



**Conseil d'administration
du Programme des Nations Unies
pour le développement, du Fonds
des Nations Unies pour la population
et du Bureau des Nations Unies
pour les services d'appui aux projets**

Distr. générale
24 février 2017
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2017

30 mai–9 juin 2017, New York

Point 16 de l'ordre du jour provisoire

Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS

**Activités menées par le Bureau de la déontologie
du PNUD en 2016**

Rapport du Bureau de la déontologie

Résumé

En application de la décision 2008/37 du Conseil d'administration, le Bureau de la déontologie du PNUD soumet le présent rapport, qui porte sur les activités qu'il a menées en 2016. Conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes sous administration distincte », le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le présent rapport à sa quatre-vingt-neuvième session, le 8 février 2017; celui-ci a ensuite été présenté à l'Administratrice du PNUD.

Il s'agit du neuvième rapport annuel présenté par le Bureau de la déontologie depuis sa création en 2007.

Éléments de décision

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et formuler des observations sur les progrès accomplis par le Bureau de la déontologie dans le renforcement de la culture de déontologie au sein du PNUD, notamment en matière de formation, de sensibilisation et de protection contre d'éventuelles représailles.



Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Activités administratives	5
III. Activités prescrites	5
A. Élaboration de normes et appui aux politiques	5
B. Formation, communication et sensibilisation	7
C. Avis et conseils confidentiels	12
D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2015 (déclarations de 2016)	14
E. Protection des fonctionnaires contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la coopération à un audit ou une enquête autorisés	18
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	20
V. Recommandations à l'administration tendant à renforcer la culture d'intégrité et de conformité au PNUD	20
VI. Conclusion	21
 <i>Figures</i>	
1. Demandes d'avis et d'autres services par catégorie, en 2016	4
2. Part des avis relatifs à la déontologie dans le total des services pour la période 2013-2016	13
3. Ventilation des demandes d'avis déontologiques en 2016	14
4. Nombre annuel de déclarants au titre du dispositif de transparence financière, de 2006 à 2015	15
5. Répartition des fonctionnaires ayant déposé une déclaration au titre du dispositif de transparence financière en 2015, suivant leur rang	16
6. Répartition des fonctionnaires ayant déposé une déclaration au titre du dispositif de transparence financière en 2015, suivant leur fonction	16

I. Introduction

1. Le présent rapport, soumis en application de la décision 2008/37 du Conseil d'administration, met en lumière le travail que le Bureau de la déontologie a accompli en 2016, conformément à son mandat qui est « de cultiver le respect de la déontologie, l'intégrité et la responsabilité et, ce faisant, de rendre le système des Nations Unies plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur », tel qu'énoncé dans la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) (sect. 1.1) du Secrétaire général.

2. Le présent rapport résume les activités menées par le Bureau de la déontologie dans chacun de ses domaines d'action et rend compte des vues du Bureau quant au renforcement des programmes et à l'intégration de la déontologie dans les processus opérationnels et la prise des décisions, conformément à l'objectif partagé « d'agir dans le respect d'une intégrité sans faille ».

3. Le Bureau de la déontologie fonctionne selon les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité et cherche à promouvoir les valeurs d'intégrité, de transparence, de responsabilité, de respect mutuel, de professionnalisme et de concentration sur les résultats suivant des principes établis. Déterminé à aider le personnel du PNUD à faire preuve des plus hautes qualités d'intégrité, comme prévu dans la Charte des Nations Unies, en 2016, le Bureau de la déontologie a poursuivi l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de déontologie ambitieux visant à encourager les hauts responsables, l'administration et le personnel du PNUD à contribuer de manière constructive à l'amélioration du travail de l'organisation. Le principal élément du programme, à savoir la promotion d'un comportement et d'une prise de décision conformes à la déontologie à tous les niveaux de l'organisation, aide le PNUD à améliorer ses activités et ses programmes, tout en sauvegardant sa réputation.

4. Comme dans les années précédentes, le Bureau a mené des activités dans les domaines de compétence suivants : a) élaboration de normes et appui aux politiques; b) formation, communication et sensibilisation; c) avis et conseils confidentiels à l'administration et au personnel sur les questions de déontologie et les politiques liées à la déontologie; d) administration du dispositif de transparence financière; et e) administration de la politique de protection du personnel contre d'éventuelles représailles. Le Bureau a en outre continué de collaborer avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales afin d'harmoniser les politiques et les pratiques de déontologie au sein du système des Nations Unies.

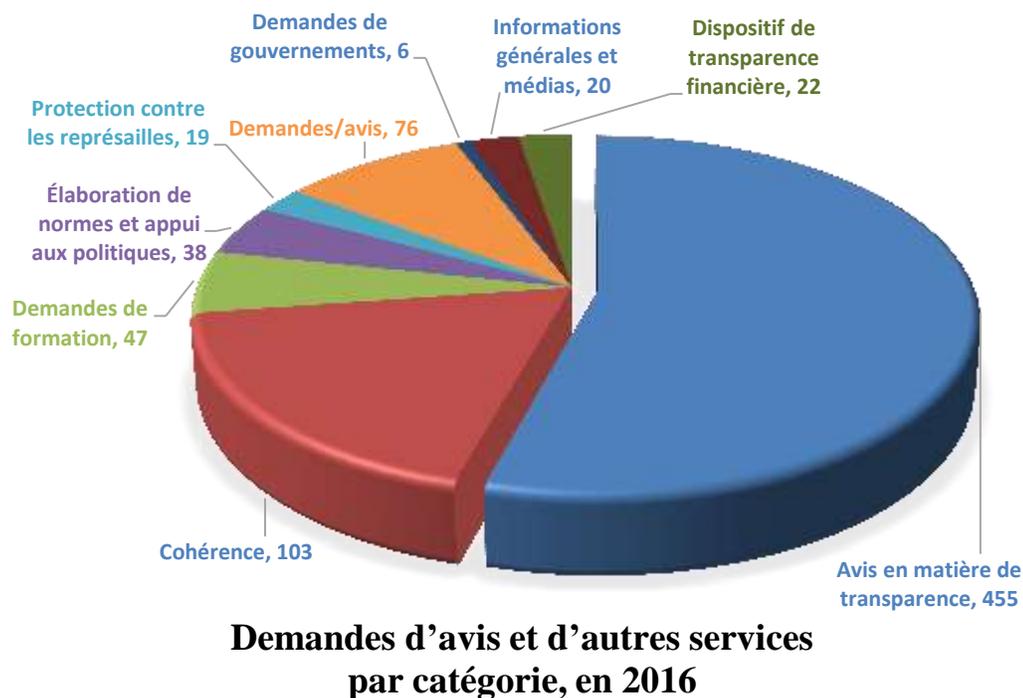
5. En 2016, le Bureau de la déontologie a reçu 836 demandes de services, le plus haut nombre de demandes jamais reçu, soit une augmentation de 30 % par rapport aux 643 demandes adressées en 2015. La figure 1 ci-dessous présente une ventilation des demandes de services reçues par le Bureau de la déontologie au cours de la période considérée (2016).

