



Assemblée générale

Distr. générale
19 mai 2023
Français
Original : anglais

Soixante-dix-huitième session
Rapport sur les activités du Bureau
de la déontologie*

Activités du Bureau de la déontologie

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre à l'Assemblée générale le rapport du Bureau de la déontologie, présenté conformément au paragraphe 65 de la résolution [77/278](#) de l'Assemblée, dans laquelle l'Assemblée a approuvé la recommandation visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie concernant la présentation directe du rapport annuel du Bureau à l'Assemblée.

* Point à examiner en vertu de la résolution [77/278](#), adoptée après la publication de la liste préliminaire ([A/78/50](#)).



Rapport du Bureau de la déontologie

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. Conformément à la résolution [77/278](#) de l'Assemblée sur la gestion des ressources humaines, le rapport est directement soumis à l'Assemblée générale par le Bureau de la déontologie et donne suite aux demandes contenues dans la résolution.

Le Groupe de la déontologie des Nations Unies l'a examiné en mars 2023 lors de sa 153^e séance, comme prévu au paragraphe 5.4 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/Amend.1](#)).

Il couvre l'année 2022.

I. Introduction

1. Le présent rapport du Bureau de la déontologie sur ses activités est soumis conformément aux résolutions de l'Assemblée générale [60/254](#) paragraphe 16 i), [63/250](#) paragraphe XII.5 et [77/278](#) paragraphe 65. Conformément à la résolution [77/278](#) de l'Assemblée générale, il est soumis directement à l'Assemblée générale pour la première fois. Depuis sa création en 2006, le Secrétaire général a présenté 16 rapports annuels sur les activités du Bureau de la déontologie.
2. En 2022, le monde a été témoin de l'accélération des catastrophes liées aux changements climatiques, de l'instabilité géopolitique et économique due aux conflits et des menaces pesant sur les démocraties, entre autres défis à relever, ainsi que des effets persistants de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19). Les activités de l'Organisation des Nations Unies ont permis de répondre à ces menaces redoutables tout en démontrant les avantages du multilatéralisme.
3. Les réformes de la gestion, qui sont de plus en plus importantes au renforcement des capacités permettant au Secrétariat de faire preuve de souplesse et d'agilité grâce à une délégation de pouvoirs accrue, ont encadré le travail du Bureau de la déontologie. Des fonctions internes indépendantes telles que celles exercées par le Bureau de la déontologie aident le Secrétariat à assurer une gouvernance et un contrôle efficaces, ce qui contribue à maintenir la confiance des États Membres et du public.
4. Dans le présent rapport, le Bureau de la déontologie expose ses activités de 2022 qui s'inscrivent dans le cadre de l'action indépendante, consultative et préventive qu'il a menée.

II. Contexte

5. 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 du respect de la déontologie, de la transparence et de la 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.
6. Conformément à la circulaire [ST/SGB/2005/22](#) 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'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) 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. Renseignements d'ordre général

7. Disposant d'un montant de 2,06 millions de dollars¹ au titre du budget ordinaire pour 2022 et de 12 postes financés par divers comptes², le Bureau de la déontologie couvrait environ 35 762 fonctionnaires du Secrétariat au 31 décembre 2021 (A/77/580, tableau 1). 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)³. Le nombre total d'agents couverts, y compris ceux de certaines institutions spécialisées que le Bureau de déontologie assiste temporairement (voir par. 77), était donc de 41 296⁴. En outre, environ 17 000 membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (voir JIU/REP/2014/8, annexe II), 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 58 000 le nombre total estimé de membres du personnel couverts.

8. Le Bureau a reçu 1 822 demandes de services entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022. Comme il ressort de la figure I, ce nombre cadre avec les demandes reçues en 2021 (1 848 demandes). Sur ce total, 839 demandes émanaient de femmes, 833 d'hommes, 107 de groupes de membres du personnel et 43 de sources non divulguées. Comme en 2021, les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à demander des conseils en matière de déontologie (467 femmes contre 425 hommes), tandis que les hommes ont été plus nombreux que les femmes à réclamer une protection contre les représailles pour avoir signalé des manquements et collaboré à un audit ou une enquête (71 hommes contre 61 femmes). 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 2021, les femmes représentaient 40,3 % des effectifs (A/77/580, tableau 1).

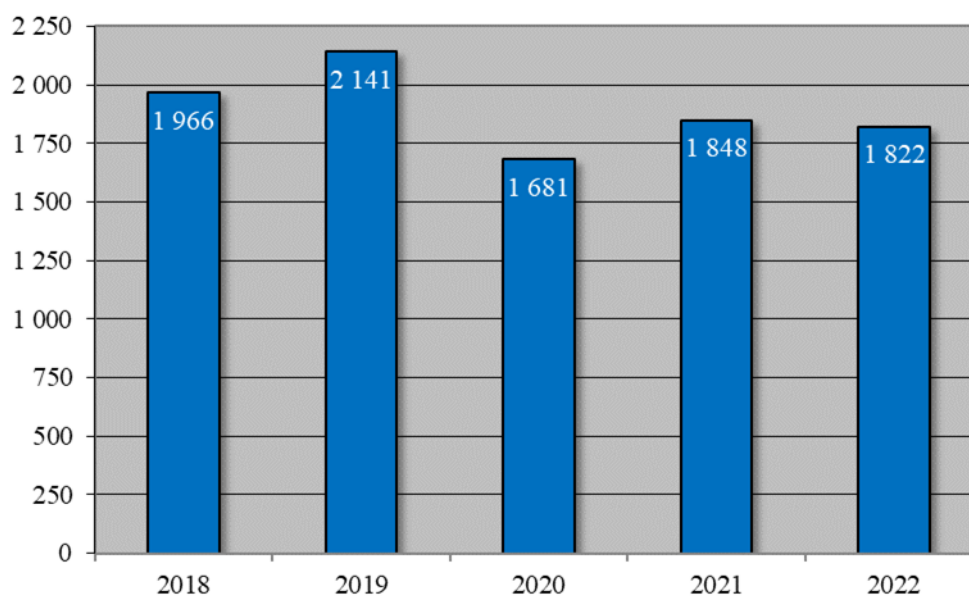
¹ Ce montant ne tient pas compte des crédits provenant du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix et du recouvrement des coûts au titre du dispositif de transparence financière d'autres entités des Nations Unies.

² Voir le projet de budget-programme pour 2022 [A/76/6 (Sect. 1)] et le budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2022 (A/75/785).

³ ONU-Femmes a recruté un(e) Conseiller(ère) en déontologie en 2023.

⁴ A/77/580, sur la base du tableau 3.

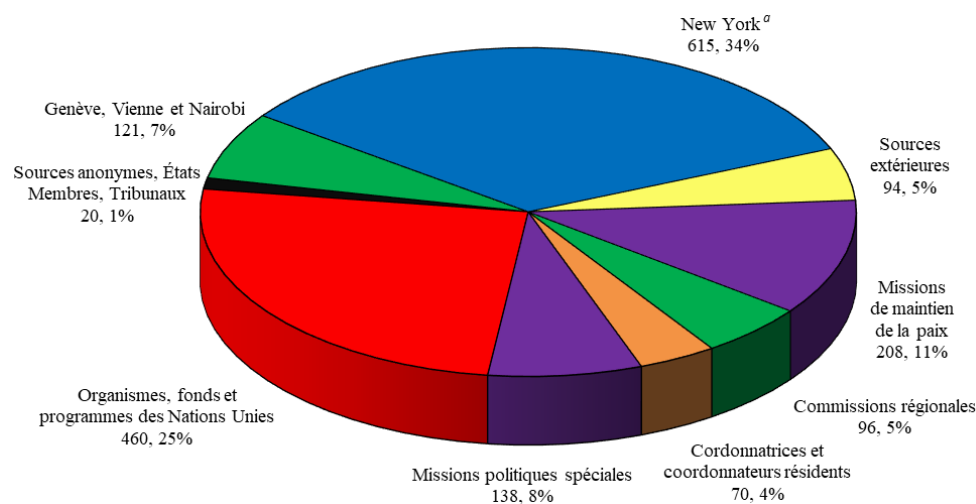
Figure I
**Nombre total de demandes de services adressées au Bureau de la déontologie
 au cours des cinq dernières années**



9. Environ 34 % des demandes provenaient de New York et 35 % d'autres lieux d'affectation du Secrétariat. Les 31 % restants proviennent d'organismes, de fonds et de programmes et de tiers (voir fig. II). Les demandes émanant du terrain (missions de maintien de la paix, missions politiques spéciales et bureaux des coordonnatrices et coordonnateurs résidents) représentaient 23 % du total des demandes. Ce chiffre est faible, étant donné que 40 % de l'ensemble du personnel du Secrétariat était basé sur le terrain en 2021⁵. À cet égard, le Bureau de la déontologie se félicite de la demande de proposer à l'Assemblée générale, pour examen, des mesures visant à améliorer les activités du Bureau de la déontologie sur le terrain, mesures qui sont présentées à la fin du présent rapport.

