suite à la résolution [63/250](#) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a encouragé la coopération en matière déontologique dans le régime commun des Nations Unies. Créé en 2010 dans ce cadre, le Réseau Déontologie des organisations multilatérales permet aux entités des Nations Unies, aux organisations internationales affiliées et aux institutions financières internationales d'échanger des informations et de bonnes pratiques en matière de développement professionnel et d'évaluation comparative. Les réunions annuelles du Réseau rassemblent les administrateurs les plus expérimentés dans le domaine de la déontologie. Le Bureau de la déontologie a participé à la treizième réunion du Réseau, qui s'est tenue virtuellement en juillet 2021 (première partie) et en novembre 2021 (deuxième partie) en raison de la pandémie et qui a été organisée par la Banque centrale européenne et présidée par l'Organisation panaméricaine de la santé. De plus, les déontologues des entités du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination se sont réunis dans un cadre distinct pour examiner les questions d'intérêt commun pour les entités des Nations Unies.

## VII. Conclusion

80. Comme indiqué précédemment, malgré les incertitudes opérationnelles qui ont accompagné la pandémie en 2021, le Bureau de la déontologie a été l'interlocuteur des membres du personnel pour ce qui est des normes de conduite et de leur application dans divers contextes de travail.

81. Alors que l'ONU continue d'adapter ses opérations aux nouvelles possibilités et difficultés, le Bureau de la déontologie doit continuer de s'acquitter avec succès de son mandat, qui consiste à aider le Secrétaire général à promouvoir une culture de respect de la déontologie, de transparence et d'application du principe de responsabilité dans l'Organisation. Pour ce faire, il devra pouvoir compter sur une indépendance renforcée ; en effet, comme le Corps commun d'inspection l'a indiqué dans son rapport (JIU/REP/2021/5), l'indépendance est une condition préalable à une exécution efficace du mandat de la fonction de déontologie.

**82. L'Assemblée générale est priée d'approuver les recommandations visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie qui sont décrites et expliquées aux paragraphes 6 à 16 ci-dessus, notamment celles qui portent sur : a) la présentation directe du rapport annuel du Bureau de la déontologie à l'Assemblée générale ; b) le renforcement du rôle du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit, qui superviserait une partie des activités du Bureau de la déontologie ; c) le reclassement du poste de Chef du Bureau de la déontologie, dont le (la) prochain(e) titulaire aurait rang de sous-secrétaire général(e), au lieu de directeur ou directrice (D-2), dès sa nomination.**

## Annexe

## Niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2021

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de présenter une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant présenté une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
<b>Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies</b>			
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	4	4	–
Bureau de l'administration de la justice	3	3	–
Bureau de l'Envoyé(e) spécial(e) du Secrétaire général pour la Corne de l'Afrique	2	2	–
Bureau de l'Envoyé(e) spécial(e) du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs	3	3	–
Bureau de l'Envoyé(e) spécial(e) du Secrétaire général pour la Syrie	6	6	–
Bureau de l'Envoyé(e) spécial(e) du Secrétaire général pour le Burundi	3	3	–
Bureau de l'Envoyé(e) spécial(e) du Secrétaire général pour le Myanmar	1	1	–
Bureau de l'Envoyé(e) spécial(e) du Secrétaire général pour le Yémen	14	14	–
Bureau de l'informatique et des communications	10	10	–
Bureau de la coordination des activités de développement	128	128	–
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	110	108	2
Bureau de la déontologie	12	12	–
Bureau de la présidence de l'Assemblée générale	2	2	–
Bureau de lutte contre le terrorisme	7	7	–
Bureau des affaires de désarmement	7	7	–
Bureau des affaires juridiques	23	23	–
Bureau des affaires spatiales	8	8	–
Bureau des commissions régionales à New York	1	1	–
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	5	5	–
Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel	4	4	–
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	3	3	–
Bureau des services de contrôle interne	12	12	–
Bureau du (de la) Conseiller(ère) spécial(e) pour l'Afrique	4	4	–
Bureau du (de la) Conseiller(ère) spécial(e) pour la prévention du génocide	1	1	–
Bureau du (de la) Défenseur(se) des droits des victimes	1	1	–
Bureau du (de la) Haut(e)-Représentant(e) pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	4	4	–
Bureau du (de la) Représentant(e) spécial(e) du Secrétaire général pour la question des enfants et des conflits armés	1	1	–
Bureau du (de la) Représentant(e) spécial(e) du Secrétaire général chargé(e) de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	3	3	–
Bureau du (de la) Représentant(e) spécial(e) du Secrétaire général chargé(e) de la question de la violence contre les enfants	1	1	–
Bureau intégré des Nations Unies en Haïti	8	8	–

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de présenter une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant présenté une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
Bureau régional des Nations Unies pour l'Afrique centrale	3	3	–
Cabinet du Secrétaire général	26	26	–
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	12	12	–
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, Bureau de la gestion des investissements	111	111	–
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	1	1	–
Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	–
Comité des commissaires aux comptes	1	1	–
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	23	23	–
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	16	16	–
Commission économique pour l'Afrique	79	79	–
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	57	57	–
Commission économique pour l'Europe	12	12	–
Commission mixte Cameroun-Nigéria	2	2	–
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	22	22	–
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	3	3	–
Coordonnateur(trice) spécial(e) chargé(e) d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	1	1	–
Coordonnateur(trice) spécial(e) des Nations Unies pour le Liban	4	4	–
Coordonnateur(trice) spécial(e) des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient et Représentant(e) personnel(le) du Secrétaire général auprès de l'Organisation de libération de la Palestine et de l'Autorité palestinienne	4	4	–
Département de l'appui opérationnel	48	48	–
Département de la communication globale	23	23	–
Département de la sûreté et de la sécurité	18	18	–
Département des affaires économiques et sociales	53	53	–
Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix	29	29	–
Département des opérations de paix	26	26	–
Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité	36	36	–
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	4	4	–
Équipe d'enquêteurs des Nations Unies chargée de concourir à amener Daech/État islamique d'Iraq et du Levant à répondre de ses crimes	2	2	–
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	23	23	–
Mécanisme d'enquête indépendant pour le Myanmar	2	2	–
Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux	68	68	–
Mécanisme international, impartial et indépendant chargé de faciliter les enquêtes sur les violations les plus graves du droit international commises en République arabe syrienne depuis mars 2011 et d'aider à juger les personnes qui en sont responsables	2	2	–
Mission d'appui des Nations Unies en Libye	17	17	–
Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	47	47	–

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de présenter une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant présenté une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie	8	8	–
Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	61	61	–
Mission de vérification des Nations Unies en Colombie	33	33	–
Mission des Nations Unies en appui à l'Accord sur Hodeïda	8	8	–
Mission intégrée des Nations Unies pour l'assistance à la transition au Soudan	7	7	–
Office des Nations Unies à Genève	34	34	–
Office des Nations Unies à Nairobi	45	45	–
Office des Nations Unies à Vienne	14	14	–
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	58	58	–
Registre de l'Organisation des Nations Unies concernant les dommages causés par la construction du mur dans le Territoire palestinien occupé	2	2	–
Tribunal spécial pour le Liban	6	6	–
Tribunal spécial résiduel pour la Sierra Leone	1	1	–
<b>Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)</b>	<b>1 444</b>	<b>1 442</b>	<b>2</b>
Opérations de maintien de la paix	1 219	1 218	1
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	2 380	2 380	–
<b>Total</b>	<b>5 043</b>	<b>5 040</b>	<b>3</b>