6. Bien que constitué d'une équipe restreinte – un directeur, un conseiller en déontologie et un assistant administratif – le Bureau de la déontologie a répondu aux demandes de services qui ont augmenté d'année en année, tout en élaborant et en adoptant des initiatives anticipatoires et innovantes dans le domaine déontologique. Malgré l'augmentation du nombre de demandes, le Bureau a continué de répondre à tout le personnel et à tous les groupes administratifs et de fournir des services rapides et de qualité. Afin de rester efficace et de renforcer et d'élargir les services qu'il fournit, le Bureau continue de faire appel à des administrateurs auxiliaires et à des Volontaires des Nations Unies.

7. Le Bureau a obtenu d'autres résultats notables dans la période considérée. Il a notamment répondu à 454 demandes d'avis et de conseils confidentiels sur des questions de déontologie; procédé à l'examen d'une multitude de politiques, de processus et de pratiques afin de faciliter la prise en compte des questions déontologiques; examiné 1 293 déclarations de situation financière dans un temps record; effectué des missions dans de nombreux lieux d'affectation; organisé et/ou assuré une formation en présentiel à plus de 1 200 fonctionnaires; et achevé la mise au point du premier code de déontologie du PNUD. Le Bureau a continué d'organiser des séances d'information adaptées à l'intention des hauts fonctionnaires et s'est servi de manière innovante des médias sociaux pour partager des informations et promouvoir une culture de déontologie, de transparence et de responsabilité au sein du PNUD. La participation dynamique, concrète et ciblée du Bureau à tous les niveaux de l'organisation continue de lui permettre de contribuer de manière plus constructive à l'amélioration des politiques, des pratiques administratives et du comportement du personnel de l'organisation.

8. Le Bureau de la déontologie a trouvé que ses efforts visant à intégrer les valeurs et les normes déontologiques aux programmes et opérations du PNUD avaient été adoptés aussi bien par le personnel que par les hauts responsables. Dans toute l'organisation, la déontologie est désormais reconnue comme un élément essentiel à l'exécution des services du PNUD. Les directeurs et les autres fonctionnaires de l'unité administrative et dans les bureaux de pays et les bureaux régionaux continuent de solliciter les services du Bureau pour faire en sorte que les décisions administratives soient convenablement guidées et inspirées par les normes déontologiques applicables et que le comportement de chacun (à titre officiel ou personnel) soit conforme aux attentes et aux exigences de l'organisation en matière de déontologie.

Figure 1
Demandes d'avis et d'autres services par catégorie, en 2016



II. Activités administratives

9. Malgré l'étendue de son champ d'activités et de ses responsabilités, le Bureau de la déontologie a continué de fonctionner avec un groupe de personnel restreint. Il a subi de nouvelles pressions en 2015 et 2016 à cause des modifications apportées aux effectifs. À la suite de la résignation du conseiller en déontologie en 2015, le Bureau a dû fonctionner avec seulement un directeur de la classe D-1 et un assistant administratif de la classe G-6 d'août 2015 à mars 2016. Au cours de cette période de sept mois, le Directeur s'est occupé de toutes les questions de déontologie de fond de l'organisation. Bien que l'arrivée en mars 2016 d'un nouveau conseiller en déontologie ait rendu le Bureau plus apte à rendre des services, des difficultés persistent en ce qui concerne les effectifs. De 2009 à 2014, le Bureau avait bénéficié des services d'un administrateur auxiliaire, mais en 2016, et pour la deuxième année consécutive, aucun État Membre n'a proposé de pourvoir le poste d'administrateur auxiliaire, en dépit des multiples appels qui ont été lancés. En 2016 également, le Bureau s'est renseigné sur la possibilité d'assurer les services d'un Volontaire des Nations Unies, mais sans l'appui financier d'un État Membre, une telle disposition aurait de graves conséquences sur le budget du Bureau.

10. En 2016, le budget total consacré au Bureau de la déontologie est resté inchangé, bien que la part relative aux dépenses de fonctionnement du Bureau ait été légèrement inférieure à 200 000 dollars (alors qu'elle était demeurée constante pendant les sept années précédentes). Étant donné que les dépenses de personnel et les frais de fonctionnement augmentent au fil des années, il est à craindre que le maintien du même budget n'oblige le Bureau à créer les moyens de fonctionner avec moins de fonds et à réduire les services en conséquence.

11. Indépendamment des contraintes de personnel et de budget, le Bureau a continué en 2016, en collaboration avec l'Administratrice, à servir de principal défenseur des valeurs déontologiques du PNUD, en essayant d'avoir le maximum d'influence grâce à des programmes et à des initiatives stratégiques et novateurs.

III. Activités prescrites

12. En 2016, le Bureau de la déontologie a continué de s'employer à promouvoir et à améliorer les pratiques et la culture déontologiques dans l'ensemble de l'organisation, atteignant ou dépassant ses objectifs dans chacun de ses domaines de compétence.