⁵ A/77/580, tableau 1.

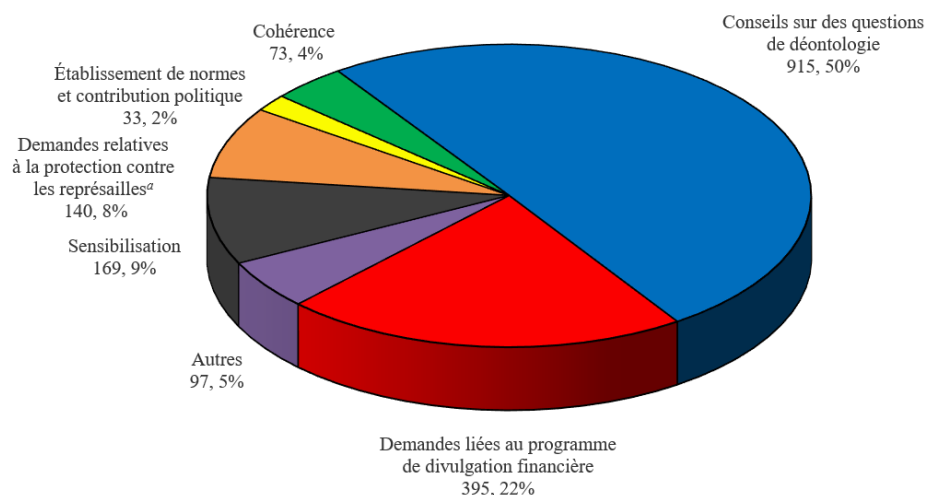
Figure II
Demandes de services reçues en 2022, par origine



^a 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.

10. Comme le montre la figure III, la majorité des 1 822 demandes reçues étaient des demandes de conseils sur des questions de déontologie (915), un chiffre en augmentation par rapport aux 836 demandes de ce type reçues en 2021. Le nombre de demandes relatives à la protection contre les représailles est passé de 128 en 2021 à 140. Il y a eu 395 demandes liées au programme de divulgation financière, une augmentation par rapport à 243 en 2021. En 2022, 73 demandes étaient liées à la cohérence, 33 à l'établissement de normes et à la contribution politique et 97 ont été classées dans la catégorie « autres ». Le Bureau de la déontologie a organisé 169 séances de sensibilisation (moins que les 294 séances organisées en 2021).

Figure III
Demandes de services reçues en 2022, par catégorie



^a Comprend une demande d'examen de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI).

IV. Activités du Bureau de la déontologie

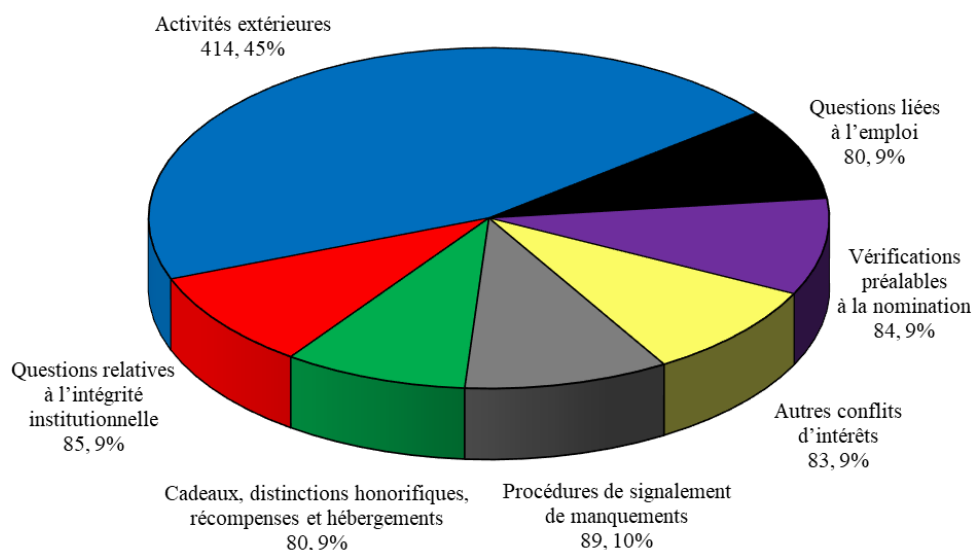
A. Conseils et orientations

11. En tant que ressource indépendante, impartiale et confidentielle, le Bureau de la déontologie aide le Secrétaire général à continuer de prendre toutes les mesures qui s'imposent pour résoudre tous les conflits d'intérêts potentiels, à continuer de prendre toutes les mesures nécessaires pour résoudre tous les conflits d'intérêts potentiels⁶ et atténuer les risques d'atteinte à la réputation de l'Organisation. Le Bureau clarifie également les comportements requis par le Statut et le Règlement du personnel ainsi que les Normes de conduite de la fonction publique internationale. En fournissant de tels conseils, le Bureau permet aux fonctionnaires de prendre des décisions conformes aux exigences de la déontologie avant qu'elles ne risquent de devenir des fautes professionnelles ou d'atténuer les conséquences de décisions douteuses. Les décisions éthiques se renforcent mutuellement ; elles créent un climat de confiance entre les collègues et au sein de l'Organisation.

12. Comme le montre la figure IV, le Bureau de la déontologie a répondu à 915 demandes d'avis et de conseils, contre 836 en 2021, soit une augmentation de 9 %. La répartition de ces demandes par sous-catégorie est présentée dans la figure IV pour l'année 2022. La figure V présente une comparaison des périodes d'examen précédentes par sous-catégorie de conseils. Certains de ces domaines précis sont examinés ci-dessous.

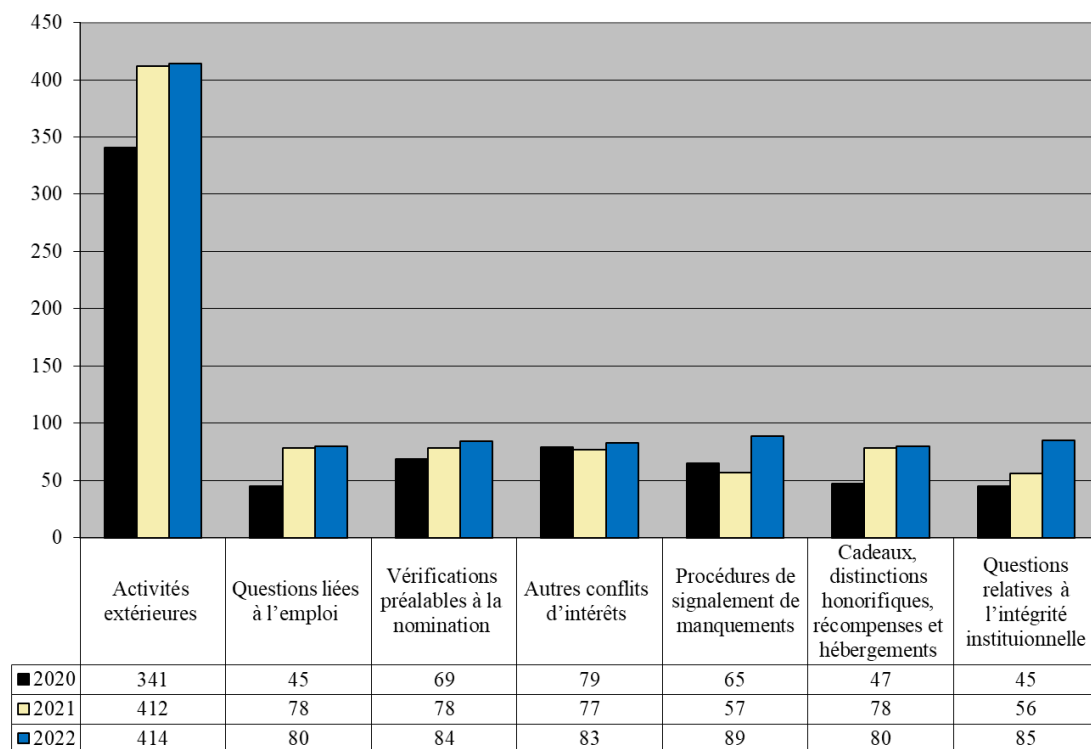
Figure IV

Demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2022, par sous-catégorie



⁶ Voir résolution [77/278](#) de l'Assemblée générale, par. 61.