A. Élaboration de normes et appui aux politiques

13. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a continué d'apporter une assistance importante à l'élaboration des politiques de l'organisation, à la demande de l'administration ou dans le cadre de sa participation dynamique avec les groupes administratifs pertinents. En repérant les problèmes de déontologie et d'intégrité en collaboration étroite avec les groupes pertinents du PNUD, le Bureau a facilité l'intégration des principes et des normes d'éthique aux politiques, orientations et procédures opérationnelles du PNUD, compte tenu de leur évolution. Il a aussi apporté une contribution considérable allant au-delà des aspects déontologiques, le cas échéant.

14. Conformément à son mandat qui consiste à promouvoir l'élaboration de normes déontologiques, le Bureau a collaboré étroitement avec le Groupe de travail du Comité permanent interorganisations pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles afin d'améliorer et d'harmoniser les politiques et les pratiques de l'organisation à la lumière du rapport du Groupe d'enquête externe indépendant sur l'exploitation et les atteintes sexuelles commises par les forces internationales de

maintien de la paix en République centrafricaine¹. Cette collaboration a porté notamment sur l'élaboration d'un nouveau module de formation sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'intention du personnel du PNUD et à la mise au point d'outils de sensibilisation dans ce domaine.

15. En 2016, un groupe de travail sur le harcèlement dans l'emploi – dirigé par le Bureau des services de gestion et dont le Bureau de la déontologie fait partie – a mis au point de nouvelles procédures pour promouvoir davantage de transparence et de responsabilité dans le traitement des allégations de harcèlement et d'abus d'autorité au travail, ainsi que pour aider à mieux résoudre les problèmes qui aboutissent à ces types d'allégations. Ce groupe de travail a été créé suite à une recommandation faite par l'administration du Bureau de la déontologie au Conseil d'administration du PNUD en 2014.

16. Au titre des nouvelles procédures annoncées en décembre 2016, le Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies assurera l'administration centrale et le suivi des allégations de harcèlement sexuel et d'abus d'autorité afin que celles-ci soient gérées et réglées de manière efficace. Le Bureau de l'Ombudsman, le Bureau de la déontologie, le Bureau de l'audit et des investigations (OAI), et le Bureau des ressources humaines se réuniront tous les trois mois pour examiner toute question systémique découlant de ces types d'allégations, ainsi que les améliorations que le PNUD devrait apporter à la manière d'y répondre. Comme indiqué dans la recommandation faite en 2014 par le Bureau de la déontologie, les nouvelles procédures devraient permettre de combler les lacunes dans les politiques et pratiques en vigueur et de renforcer ainsi la culture de déontologie et d'intégrité au sein du PNUD. Il convient de préciser toutefois que lorsqu'une faute de conduite est repérée, l'OAI interviendra et mènera une enquête approfondie à son sujet.

17. Le Bureau de la déontologie a également contribué à l'élaboration du Sondage mondial du personnel de 2016 qui a pour objectif de mesurer la performance du PNUD du point de vue du personnel. Le Bureau a apporté d'importantes modifications au document et ajouté des questions d'éthique afin de cerner les opinions du personnel au sujet de la déontologie et de l'intégrité au sein de l'organisation. Les données recueillies permettront au Bureau, en participation avec le bureau du PNUD et les bureaux de pays, de déterminer les domaines particuliers où se posent des questions de déontologie et d'élaborer des mesures d'intervention ciblées. Les informations obtenues grâce au Sondage seront incorporées dans les programmes de formation et de sensibilisation propres à chaque pays.

18. En 2014, l'ancien Administrateur associé a limité la participation des bureaux indépendants (y compris le Bureau de la déontologie) aux réunions trimestrielles du Groupe d'appui à la performance de l'organisation, l'accent étant mis sur les questions de responsabilité. Le Bureau assistait auparavant à toutes les réunions ordinaires du Groupe afin de collaborer avec les hauts responsables à la promotion d'une prise de décisions conforme aux exigences de la déontologie aux plus hauts niveaux de l'organisation, de se tenir informé de toutes les grandes initiatives et politiques du PNUD et d'apporter une valeur ajoutée dans les domaines où le Directeur du Bureau possédait les compétences requises en ce qui concerne le secteur privé. En 2015, le Bureau a recommandé dans son rapport annuel que son exclusion des réunions ordinaires du Groupe soit réexaminée.

¹ Le Groupe de travail est constitué de membres du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

19. En 2016, avec l'appui du nouvel Administrateur associé, le Directeur du Bureau de la déontologie a recommencé à assister à toutes les réunions du Groupe d'appui à la performance de l'organisation chaque fois qu'il pensait pouvoir y ajouter de la valeur. En participant à certaines réunions (et en y présentant des observations écrites) le Bureau a apporté une importante contribution de fond, notamment sur un grand nombre de questions examinées par le Groupe, y compris : la politique de lutte contre la fraude; la politique et les procédures de gestion de la performance et de perfectionnement; la politique relative à la délégation de pouvoir; la stratégie rénovée du PNUD en matière de promotion de la parité des sexes; la politique révisée sur le recrutement et la réaffectation des fonctionnaires recrutés sur le plan international; la politique de recrutement et de sélection; la politique relative à la cessation de service et à la résiliation des engagements; le projet d'instrument d'évaluation concernant les particuliers fortunés; la note d'orientation révisée sur la participation des représentants du PNUD aux conférences internationales; la proposition visant à augmenter le plafond de rémunération fixé pour les retraités; le cadre d'évaluation du développement faisant place aux personnes handicapées; la proposition de cadre de gestion des risques; la politique relative au détachement à titre gracieux (compte tenu également d'une recommandation adressée à l'administration par le Bureau et qui figure dans les précédents rapports annuels présentés au Conseil d'administration); et de nombreuses autres politiques concernant les ressources humaines, les contrats et les achats touchées par les changements relatifs à l'intégration du système d'accélération de l'exécution.

20. Conformément à la décision 2010/17 du Conseil d'administration, le Bureau de la déontologie a continué de s'assurer que le recrutement des candidats recommandés pour des postes clefs de contrôle ne risquait pas de créer des conflits d'intérêts. Pendant l'année considérée, le Bureau a également organisé des séances d'information à l'intention de tous les nouveaux titulaires de poste de directeur ou d'administrateur de rang supérieur au siège et rencontré d'autres hauts fonctionnaires à l'occasion de visites au siège ou lorsqu'elles se trouvaient sur le terrain.

B. Formation, communication et sensibilisation

21. La formation et la sensibilisation sont une composante fondamentale de l'activité du Bureau de la déontologie. Tout en sensibilisant à la déontologie et en dotant les fonctionnaires des moyens de faire preuve de discernement à cet égard, la formation dispensée par le Bureau met l'accent sur l'aspect pratique et la valeur ajoutée de la déontologie et sur les raisons pour lesquelles la déontologie et l'intégrité protègent au mieux les intérêts de l'organisation. Étant donné que le PNUD travaille dans des environnements à haut risque dans le monde entier, il est essentiel que ses fonctionnaires respectent les normes les plus rigoureuses d'éthique professionnelle afin qu'ils puissent à la fois sauvegarder l'intégrité des programmes du PNUD et maintenir des relations de confiance avec les États Membres, les donateurs, les autres parties prenantes et le public auquel l'organisation s'adresse.

22. La culture de déontologie du PNUD s'améliore lorsque les hauts responsables adhèrent à une éthique et adoptent un comportement exemplaire. Les séances de formation distinctes sur la déontologie dans les fonctions de direction encouragent les chefs et les cadres intermédiaires qui traitent des affaires courantes à montrer l'exemple, en leur rappelant qu'ils doivent adopter des comportements irréprochables.

Cours en ligne et modules connexes

23. Le programme de formation du Bureau de la déontologie comprend un cours en ligne sur la déontologie et l'intégrité au sein du PNUD qui a été d'abord proposé en 2015 en anglais, espagnol et français. Le cours aborde des situations réelles auxquelles

les fonctionnaires sont confrontés dans leur travail quotidien et vise à promouvoir une prise de décisions conforme à la déontologie et une compréhension commune des normes de conduite applicables. Le cours était initialement proposé aux fonctionnaires à titre facultatif, mais en 2016, à la suite d'un travail collaboratif avec les hauts responsables, il a été rendu obligatoire pour tous les membres du personnel, qui devaient l'achever à la fin de l'année au plus tard. Au 31 décembre 2016, 3 949 membres de personnel avaient achevé le cours.

24. Consciente de l'importance que revêt la formation en déontologie pour tout le personnel du PNUD, l'administration a décidé de rendre la formation en ligne obligatoire pour les titulaires de contrats de louage de services également. Toutefois, en raison de certaines contraintes techniques, ces titulaires ne seront pas tenus d'achever le cours avant 2017. Pourtant, 2 373 titulaires de contrat et autres employés non membres de personnel ont achevé la formation en 2016.

25. Comme indiqué précédemment, le Bureau de la déontologie (en partenariat avec le groupe de gestion de l'apprentissage du Bureau des ressources humaines) a proposé en 2015 trois mini-cours complémentaires en ligne sur la déontologie (en anglais, espagnol et français) concernant a) la protection contre les représailles, b) le dispositif de transparence financière et c) la manière d'éviter les conflits d'intérêt. Ces cours sont facultatifs et au 31 décembre 2016, 156 personnes avaient achevé le cours consacré aux conflits d'intérêt, 158 avaient terminé celui qui concernait la protection contre les représailles et 153 avaient mené à terme celui qui portait sur le dispositif de transparence financière.

26. En 2016, le Bureau a fini de collaborer avec les Volontaires des Nations Unies (VNU) à l'adaptation du cours sur la déontologie et l'intégrité au sein du PNUD au personnel des VNU. Le partage de connaissances et le renforcement de capacités qui ont eu lieu à l'échelle du système ont permis d'harmoniser les politiques et les procédures et favorisé l'adoption d'une interprétation commune des normes et des attentes en matière de déontologie. Le cours de formation adapté aux VNU a été lancé en août 2016.

Ateliers individualisés et séminaires en ligne

27. Le Bureau de la déontologie considère ses initiatives de communication et de formation en présentiel comme un moyen essentiel de faire mieux connaître ses services, de mieux renseigner le personnel sur la déontologie et ses exigences et d'être à l'écoute des préoccupations des fonctionnaires travaillant sur le terrain en matière de déontologie. Une telle coopération soutenue entre le personnel et l'administration demeure essentielle au renforcement et à la consolidation d'une culture de la déontologie dans l'ensemble du PNUD.

28. En 2016, Le Bureau de la déontologie a continué de mettre l'accent sur l'exécution d'ateliers en présentiel, de réunions d'information et de sessions à l'intention des responsables. Afin de toucher autant de personnes que possible et de faire le meilleur usage des ressources limitées dont il dispose, le Bureau a organisé plusieurs missions sur le terrain; quelques sessions ont été dirigé par un fournisseur de services de formation, dans la mesure où cela s'avérait plus économique ou lorsqu'une formation linguistique était nécessaire. Le Bureau a également organisé des séances de formation en direct sur le Web depuis les sièges (aux heures qui convenaient le mieux aux bureaux concernés), de manière à éviter si possible les frais de voyage onéreux. Les bureaux des pays suivants, notamment, ont bénéficié de la formation : la Bolivie, la Bosnie, le Botswana, Haïti, la Namibie, l'Ouzbékistan, l'Ukraine et le Zimbabwe. De plus, le Bureau a présenté des sessions aux réunions de groupement régionales organisées par le Bureau régional pour les États arabes, le Bureau régional pour l'Europe et la Communauté d'États indépendants et le Bureau régional pour l'Afrique, ainsi qu'aux réunions destinées aux directeurs des ressources humaines et des finances et des opérations

organisées par le Bureau régional de l'Amérique latine et des Caraïbes et le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique. Il a également organisé deux ateliers distincts pour les administrateurs auxiliaires nouvellement recrutés, une réunion d'information à l'intention du groupe consultatif sur les évaluations indépendantes et d'une délégation du Ministère du développement international du Royaume-Uni (DFID).

29. À la suite des présentations du Bureau en matière de déontologie, y compris la formation dispensée via Skype à toutes les heures de la journée pour atteindre les publics ciblés chacun suivant son fuseau horaire, le personnel et les hauts responsables dans les bureaux de pays et les bureaux régionaux ont gardé un contact régulier avec le Bureau de la déontologie afin d'obtenir des avis et des conseils supplémentaires.