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



13. En 2022, le nombre de demandes de conseils en matière de déontologie émanant des bureaux extérieurs suivants a légèrement augmenté : missions de maintien de la paix (94), missions politiques spéciales (72) et coordonnatrices et coordonnateurs résidents (36). Ces demandes représentaient environ 22 % du total des demandes de conseils en la matière. Malgré cette augmentation, le nombre de demandes de conseils reçus du personnel de terrain reste faible par rapport à d'autres lieux d'affectation.

Activités extérieures

14. Sur les 915 demandes de conseils en matière de déontologie, 414, soit 45 %, concernaient des activités extérieures. Le personnel et la direction ont consulté le Bureau de la déontologie sur des activités extérieures à titre personnel ou privé. Il convient de veiller à ce que l'activité extérieure a) ne soit pas incompatible avec les fonctions officielles de l'intéressé(e) ni avec son statut de fonctionnaire international(e) ; b) ne soit pas contraire aux intérêts de l'Organisation ; ou c) soit autorisée par la loi en vigueur dans le lieu d'affectation du (de la) fonctionnaire ou dans le lieu d'exercice de la profession et de l'emploi.

15. Le (la) fonctionnaire peut participer à des activités sociales et caritatives sans autorisation préalable, à condition que ce service communautaire réponde aux trois critères énumérés ci-dessus et n'implique pas un rôle de direction ou de gestion. Lorsqu'il évalue les risques liés au fait que des membres du personnel assument des fonctions de direction ou de gestion pour des entités extérieures, le Bureau de la déontologie se pose la question de savoir s'il existe une relation institutionnelle entre l'entité extérieure et l'Organisation. Il peut s'agir, entre autres, d'un fournisseur, d'un

partenaire d'exécution, d'un donateur ou d'un bénéficiaire d'un financement de l'ONU.

16. L'examen des activités extérieures d'un(e) fonctionnaire consiste à déterminer si elles impliquent des obligations fiduciaires, car cela peut créer une responsabilité légale de loyauté et de diligence envers l'entité externe. En outre, il ne serait pas approprié que le (la) fonctionnaire sollicite personnellement des fonds, des dons ou des contributions en nature pour son intérêt extérieur, car cela pourrait le (la) placer dans une position d'obligation à l'égard du donateur. Il ne serait pas non plus approprié qu'il (elle) exerce des activités de représentation et de partenariat au nom d'une entité externe, car une telle représentation pourrait créer une confusion quant à l'organisation qu'il (elle) sert.

17. Les activités extérieures qui demandent à un(e) fonctionnaire d'approuver, de défendre ou d'user de pression (y compris de faire des interventions auprès du système des Nations Unies) sont incompatibles avec son obligation de loyauté envers l'Organisation et avec l'indépendance et l'impartialité qu'exige son statut de fonctionnaire international(e). Il s'agit notamment de déterminer si l'activité en question donnerait lieu à un traitement préférentiel, conférerait un avantage commercial injuste à une entité commerciale ou permettrait l'utilisation d'informations non publiques.

18. Les demandes de congé spécial, avec ou sans traitement, relèvent de la gestion des ressources humaines. Elles sont examinées conformément aux politiques et procédures correspondantes. Le Bureau de la déontologie se penche sur les propositions visant à permettre à un(e) fonctionnaire d'exercer une profession, d'occuper un emploi ou de mener des activités extérieures pendant les congés spéciaux approuvés, selon les critères mentionnés ci-dessus. Une occupation ou un emploi extérieur serait jugé inopportun au titre de l'exercice de fonctions publiques dans un poste politique ou diplomatique ou autre poste de représentation, ou de fonctions incompatibles avec le statut de fonctionnaire international.

19. Une autre tendance observée en matière d'activités extérieures est le vif intérêt que manifestent les fonctionnaires pour la publication de documents liés aux objectifs, activités et intérêts de l'Organisation. De nombreuses demandes émanent de membres du personnel qui poursuivent, à titre personnel, des études supérieures. D'autres demandes de publication à titre personnel émanent de contributions de fonctionnaires à des revues professionnelles ou à d'autres travaux d'érudition. Certaines demandes de publication ont consisté à inviter des cadres supérieurs à rédiger une critique de livre, l'avant-propos d'un ouvrage ou à soutenir une publication externe.

20. Parmi les risques liés à la publication à titre personnel ou à l'approbation d'une publication externe, on peut citer la possibilité que l'ouvrage aille à l'encontre des intérêts de l'Organisation, remette en question l'indépendance et l'impartialité d'un(e) fonctionnaire, enfreigne les exigences de confidentialité, viole les droits d'auteur ou constitue un abus d'autorité de nature à conférer un avantage commercial à une partie externe.

Intégrité institutionnelle

21. Le Bureau a répondu à 85 questions portant sur l'intégrité institutionnelle. Ces questions sont regroupées dans trois catégories : les conflits d'intérêts institutionnels (56), la collecte des renseignements nécessaires sur les partenaires et donateurs (24) et la déontologie en matière d'achats (5).

22. Parmi les exemples de conflits d'intérêts institutionnels, on peut citer les demandes de participation des fonctionnaires, en leur qualité officielle et représentant l'Organisation, à des activités liées à ses travaux. La participation à titre officiel

n'étant pas considérée comme une activité extérieure, les risques doivent être évalués différemment. Il s'agit notamment de déterminer si la participation à titre officiel servirait les intérêts de l'Organisation et contribuerait à la réalisation de ses objectifs, si elle s'inscrit dans le cadre des travaux menés par l'entité/le bureau concerné(e) et si elle est représentée par un personnel compétent. On peut également citer 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 à titre gracieux.

23. Le Bureau a reçu 24 demandes de conseils sur l'exécution des contrôles de diligence raisonnable, contre cinq demandes en 2021. Quatre raisons principales expliquent cette augmentation : a) les entités voient l'intérêt de collaborer avec le secteur privé dans leurs efforts visant à atteindre les objectifs de développement durable ; b) les problèmes de liquidités et les restrictions budgétaires ont conduit les entités du Secrétariat à rechercher des financements auprès de sources non traditionnelles, telles que le secteur privé ; c) le Bureau de la déontologie a mené des actions de sensibilisation sur les risques d'atteinte à la réputation liés aux relations avec le secteur privé ; d) le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité a publié des lignes directrices selon lesquelles les directeurs de programme devraient consulter le Bureau de la déontologie pour qu'il les aide à vérifier les antécédents des donateurs potentiels du secteur privé.

Dons et distinctions honorifiques

24. La gestion des cadeaux au sein du Secrétariat continue d'être confiée aux entités, conformément à la section 4 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/1](#) relative aux distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations provenant de sources gouvernementales ou non gouvernementales, à l'obligation de les signaler et aux règles relatives à leur conservation ou aliénation. L'administrateur ou l'administratrice en chef (fonctionnaire désigné(e) pour mettre en œuvre les dispositions de l'instruction administrative) 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. Il ou elle détermine si ces cadeaux et distinctions honorifiques peuvent être conservés par le ou la bénéficiaire ou s'ils doivent être renvoyés au donateur ou collectés pour être aliénés par le ou la responsable de la gestion des biens de l'entité concernée.