30. Pour faire en sorte que la formation à la déontologie soit toujours efficace, pertinente et dynamique, au cours de 2016, le Bureau de la déontologie a continué d'affiner et d'adapter ses ateliers et ses programmes de formation des hauts responsables aux besoins particuliers de chaque bureau, en mettant l'accent notamment sur les contextes politiques des pays et sur les résultats par pays du Sondage mondial du personnel. En conséquence, la collaboration s'est accrue entre les publics et les équipes dirigeantes qui ont mieux compris la manière d'appliquer les principes déontologiques dans leur travail et d'améliorer et de renforcer la culture de la déontologie dans leur bureau. Après les missions de sensibilisation, le Bureau a aidé les bureaux de pays à élaborer des plans d'action visant à améliorer leurs pratiques déontologiques compte tenu des informations recueillies dans les séances de formation et de consultation.

31. Au total, environ 1 250 membres de personnel et autres employés ont participé à des ateliers en présentiel, à des réunions d'information de groupe, à des tables rondes et à des séances de formation en direct sur le Web en 2016. Ce nombre est du même ordre que celui des personnes ayant bénéficié d'une formation individualisé en 2015.

Réunions d'information à l'intention des hauts fonctionnaires

32. Compte tenu de l'influence directe et durable de la conduite et des décisions des hauts fonctionnaires sur la culture de déontologie, d'intégrité et de responsabilité, en 2016, le Bureau de la déontologie a continué d'établir des liens avec les dirigeants du PNUD afin de faire en sorte que la déontologie demeure un élément central de la gestion de l'organisation. Tout en étant constamment sollicité par les cadres supérieurs pour donner des avis confidentiels et pratiques sur des questions professionnelles délicates, le Bureau a participé régulièrement aux séances de formation destinées aux nouveaux membres du Conseil d'administration, aux nouveaux coordonnateurs ou représentants résidents et aux nouveaux directeurs de bureau de pays et à leurs adjoints. Le Bureau a également continué de proposer des séances individuelles d'initiation et d'information en matière de déontologie aux nouveaux directeurs de la classe D-1 et au-delà.

33. Constatant à nouveau que la culture de déontologie progresse considérablement lorsque les responsables se montrent respectueux des valeurs éthiques et se comportent en conséquence dans leur activité quotidienne, le Bureau de la déontologie a continué de mettre l'accent sur les responsabilités des cadres moyens. Qu'elles soient en train de superviser les activités quotidiennes de l'organisation ou de collaborer avec les fonctionnaires sur le terrain, les personnes occupant des postes de cadre moyen sont particulièrement bien placées pour donner l'exemple d'un comportement conforme à la déontologie à tout le personnel du PNUD dans le monde.

34. Dans le cadre de la formation des hauts fonctionnaires en matière de déontologie, et pour optimiser les résultats, en 2016, le Bureau de la déontologie a continué de mettre l'accent sur l'intérêt pratique de la déontologie et sur la raison pour laquelle les comportements exemplaires et la prise de décisions conforme aux exigences de la déontologie étaient économiquement utiles. La participation continue du Bureau et sa

visibilité aux réunions de groupement régionales de dirigeants se sont avérées inestimables pour affirmer l'importance considérable et l'intérêt pratique de la déontologie dans tous les aspects de l'activité du PNUD. Étant donné que la réputation de l'organisation et son aptitude à collaborer efficacement avec les parties prenantes et les donateurs dépendent des actions et du comportement de son personnel, il est impératif que la conduite et la prise de décisions des fonctionnaires et de l'administration soient guidées par les normes de déontologie et d'intégrité les plus élevées.

Activités de sensibilisation et de communication

35. Une composante essentielle du mandat du Bureau de la déontologie en matière de formation, de communication et de sensibilisation est la production et la distribution d'informations et de documents directifs en matière de déontologie. Afin de sensibiliser l'ensemble de l'organisation aux exigences de la déontologie et aux normes de conduite applicables dans ce domaine, le Bureau s'est servi de nouveaux outils et privilégié l'élaboration de documents de référence accessibles.

36. Le Bureau utilise divers moyens pour communiquer des informations sur la déontologie et promouvoir l'éducation en matière de déontologie, y compris les médias sociaux et les émissions produites par des fonctionnaires à l'échelle mondiale. En 2016, le Bureau a exploité les médias sociaux de manière créative pour apprendre à tous les fonctionnaires de l'organisation que la déontologie faisait partie intégrante des pratiques professionnelles et des activités du PNUD. Afin d'accroître la sensibilisation et d'encourager le débat au sein de l'organisation, le Bureau a élargi son utilisation de Twitter et de Yammer (réseau social propre au PNUD). Il a spécialement utilisé ces deux plateformes pour diffuser des articles de presse, des enquêtes et des articles d'opinion sur la déontologie afin de promouvoir auprès du personnel et des responsables la nécessité de placer la déontologie au cœur de leur activité et d'attirer l'attention sur l'intérêt pratique et l'application des règles de déontologie dans les échanges quotidiens. Dans le cadre de Yammer, le Bureau a également créé un groupe de discussion qui permet à chacun de poser des questions au Bureau ou de solliciter un avis sur des questions de déontologie intéressant l'organisation. Cette initiative a été bien accueillie et constitue un autre outil essentiel au renforcement de la culture de déontologie au sein du PNUD. Depuis son lancement, le compte Twitter du Directeur a affiché 224 tweets et compte déjà 160 abonnés. Le compte Yammer ne propose pas de suivi, mais le nombre de messages affichés et d'abonnés est pratiquement équivalent à celui de Twitter.

37. En sus de la diffusion régulière d'articles et d'informations par l'intermédiaire des médias sociaux, le Bureau de la déontologie a continué d'envoyer des courriels et des bulletins d'information au personnel et aux dirigeants du PNUD sur des questions de déontologie. En août 2016, notamment, il a envoyé un bulletin d'information détaillé sur les activités politiques, en insistant en particulier sur le fait que tous les fonctionnaires devaient s'abstenir de participer à toute activité qui risquait de compromettre leurs obligations en matière d'intégrité, d'objectivité, d'indépendance et d'impartialité. Ce bulletin, publié en anglais, en espagnol et en français, a été suivi d'un nombre important de requêtes de la part de fonctionnaires de l'ensemble de l'organisation, en particulier au sujet d'un certain nombre de manifestations politiques litigieuses survenues en 2016. La collaboration constante, ciblée et anticipative du Bureau avec tout le personnel du PNUD dans ce domaine témoigne du rôle important du Bureau dans la promotion du comportement éthique et dans la sauvegarde de l'intégrité et de la réputation de l'organisation. Le Bureau continue d'être sollicité pour produire des émissions qui s'adressent directement aux équipes de région et de pays et aux unités administratives.

38. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a achevé et distribué pour examen interne le tout premier code de déontologie du PNUD. Comme il n'existe pas encore de document du PNUD qui fait référence à toutes les politiques et procédures ayant une incidence sur la culture de de déontologie de l'organisation, le code regroupe les normes et les aspirations intéressant tout le personnel. Conçu en tant que document interactif accessible en ligne, le code est très attrayant grâce à ses graphiques accrocheurs et à des hyperliens avec toutes les informations, les politiques, les règles, les règlements et les cours de formation liés à la déontologie. Une fois adopté officiellement par le Groupe d'appui à la performance de l'organisation, le code devrait être publié au milieu de 2017. Son lancement sera accompagné d'une solide campagne de sensibilisation et constituera ensuite un élément essentiel des activités de formation, d'information et de communication du Bureau de la déontologie.

39. En 2016, Le Bureau a de plus élaboré une nouvelle publication en ligne sur les moyens de s'orienter, intitulée « Where To Go When ». Il s'agit d'un guide de référence complet indiquant les divers bureaux et services d'appui mis à la disposition du personnel du PNUD. Pour chacune des entités mentionnées, y compris le Bureau de la déontologie, le Bureau de l'ombudsman, le Bureau de l'audit et des investigations, le bureau de l'aide juridique au personnel, le guide fournit des informations sur les mandats respectifs, les documents d'orientation et les personnes à contacter. Le regroupement de toutes ces informations dans une seule publication a pour objectif d'améliorer l'efficacité et le sens de la responsabilité au sein de l'organisation. De même que le code de déontologie, le guide devrait être publié au milieu de 2017.

40. Les nouvelles brochures publiées en ligne par le Bureau sur a) la manière d'éviter les conflits d'intérêt; b) la protection contre les représailles; c) le dispositif de transparence financière; et d) la présentation du Bureau de la déontologie ont été largement diffusées en 2016. Le code, le guide de référence et les brochures rompent avec la pratique coûteuse de l'ONU consistant à imprimer les documents et sont présentés en ligne sous forme interactive et de manière conviviale, conformément à la bonne pratique suivie à cet égard par le secteur privé.

41. Outre la mise à jour régulière du site intranet dans le but d'assurer aux fonctionnaires et aux directeurs un accès facile aux documents et directives relatifs à la déontologie, le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Bureau des relations extérieures et du plaidoyer et le Bureau des systèmes d'information et de la technologie informatique du PNUD afin d'élaborer une page consacrée à la déontologie sur le site Web de l'organisation. Le lancement d'une page accessible au public au début de 2017 permettra de faire mieux connaître le PNUD comme l'un des organismes les plus transparents de la famille des Nations Unies et de combler les lacunes du programme de déontologie.

42. En 2016, le Bureau de la déontologie a apporté des modifications à plusieurs petits articles promotionnels devant être distribués dans le cadre de ses ateliers et cours de formation, y compris les épinglettes portant l'inscription « Ethics Champion » (champion de l'éthique), qui sont devenus plus petites et moins voyantes, et les blocs-notes contenant des messages axés sur la déontologie. Ces articles appuient les cours de déontologie et rappellent à tout le personnel de placer la déontologie au centre de leur activité quotidienne.

Autres activités de sensibilisation et séances d'information

43. En 2016, le Bureau de la déontologie a continué de proposer des présentations aux gouvernements partenaires du PNUD. Au niveau des sièges, il a organisé une séance d'information à l'intention d'une délégation du Gouvernement égyptien chargée de la lutte contre la corruption sur le rôle des programmes de déontologie dans la prévention de la corruption. Il a aussi fait des présentations dans le cadre d'un atelier sur le code de

conduite des fonctionnaires publics à Tachkent (Ouzbékistan), organisé conjointement par le bureau du Procureur général de la République d'Ouzbékistan, le PNUD et l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe. La participation du Bureau à ce type d'activités permet de consolider la position du PNUD en tant que chef de file en matière de déontologie d'organisation et de soutenir la participation de l'organisation aux initiatives de renforcement des capacités institutionnelles et de bonne gouvernance.

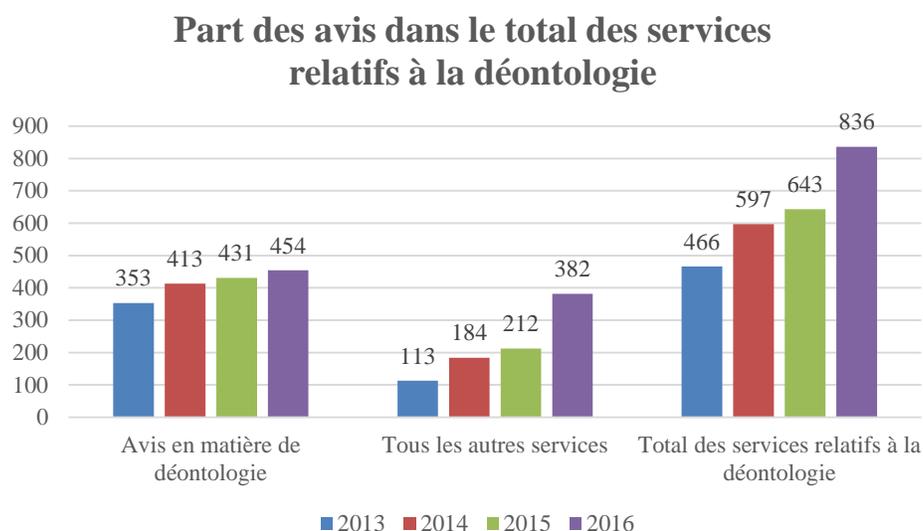
C. Avis et conseils confidentiels

44. La culture de déontologie qui prévaut au PNUD régit les comportements, la prise de décisions et la manière dont l'organisation est perçue par son personnel, ses fournisseurs, les donateurs, les États Membres et le public qu'elle sert. S'agissant de son activité et de sa réputation, le PNUD doit impérativement manifester une culture de déontologie positive, respectueuse des principes d'équité, de responsabilité et de transparence, et s'astreindre, ainsi que son personnel, à l'intégrité la plus irréprochable.