25. Le Bureau de la déontologie a répondu à 80 demandes de conseils concernant des cadeaux et des distinctions honorifiques, contre 78 en 2021. Le nombre de demandes en 2022 représente un peu moins de 9 % des demandes de conseils reçues. Sur les 80 demandes, 60 (soit 75 %) émanaient d'administrateurs ou d'administratrices en chef, qui souhaitaient savoir si le fait de recevoir des prix ou des distinctions honorifiques était approprié. Les 20 autres provenaient soit de l'administrateur ou de l'administratrice en chef, soit du ou de la fonctionnaire bénéficiaire et portaient sur les cadeaux et la procédure de suivi, de contrôle ou d'aliénation de ces derniers.

26. Comme indiqué précédemment, le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité et le Bureau de l'informatique et des communications ont mis au point une application numérique qui sera intégrée au site SharePoint du registre des dons. Une capacité d'établissement de rapports d'accompagnement a également été conçue pour permettre le suivi. L'application a été présentée aux parties prenantes dans le cadre de tests de vérification auprès des utilisateurs, et les commentaires reçus sont en cours d'évaluation et de mise en œuvre avant son déploiement. L'application tient compte de la nécessité d'assurer des niveaux de contrôle appropriés ainsi que le suivi et la surveillance de la réception et de la garde, tout au long du cycle de vie des cadeaux reçus dans chaque entité du Secrétariat et

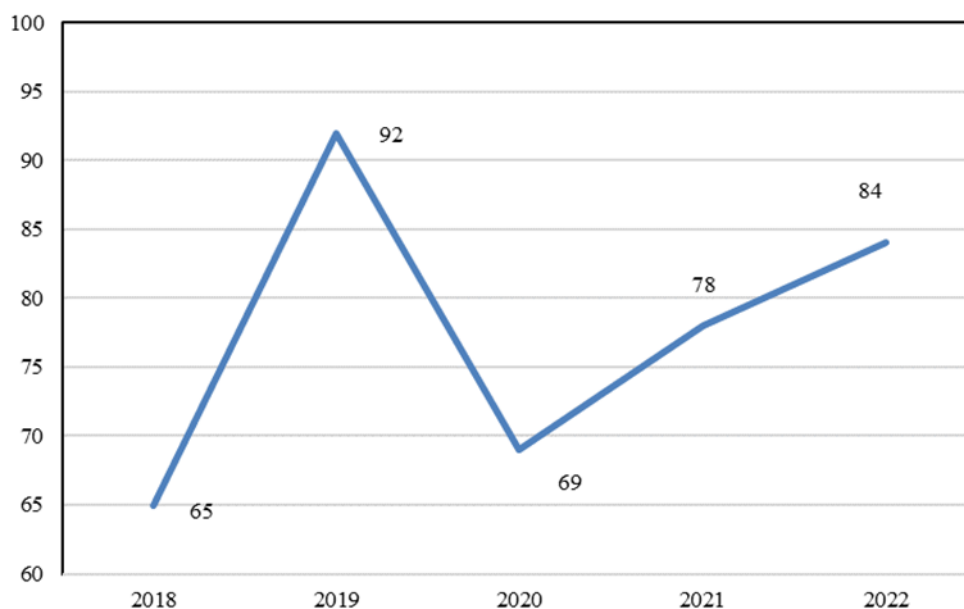
dans le cadre de l'autorité déléguée à chaque responsable d'entité. Il est prévu que ces travaux se poursuivent en 2023.

Vérifications préalables à la nomination

27. Le Bureau de la déontologie a examiné 84 déclarations d'intérêts préalables à la nomination, contre 78 en 2021. 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. Les vérifications portent sur le profil de risque de chaque nomination sur la base de l'accord contractuel (régulier, en vertu d'un contrat-cadre ou d'un contrat prévoyant une rémunération de 1 dollar par an). Le Bureau assure également un suivi auprès de l'instance de nomination et organise des séances d'information pour les personnes sélectionnées, au cours desquelles les recommandations préalables à la nomination sont expliquées et renforcées. Depuis leur introduction, 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 (2016-2022)



Questions liées à l'emploi

28. Le nombre de demandes liées à l'emploi a légèrement augmenté, passant de 78 en 2021 à 80. Outre les demandes de clarification des règles, 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. Les fonctionnaires expriment parfois leur méfiance à l'égard du retour d'information sur les prestations et des exercices de recrutement, et leur point de vue peut être influencé par des normes culturelles différentes. Dans un contexte multiculturel, il importe d'expliquer et de respecter les procédures et les mesures de responsabilisation afin d'éviter les atteintes à la réputation que les rapports frivoles et les rumeurs non fondées peuvent causer au personnel. Le Bureau de la déontologie

fournit des conseils sur la dimension éthique de la question et renvoie les questions relatives aux ressources humaines aux fonctionnaires compétents.

Autres demandes

29. Le Bureau de la déontologie a reçu 97 autres demandes de la part de membres du personnel et de tiers (voir fig. III), ce qui représente 5 % de l'ensemble des demandes et une diminution de 56 % par rapport à 2021. Sur ces 97 demandes, 61 étaient des demandes d'informations générales provenant du grand public, deux venaient des médias et, à 34 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

30. En vertu de l'article 1.2 (m) du Statut du personnel, tous les fonctionnaires ont le devoir de divulguer à titre préventif les conflits d'intérêts réels et potentiels à leur chef de service afin que l'Organisation puisse les atténuer et les résoudre. Toutefois, le dispositif de transparence financière aide les fonctionnaires qui y participent à identifier, atténuer et gérer les risques de conflit d'intérêts, conformément à l'article 1.2 n) du Statut du personnel et à la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2006/6](#) sur la Déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts.

31. Le dispositif évalue systématiquement les risques en fonction des intérêts financiers, des affiliations personnelles ou des activités extérieures des fonctionnaires ou des membres de leur famille proche. Les fonctionnaires 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, laquelle est examinée par une tierce partie sous contrat avec l'Organisation des Nations Unies.

32. L'examen de la fonction de déontologie au sein du système des Nations Unies réalisé par le Corps commun d'inspection en 2021 a rappelé que le dispositif de transparence financière avait fait l'objet d'une évaluation complète au cours de la période 2009-2010, tant au sein du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies que dans le cadre d'une étude commandée à une tierce partie⁷. Il avait été conclu à l'époque à l'issue du processus que les dispositions prises pour administrer le dispositif permettaient de gérer efficacement les conflits d'intérêts. Toutefois, l'examen a recommandé que les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'avaient pas encore fait, appuyés par les fonctions de déontologie de leurs entités respectives, devraient, au plus tard en 2025, évaluer l'efficacité et l'efficience, y compris le rapport coût-avantage, de leurs programmes de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts et utiliser les conclusions tirées pour proposer des modifications des politiques applicables, selon les besoins⁸.

33. Suite à cette recommandation, le Bureau des services de contrôle interne inclura les questions soulevées par le Corps commun d'inspection dans un audit interne prévu du dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU. Les conclusions de cet audit seront communiquées dès sa conclusion en 2023.

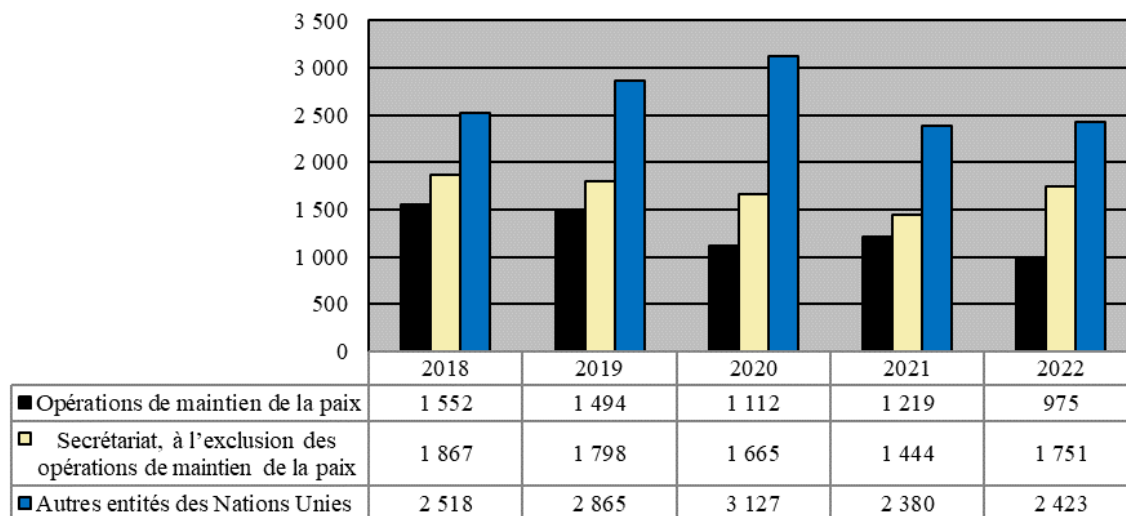
⁷ [JIU/REP/2021/5](#), par. 252.