45. Donner des avis et des conseils confidentiels en matière de déontologie est une fonction essentielle du Bureau de la déontologie. En fournissant aux fonctionnaires, aux titulaires de contrats et à l'administration des informations pragmatiques et impartiales au sujet de la pertinence de certaines actions et en leur expliquant les attentes institutionnelles quant aux règles et règlements applicables, le Bureau permet au personnel de prendre de meilleures décisions qui permettent de faire progresser les valeurs, les principes et les intérêts du PNUD. Les avis déontologiques préparent les fonctionnaires à mieux repérer et à mieux gérer les conflits d'intérêt et à résoudre les problèmes de déontologie, ce qui permet de renforcer la culture de déontologie de l'organisation et de souligner la nécessité d'éviter les irrégularités, même en apparence. L'accès aux services confidentiels du Bureau offre aux fonctionnaires un lieu sûr au sein duquel ils peuvent exprimer leurs préoccupations et signaler les situations auxquelles il conviendrait de remédier afin d'atténuer tout risque encouru par la personne ou l'organisation. En aidant les fonctionnaires à gérer les problèmes complexes survenant dans le cadre professionnel et à agir en conséquence, les services consultatifs du Bureau servent à sauvegarder l'intégrité et la crédibilité des activités du PNUD et, par extension, la réputation de l'organisation.

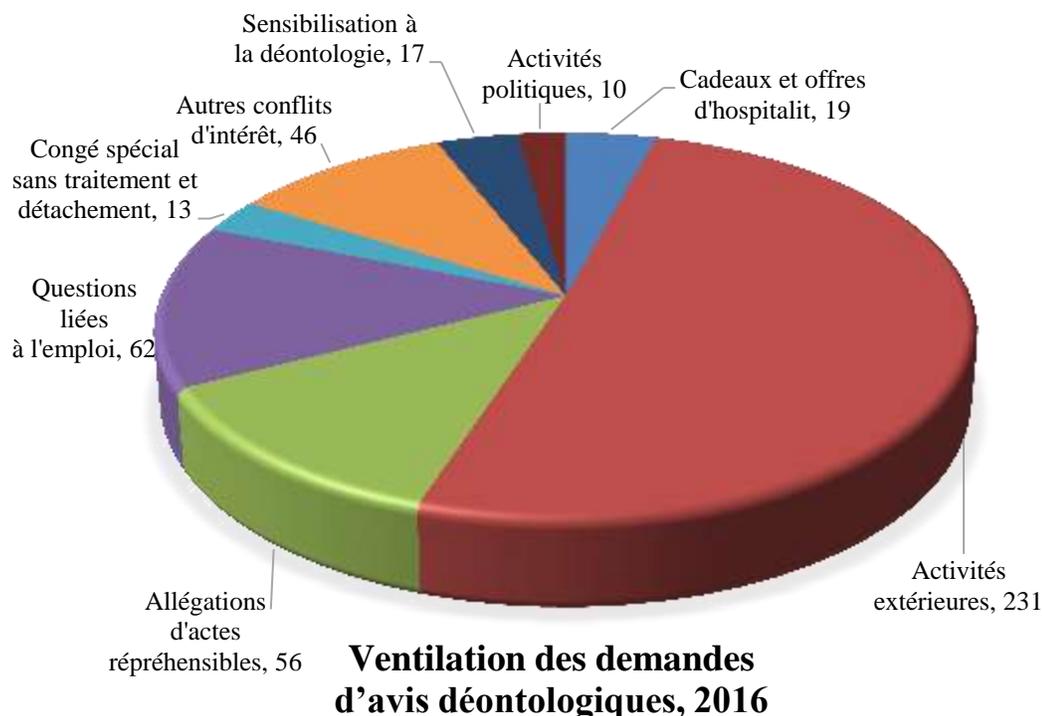
46. Depuis 2013, le nombre de fonctionnaires sollicitant les avis et les conseils du Bureau de la déontologie s'est constamment accru (voir la figure 2 ci-dessous). En 2016, le Bureau a reçu 836 demandes de services, dont 454 concernaient des avis en déontologie. Il s'agissait du plus grand nombre de demandes jamais adressées au Bureau, témoignant d'une tendance constante à la hausse directement attribuable aux mesures anticipatoires adoptées par le Bureau pour augmenter et étendre ses activités de formation, de communication, de sensibilisation et de diffusion de messages sur la déontologie (à des fins de comparaison, en 2015, 643 demandes avaient été reçues, dont 431 concernaient des avis en déontologie). L'accroissement d'année en année de la demande d'avis et de conseils en matière de déontologie montre à quel point les fonctionnaires et l'administration sont satisfaits du mécanisme confidentiel qui leur permet de communiquer leurs préoccupations en matière de déontologie, ainsi que de la qualité des avis qu'ils obtiennent. Conscients de l'intérêt pratique et de la fiabilité des avis qui leur sont dispensés, les fonctionnaires consultent régulièrement le Bureau avant de prendre des décisions afin d'éviter les conséquences indésirables ou imprévues. Tenant compte de la confiance accordée à ses services, le Bureau continue d'entretenir et de renforcer les échanges avec les fonctionnaires de manière à dispenser des avis valables et pragmatiques et à promouvoir les intérêts et les objectifs du PNUD.