⁸ Ibid., recommandation 4.

34. En 2022, 5 149 fonctionnaires ont fait une déclaration, soit 106 de plus qu'en 2021 (voir fig. VII). En 2022, 1 218 des fonctionnaires ayant souscrit une déclaration (23,66 %) étaient des primo-déclarants. Tous les déclarants ont fourni les informations requises. On trouvera dans l'annexe du présent rapport le niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2022, 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 (2018-2022)^a



^a Le terme « Secrétariat » désigne les départements, bureaux et entités des Nations Unies énumérés dans la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2015/3 et dans l'organigramme du système des Nations Unies, ainsi que ceux dont le budget est couvert par le budget ordinaire de l'Organisation des Nations Unies.

35. Cependant, 60 déclarants (1,2 %) n'ont pas accompli toutes les procédures requises pour la clôture de leur dossier. C'est ainsi qu'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. L'augmentation de 14 dossiers par rapport aux 46 dossiers soumis en 2021 résulte de la mise en œuvre d'une norme de conformité accrue. Dix déclarants n'ont pas été en mesure d'achever les procédures d'examen en 2021 et 2022.

36. Comme par le passé, un échantillon aléatoire d'environ 5 % des déclarants a été sélectionné pour participer à l'exercice de vérification de 2022. 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, 84,7 % des fonctionnaires sélectionnés avaient fourni les documents demandés contre 94 % en 2021. Les fonctionnaires dont le dossier n'a pas été clôturé au cours d'un cycle de dépôt de déclarations seront renvoyés à leur chef d'entité pour des mesures de suivi appropriées, feront l'objet d'un examen plus approfondi et seront examinés en priorité au cours du cycle de dépôt de déclarations suivant.

37. Au cours du cycle de déclaration de 2022, le dispositif a relevé, pour 182 déclarants (3,5 %), l'existence de 230 conflits d'intérêts potentiels, et des recommandations ont été formulées pour gérer et atténuer les risques correspondants.

Parmi ces conflits possibles, 63 % ont été identifiés comme impliquant du personnel de terrain. Comme les années précédentes, les activités extérieures ont fait l'objet de la majorité des recommandations, avec 92 recommandations (40 %), suivies par les activités financières, avec 69 recommandations (30 %), les relations familiales, avec 68 recommandations (29 %), et une recommandation relative à la catégorie « autres ». À la clôture du cycle, 198 des recommandations (86,1 %) avaient été appliquées intégralement, et les autres 32 (13,9 %) étaient en cours d'application ou devaient être appliquées. Les recommandations en suspens feront l'objet d'un contrôle et d'un suivi. Le nombre de dossiers incomplets ayant fait l'objet de recommandations d'atténuation des conflits en 2022 est le plus bas depuis cinq ans. Ce résultat, ainsi que le taux de soumission de 100 %, reflète les progrès continus réalisés dans l'éducation des déclarants et l'engagement accru de ces derniers dans le processus de soumission et la mise en œuvre des recommandations en matière d'atténuation des conflits.

38. Outre les entités du Secrétariat, 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, 2 631 déclarants, soit 51 % du nombre total de déclarants, étaient membres du personnel d'autres entités des Nations Unies.

39. Comme l'a décidé l'Assemblée générale dans sa résolution 70/305, 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. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a facilité la soumission des déclarations de situation financière du Président sortant (soixante-seizième session) et du Président entrant (soixante-dix-septième session) lors de leur entrée en fonctions.

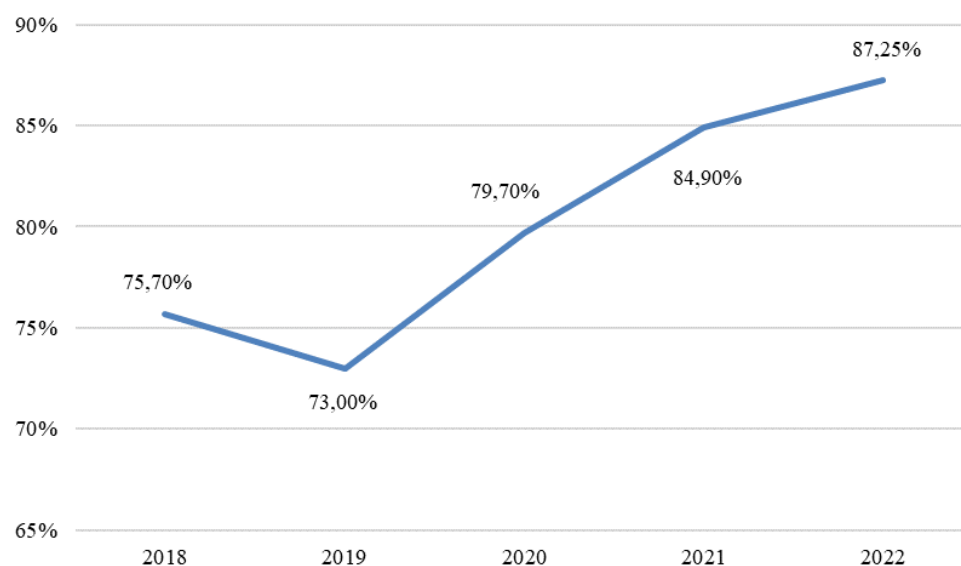
40. Comme les années précédentes, le Secrétaire général a invité les hauts fonctionnaires exerçant la fonction de secrétaire général(e) adjoint(e) ou de sous-secrétaire général(e) à rendre public, de leur propre chef, un résumé de leur déclaration confidentielle de situation financière ou d'intérêts. Les résumés ont été publiés au fur et à mesure à partir de décembre 2022. En communiquant ces informations, les hauts responsables de l'Organisation montrent aux États Membres et au public qu'ils ne seront pas influencés par leurs intérêts privés dans l'exercice de leurs responsabilités officielles.

41. En 2022, 130 (87,25 %) des 149 hauts 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 général⁹. 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 qu'un(e) n'a pas indiqué s'il ou elle souhaitait ou non y participer. Comme le montre la figure VIII, le taux de participation a augmenté régulièrement.

⁹ Voir <https://www.un.org/sg/en/content/public-disclosure-2022>.

Figure VIII

Taux de participation à l'initiative de déclaration publique volontaire du Secrétaire général, par année de dépôt, 2018-2022



C. Protection contre les représailles

42. 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 si l'on ne donne pas aux fonctionnaires la possibilité de dénoncer des manquements ou des irrégularités sans craindre des représailles.

43. En 2022, le Bureau de la déontologie a reçu 139 demandes de renseignements en vertu de la politique de la part du personnel des entités du Secrétariat et une demande d'examen de la part du personnel de l'OACI (voir par. 51), ce qui porte le total à 140. Ce chiffre est comparable à ceux des cinq années précédentes (voir tableau 1).

Tableau 1
**Protection contre d'éventuelles représailles, statistiques de janvier 2018
à décembre 2022**

	2018	2019	2020	2021	2022
Affaires renvoyées au BSCI pour l'adoption de mesures de prévention	7	12	7	0	0
Examen préliminaire mené à son terme	39	36 ^a	30 ^b	34 ^c	45 ^d
Confirmation de la présomption de représailles	6 ^e	13 ^e	3 ^e	3	11 ^f
Confirmation de représailles après enquête	4 ^g	3 ^h	3 ⁱ	— ^j	1 ^k

^a Y compris un examen préliminaire entamé en 2018 et achevé au début de 2019.

^b Y compris trois examens préliminaires qui ont été entamés en 2019 et achevés en 2020.

^c Y compris un examen préliminaire entamé en 2020 et achevé au début de 2021.

^d Y compris quatre examens préliminaires entamés en 2021 et achevés au début 2022.

^e Y compris une allégation d'absence de présomption de représailles qui a été révisée par la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

^f Y compris trois allégations d'absence de présomption de représailles qui ont été révisées par la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

^g L'existence de représailles a été confirmée en 2018 pour quatre plaintes concernant des affaires engagées en 2017.

^h Y compris deux plaintes introduites en 2017 et une plainte introduite en 2018, pour laquelle les représailles ont été établies en 2019.

ⁱ Y compris deux plaintes qui ont été renvoyées pour enquête en 2019 et une plainte qui a été renvoyée pour enquête en 2020.

^j Les trois plaintes 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.

^k Y compris une plainte formulée en 2021 pour laquelle des représailles ont été établies. Un rapport d'enquête a été reçu fin 2022 et une décision finale d'absence de représailles a été prise début 2023.

44. Sur 139 demandes, 81 concernaient des demandes de conseil plutôt que de protection. Sur les 58 demandes restantes, 50 ont donné lieu à l'ouverture d'examens préliminaires. Huit d'entre elles avaient été présentées par des fonctionnaires des organisations 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.

45. 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 manquements ont reçu pour instruction d'en référer au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) ou au fonctionnaire responsable avec copie au Bureau des services de contrôle interne.

46. 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. Il a effectué 45 examens préliminaires (voir tableau 1). Le Bureau de la déontologie a estimé qu'il n'y avait pas présomption de représailles dans 37 de ces cas (la majorité des allégations de manquements ou d'irrégularités concernaient des différends sur le lieu de travail ou des conflits interpersonnels). Il a renvoyé les huit autres cas de présomption de représailles pour enquête. Parmi les examens préliminaires, 76 % étaient fondés sur des plaintes émanant du personnel de terrain.

47. 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. Le Bureau de la déontologie a recommandé des mesures conservatoires dans 10 cas. Ces mesures comprenaient le suivi de la situation sur le lieu de travail en vue de prévenir toute mesure de rétorsion, la prolongation du contrat, la modification de la chaîne hiérarchique et la suspension temporaire de la mise en œuvre de la mesure signalée comme étant une mesure de rétorsion.

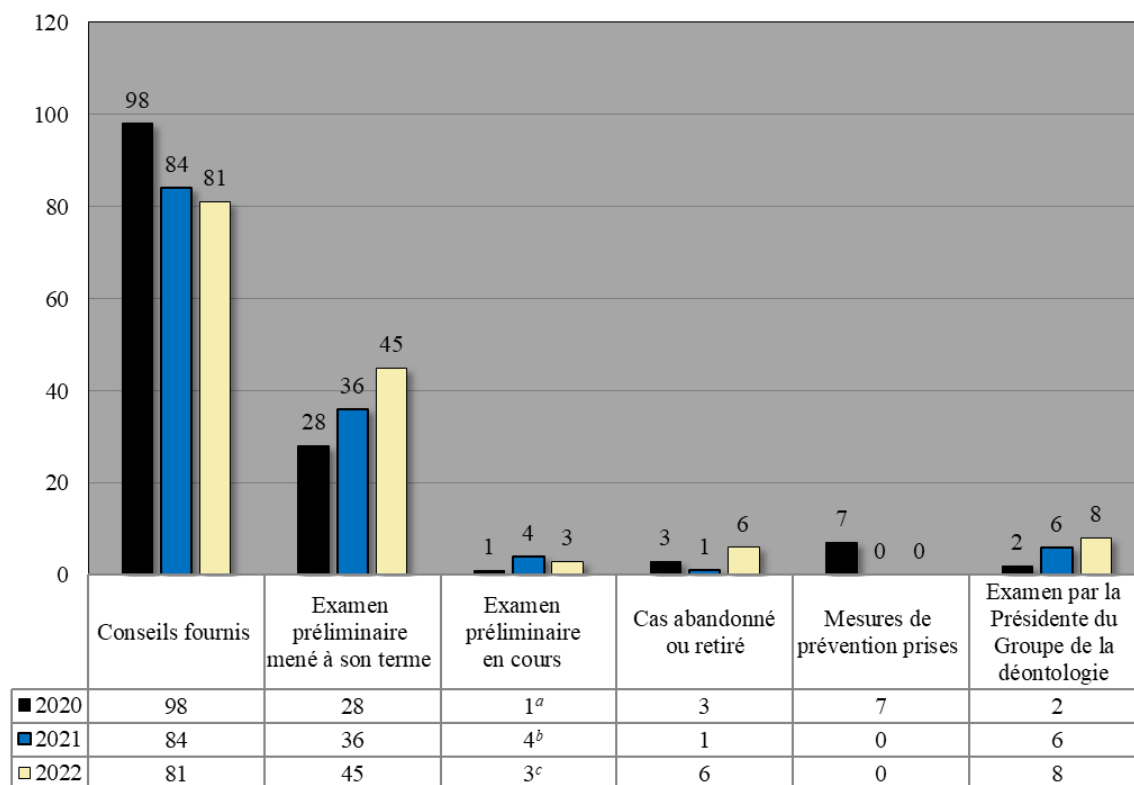
49. Une fois l'enquête terminée, le Bureau de la déontologie procède à un examen indépendant du rapport et des pièces justificatives en vue de déterminer si l'Administration a démontré par des preuves claires et convaincantes qu'elle s'est acquittée de la charge de la preuve. En 2022, le Bureau de la déontologie a reçu deux rapports d'enquête¹⁰. Le Bureau de la déontologie a déterminé que l'Administration ne s'était pas acquittée de la charge de la preuve et que des représailles avaient été établies dans un cas. Dans le cas restant, il a reçu le rapport d'enquête à la fin de l'année 2022 et a déterminé début 2023 que les représailles n'étaient pas établies.

50. Le Bureau a pris 13 jours en moyenne pour conduire des examens préliminaires, sur réception de tous les renseignements demandés. Ce chiffre est proche de la moyenne de 13,3 jours observée en 2021 et tout à fait satisfaisant au regard du délai de 30 jours prévu dans la politique.

51. En sa qualité de Présidente du Groupe de la déontologie des Nations Unies, la Directrice du Bureau de la déontologie a reçu huit demandes d'examen en 2022 (voir tableau 2 pour les résultats). On trouvera à la figure IX les suites données aux demandes de protection contre les représailles pour la période 2020-2022.

¹⁰ Une affaire a été renvoyée pour enquête en 2021 et l'autre en 2022.

Figure IX
Suites données aux demandes de protection contre les représailles (2020-2022)



^a 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.

^b 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.

^c Les trois examens préliminaires qui étaient en cours ont été achevés début 2023 ; le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles dans deux affaires, et la troisième a été renvoyée devant le BSCI pour enquête.

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

53. Conformément à un mémorandum d'accord, le Bureau de la déontologie a procédé à une demande d'examen d'un cas de protection contre les représailles pour le compte de l'OACI, se ralliant à la décision de son responsable de la déontologie.

54. Conformément à la résolution [63/250](#) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a encouragé la collaboration en matière déontologique, y compris l'assistance temporaire du Bureau de la déontologie aux organismes membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination qui en font la demande. C'est dans le cadre de cette collaboration que l'Assemblée générale a engagé le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil, à promouvoir la protection contre les représailles dans l'ensemble du système¹¹.

¹¹ Voir les résolutions de l'Assemblée générale [77/278](#) sur la gestion des ressources humaines, par. 62, et [77/260](#) sur l'administration de la justice à l'ONU, par. 13.

D. Formation, éducation et sensibilisation

55. Avec la levée de certaines restrictions de voyage liées à la pandémie en 2022, le Bureau a recommencé à se déplacer pour mener des activités de formation, d'éducation et de sensibilisation à la déontologie, tout en continuant également à en réaliser en mode virtuel. 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 cinq réunions-débats virtuelles. 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.

56. Le Bureau de la déontologie a tenu 169 réunions d'information sur la déontologie, dont 40 à l'intention des nouveaux secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux, selon les modalités approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 66/234, ainsi que des hautes et hauts fonctionnaires des missions et des coordonnatrices et coordonnateurs résidents.

57. Le Bureau de la déontologie a visité en personne les bureaux suivants : la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement, l'Office des Nations Unies à Genève, la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe, la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo, le Bureau des Nations Unies à Belgrade, la Commission économique des Nations Unies pour l'Amérique latine et les Caraïbes, la Mission de vérification des Nations Unies en Colombie et la Mission multidimensionnelle intégrée de stabilisation des Nations Unies en République centrafricaine.

58. Le Bureau de la déontologie a également organisé des ateliers sur les conflits d'intérêts et la protection contre les représailles. Neuf sessions de ce type ont été organisées. Comme indiqué ci-dessus, malgré la reprise de la sensibilisation en présentiel, le nombre de demandes émanant du personnel de terrain reste faible par rapport à l'ensemble des effectifs.

59. Le dialogue en cascade de 2022 avait pour thème « Les valeurs de l'ONU : comment les incarner au quotidien ? ». Développé conjointement avec le Bureau des ressources humaines, il a permis à l'ensemble du personnel de discuter du nouveau Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies. Au total, 37 402 membres du personnel des Nations Unies y ont participé, dont 23 579 du Siège et 12 656 dans les missions sur le terrain.

60. En mars 2022, le Bureau de la déontologie a lancé sa propre page iSeek, qui comprend de courtes vidéos. Une vidéo présente le Bureau et l'autre se concentre sur les conflits d'intérêts potentiels lorsque les membres du personnel louent des biens immobiliers.

61. Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité et le Département de l'appui opérationnel ont collaboré à un programme d'orientation globale (GO2UN). Le Bureau de la déontologie a contribué à la tenue d'une cérémonie de bienvenue mondiale organisée à l'intention des personnes nouvellement embauchées à leur entrée en fonctions avec le concours de la Directrice du Bureau de la déontologie. Un projet pilote de la cérémonie de bienvenue mondiale a été mené à bien en 2022, et le programme devrait être lancé en 2023.

62. À la fin de 2022, les cours en ligne obligatoires « Déontologie et intégrité aux Nations Unies » et « Prévenir les cas de fraude et de corruption à l'ONU » avaient été suivis par 81,49 % et 76,88 %, respectivement, des membres du personnel en activité.

63. Disponible dans les six langues officielles de l'Organisation, le site Web du Bureau a été consulté 10 847 fois, signe de l'intérêt qu'il présente pour le personnel et pour le grand public.

E. Élaboration de normes et appui aux politiques

64. Le Bureau de la déontologie a participé aux procédures liées aux politiques ou à l'élaboration de normes ou formulé des observations à ce sujet à 33 reprises, et de telles procédures impliquent souvent des consultations multiples.

65. Il a apporté des contributions de fond de nature à améliorer la cohérence des dispositions relatives à la déontologie dans les circulaires pertinentes du Secrétaire général, notamment en ce qui concerne la révision du règlement du personnel, la protection des données et de la vie privée et l'équilibre entre divulgation et préservation de la confidentialité dans le traitement des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

66. Le Bureau a contribué à la révision des orientations relatives à l'aliénation des biens des Nations Unies par la vente au personnel en ce qui concerne les conflits d'intérêts potentiels. En outre, le Bureau a fourni des orientations à certaines missions sur le terrain concernant les conseils à donner à leur personnel respectif sur les activités extérieures et les interactions avec des tiers, tels que les partenaires d'exécution et leur personnel, afin de gérer les conflits d'intérêts. Il en a également fourni à divers bureaux sur l'utilisation de la récusation comme moyen d'atténuer et de gérer les risques de conflit d'intérêts.

67. Le Bureau a également considérablement contribué au projet de manuel sur la fraude et la corruption élaboré par le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité.

68. Le Bureau a également contribué au choix des orientations 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 avaient fait la demande. Il a formulé des observations sur les projets de rapports publiés par le Corps commun d'inspection sur divers sujets, y compris le dispositif d'application du principe de responsabilité.

V. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales

69. Créé en 2007, le Groupe de la déontologie des Nations Unies a pour mandat d'arrêter des normes et politiques uniformes en matière de déontologie et de procéder à des consultations sur les questions de déontologie complexes qui ont des répercussions à l'échelle du système, comme énoncé dans la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#). 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. La Cheffe 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 été la Présidente suppléante du Groupe du 1^{er} novembre 2021 au 31 décembre 2022.

70. Le Groupe a tenu 11 sessions officielles en 2022. 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 invité le Groupe à réfléchir aux moyens de rendre leurs politiques et leurs programmes plus cohérents

et leur application plus homogène dans le traitement des questions liées à la déontologie.

71. Le Groupe a échangé des informations sur le renforcement des politiques et des procédures visant à améliorer l'intégrité institutionnelle et à résoudre les conflits d'intérêts. Il a également examiné les moyens de renforcer l'efficacité des dispositifs de transparence financière et de déclaration d'intérêts.

72. Le Groupe a échangé ses données d'expérience en matière d'initiation à la déontologie et de séances de rappel pour les hauts fonctionnaires. Il a également échangé des informations avec d'autres entités sur les portefeuilles de formation liés à la déontologie, les plateformes de diffusion et les domaines de coopération possibles.

73. Le Groupe a notamment participé à la révision en cours des normes de conduite de la fonction publique internationale par la Commission de la fonction publique internationale. Il est représenté par la Directrice du Bureau de la déontologie du Programme des Nations Unies pour le développement en tant qu'experte indépendante du Groupe de travail sur l'examen, qui a tenu sa première session en novembre 2022.

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 institutionnelles de lutte contre le racisme et la discrimination.

75. En ce qui concerne l'application des dispositions de la circulaire relative à la politique concernant 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 contribué à un examen approfondi de la politique du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets. La Présidente suppléante a également mené une réflexion sur les normes et les procédures relatives à l'examen par elle des demandes de protection contre les représailles et mis à jour les instructions permanentes pertinentes.

76. 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 huit affaires de représailles ; elle a confirmé sept décisions et en a infirmé une. 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 16 affaires, selon les modalités prévues à la section 9 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), et a confirmé huit des décisions prises et en a infirmé quatre. Une affaire a été retirée par le plaignant et trois réexamens étaient en cours au moment de la rédaction du présent rapport (voir le tableau 2 ci-dessous).

Tableau 2
Groupe de la déontologie : examen des décisions prises dans des affaires de représailles (2018-2022)

<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>
2018	9	7	2	5	4	1
2019	7 ^a	6	—	14 ^b	7	1
2020	4 ^c	1	—	8	10 ^d	1 ^e
2021	6	5	1	5	5	—
2022	8	7	1	16 ^f	8	4

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

^b 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. Après de nouveaux examens préliminaires, les présomptions ont été jugées suffisantes et les dossiers transmis pour enquête. À l'issue de l'enquête, dans les trois cas, les représailles n'ont pas été établies.

^c 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 d'entre eux, après la conclusion d'une forte présomption et d'une enquête, les représailles n'ont pas été établies. Dans l'autre, il a été conclu qu'il n'y avait pas eu de représailles de prime abord.

^d 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.

^e 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.

^f Une demande a été retirée. Au moment de la rédaction du présent rapport, trois examens étaient en cours auprès de la Présidente suppléante.

77. 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 quatorzième réunion du Réseau, qui s'est tenue en juillet 2022 à l'invitation de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture et sous la présidence de la Banque interaméricaine de développement. Une charte du Réseau a été adoptée.

78. 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. L'adoption de la charte du Réseau a également formalisé ce sous-groupe en une section du Réseau, actuellement coprésidée par la Directrice du Bureau de la déontologie du Programme des Nations Unies pour le développement et le (la) Conseiller(ère) en déontologie du Fonds monétaire international.

79. Dans sa résolution [63/250](#) susmentionnée, l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'examiner avec les chefs de secrétariat des fonds, programmes et

institutions spécialisées les possibilités de coopération en matière déontologique et les économies envisageables. À cet égard, le Bureau de la déontologie a conclu des mémorandums d'accord avec l'OACI et l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, afin d'assurer temporairement des examens indépendants des cas de représailles non présumés, et avec l'Organisation météorologique mondiale, afin d'assurer temporairement l'ensemble des services de déontologie en 2023.

VI. Observations et conclusions

80. Les problèmes mondiaux actuels, notamment liés au multilatéralisme, au développement durable, à la promotion des droits humains et à l'atténuation des effets des changements climatiques, requièrent une Organisation des Nations Unies efficace et crédible. L'approbation par l'Assemblée générale, lors de sa soixante-dix-septième session, des différentes propositions du Secrétaire général visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie était opportune, car elles renforçaient son rôle dans le cadre de la gouvernance interne et du dispositif d'application du principe de responsabilité du Secrétariat.

81. La demande de l'Assemblée générale, au paragraphe 64 de sa résolution [77/278](#), concernant des propositions visant à renforcer le travail du Bureau de la déontologie sur le terrain est également opportune, compte tenu des tendances observées dans le présent rapport. Comme indiqué ci-dessus, bien que le personnel de terrain représente 40 % du personnel du Secrétariat, en 2022, seulement 23 % de toutes les demandes reçues par le Bureau de la déontologie et 22 % des demandes d'avis émanaient du terrain. Toutefois, 63 % des situations de conflit d'intérêts possibles relevées dans le cadre du cycle 2022 du Dispositif de transparence financière et 76 % des examens préliminaires des plaintes relatives à la protection contre les représailles en 2022 ont été effectués sur le terrain. Cette proportion élevée de situations à risque soulève la question de savoir si davantage d'interactions en personne seraient plus efficaces pour conseiller et former en amont le personnel sur le terrain.

82. Le BSCI a indiqué qu'au cours de la période couverte par le rapport 2021, il a reçu 687 rapports d'affaires et publié 238 rapports d'enquête¹² concernant uniquement les opérations de paix dans les lieux d'affectation hors Siège. Ce chiffre est à comparer aux 632 affaires reçues dans les lieux d'affectation de missions autres que de maintien de la paix¹³. En 2022, le BSCI a ouvert 366 nouvelles enquêtes dans les opérations de paix¹⁴. Étant donné les situations à plus haut risque auxquelles font face les opérations sur le terrain, il n'est pas surprenant que davantage de cas potentiels d'inconduite et d'actes répréhensibles soient signalés. Une présence sur le terrain permettra au Bureau de la déontologie, comme au Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation des Nations Unies et au BSCI, d'être plus visible et de fournir des services ciblés améliorés au personnel sur le terrain.

83. Afin de répondre aux besoins susmentionnés et de renforcer la collaboration en amont avec le personnel sur le terrain, il faut accroître les ressources en constante évolution du Bureau de la déontologie. La présence sur le terrain est d'une importance cruciale pour fournir une assistance rapide et adaptée, dans le même fuseau horaire et se faire une idée précise des environnements opérationnels locaux. Le Secrétaire général présentera des demandes de ressources plus détaillées dans les prochains projets de budget du Bureau de la déontologie.

¹² Voir [A/76/281 \(Part II\)](#), figure III.

¹³ [A/77/278 \(Part I\)](#), par. 9 (la période considérée se fonde sur l'année civile).

¹⁴ [A/77/278 \(Part II\)](#), par 16.

84. L'exercice en personne de la fonction déontologique sur le terrain serait conforme aux autres fonctions indépendantes de l'Organisation. Il favoriserait une culture institutionnelle visant à respecter les normes de conduite les plus élevées sur le terrain en encourageant le personnel à demander à titre préventif des conseils en matière de déontologie et une protection contre les représailles en cas de signalement de manquements ou de collaboration à des audits et enquêtes dûment autorisés. Une culture institutionnelle de la responsabilité doit être fondée sur une prise de parole responsable et le respect des procédures.

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

Annexe

Niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2022

<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 n'ayant pas présenté une déclaration</i>
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies			
Secrétariat du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	—
Secrétariat du Comité des commissaires aux comptes	1	1	—
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	3	3	—
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	21	21	—
Département des affaires économiques et sociales	53	53	—
Département de la communication globale	45	45	—
Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité	50	50	—
Département de l'appui opérationnel	108	108	—
Département des opérations de paix	32	32	—
Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix	36	36	—
Département de la sûreté et de la sécurité	15	15	—
Bureau de la coordination des activités de développement	99	99	—
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	52	52	—
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	18	18	—
Commission économique pour l'Afrique	71	71	—
Commission économique pour l'Europe	13	13	—
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	65	65	—
Bureau de la déontologie	13	13	—
Cabinet du Secrétaire général	28	28	—
Bureau du Pacte mondial	1	1	—
Bureau d'appui commun de Koweït	5	5	—
Bureau des affaires de désarmement	6	6	—
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	127	127	—
Bureau de l'administration de la justice	3	3	—
Bureau de lutte contre le terrorisme	6	6	—
Bureau de l'informatique et des communications	9	9	—
Bureau des services de contrôle interne	12	12	—
Bureau des affaires juridiques	25	25	—
Bureau de l'Envoyé(e) du Secrétaire général pour les technologies	1	1	—
Bureau du Haut Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement enclavés et les petits États insulaires en développement	3	3	—
Bureau de la présidence de l'Assemblée générale	3	3	—
Bureau de la Conseillère spéciale pour l'Afrique	1	1	—
Bureau de la Conseillère spéciale pour la prévention du génocide	2	2	—
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie	9	9	—
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs	5	5	—

<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 n'ayant pas présenté une déclaration</i>
Bureau de l'Envoyée spéciale du Secrétaire général pour la Corne de l'Afrique	1	1	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen	14	14	–
Bureau de l'Envoyée spéciale du Secrétaire général pour le Myanmar	2	2	–
Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général pour la question des enfants et des conflits armés	1	1	–
Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	3	3	–
Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question de la violence contre les enfants	1	1	–
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	23	23	–
Bureau des services d'Ombudsman et de médiation des Nations Unies	2	2	–
Bureau de la Défenseuse des droits des victimes	1	1	–
Bureau des affaires spatiales	8	8	–
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	3	3	–
Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda)	3	3	–
Système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents	19	19	–
Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	1	1	–
Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	61	61	–
Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	44	44	–
Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie	8	8	–
Secrétariat de la Commission d'indemnisation des Nations Unies	1	1	–
Secrétariat de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	24	24	–
Programme des Nations Unies pour l'environnement	71	71	–
Centre de services mondial de l'ONU	33	33	–
Programme des Nations Unies pour les établissements humains	35	35	–
Bureau intégré des Nations Unies en Haïti	14	14	–
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau	1	1	–
Mission intégrée des Nations Unies pour l'assistance à la transition au Soudan	14	14	–
Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice	5	5	–
Équipe d'enquêteurs des Nations Unies chargée de concourir à amener Daech/État islamique d'Iraq et du Levant à répondre de ses crimes	5	5	–
Secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	18	18	–
Secrétariat de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, Bureau de la gestion des investissements	117	117	–
Mission des Nations Unies en appui à l'Accord sur Hodeïda	7	7	–
Office des Nations Unies à Genève	42	42	–
Office des Nations Unies à Nairobi	54	54	–
Office des Nations Unies à Vienne	8	8	–
Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes	21	21	–
Bureau des Nations Unies pour les partenariats	2	2	–
Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel	4	4	–

<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 n'ayant pas présenté une déclaration</i>
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	56	56	–
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	6	6	–
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	1	1	–
Bureau régional des Nations Unies pour l'Afrique centrale	2	2	–
Registre de l'Organisation des Nations Unies concernant les dommages causés par la construction du mur dans le Territoire palestinien occupé	1	1	–
Représentante de l'ONU aux discussions internationales de Genève	1	1	–
Bureau de la Coordonnatrice spéciale des Nations Unies pour le Liban	4	4	–
Bureau du Coordonnateur spécial pour le processus de paix au Moyen-Orient	4	4	–
Mission d'appui des Nations Unies en Libye	27	27	–
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	3	3	–
Mission de vérification des Nations Unies en Colombie	33	33	–
Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)	1 751	1 751	–
Opérations de maintien de la paix	975	975	–
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	2 423	2 423	–
Total	5 149	5 149	–