Figure 2
Part des avis relatifs à la déontologie dans le total des services pendant la période 2013-2016



47. Pendant la période considérée, 58 % des demandes de services adressées au Bureau de la déontologie concernaient des avis et des conseils en matière de déontologie. Comme indiqué dans la figure 3 ci-dessous, en ce qui concerne les avis, il s'agissait entre autres de demandes d'examen par le Bureau des activités extérieures et d'avis et de conseils sur les questions suivantes, notamment : l'acceptation de cadeaux, de récompenses et d'offres d'hospitalité; les conflits d'intérêt réels ou potentiels; les activités politiques; la protection des informations et des avoirs du PNUD; l'emploi; et les procédures de signalement des fautes. En donnant des avis sur ces questions, le Bureau exerce également un rôle important dans la prévention des risques au sein de l'organisation.

Figure 3
Ventilation des demandes d'avis déontologiques en 2016



D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2015 (déclarations de 2016)

48. Le Bureau de la déontologie assure la gestion annuelle du dispositif de transparence financière du PNUD, examine les déclarations, vérifie les informations fournies et donne des avis et des conseils sur la gestion et l'atténuation de tout conflit d'intérêt déclaré ou détecté. En 2015, le Bureau a mis en place un module de formation en ligne sur le dispositif de transparence financière pour aider les coordonnateurs et les chefs des unités administratives à recenser et à enregistrer les personnes qui répondent aux critères de soumission d'une déclaration. Depuis, 153 personnes ont achevé cette formation, ce qui a permis de réduire le nombre des demandes et des échanges relatifs à la bonne manière de recenser les fonctionnaires devant soumettre une déclaration et au fonctionnement du dispositif.

49. Le dispositif de transparence financière sert à aider l'organisation à détecter les conflits réels et potentiels entre les intérêts personnels d'un fonctionnaire (ou d'un titulaire de contrat de louage de services) et ses fonctions et obligations officielles. Il a pour buts principaux de préserver l'indépendance et l'impartialité du personnel du PNUD dans la prise des décisions officielles et de promouvoir la transparence et la confiance du public dans l'organisation. Aux termes du Statut du personnel, tout fonctionnaire de la classe D-1 ou de rang supérieur et tout autre fonctionnaire désigné doit souscrire, lors de sa nomination, puis tous les ans, une déclaration de situation financière pour lui-même, son conjoint et ses enfants à charge et aider à en vérifier l'exactitude si on le lui demande.

50. En 2016, le Bureau de la déontologie a procédé à la dixième collecte annuelle des déclarations de situation financière relatives à l'année 2015. Mais en raison d'une mise à niveau du système de déclaration en ligne (pour renforcer la confidentialité et la sécurité des informations), cet exercice a été lancé en mai 2016. Au cours de 2016, 1 293 personnes ont communiqué des déclarations au titre du programme (par rapport à 1 375 en 2015). Le Bureau a achevé tous les examens et communiqué les avis et les conseils demandés en août 2016, accomplissant ainsi sa tâche en un temps record. Comme dans les cycles précédents, tous les participants s'étaient acquittés de leur obligation.

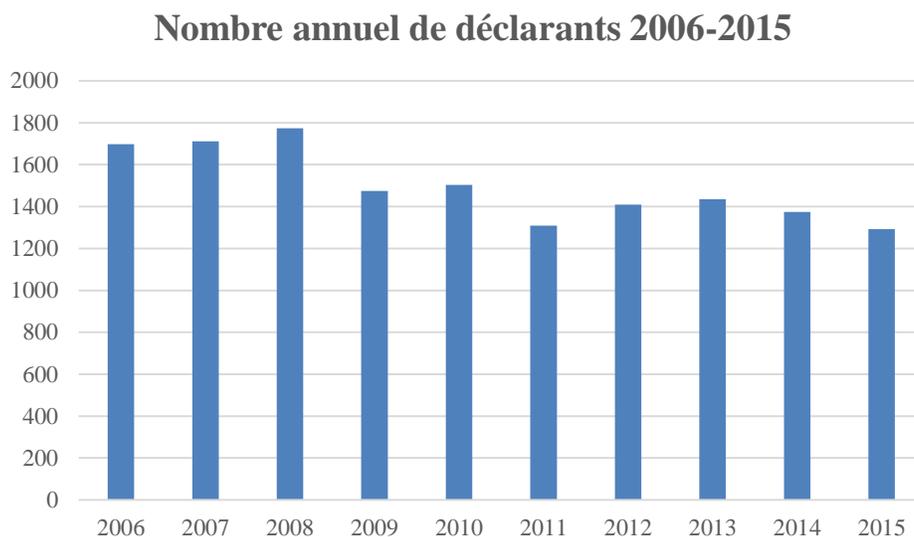
51. À la suite de l'intégration en 2015 des titulaires d'un contrat de louage de services, 54 titulaires de contrat qui remplissaient les critères de déclaration ont participé à l'exercice en 2016. Bien que relativement peu nombreux (du fait qu'en général, les titulaires de contrat ne sont pas employés à des postes où une déclaration est obligatoire comme celui de fonctionnaire dans le domaine des achats des achats), leur intégration constitue un progrès important dans la réalisation d'une couverture totale et à l'échelle de toute l'organisation du dispositif de transparence financière.

52. En 2016, le Bureau a de nouveau examiné en temps réel les déclarations soumises pendant la campagne de collecte, ce qui lui a permis a) d'améliorer considérablement la rapidité et l'efficacité de la communication avec les fonctionnaires concernés, b) de demander rapidement des informations supplémentaires ou des éclaircissements, et c) de donner des conseils immédiats sur les moyens d'atténuer les éventuels conflits d'intérêt.

53. La figure 4 ci-dessous montre l'évolution du nombre de déclarants au titre du dispositif de transparence financière depuis son lancement en 2006. Après un pic en 2008 – et à la suite d'une révision de la méthode de recensement des personnes tenues à déclaration – ce nombre a décliné puis s'est stabilisé entre 1 300 à 1 400 déclarants par an.

Figure 4

Nombre annuel de déclarants au titre du dispositif de transparence financière, de 2006 à 2015



54. Les figures 5 et 6 ci-dessous présentent le pourcentage de déclarants au titre du dispositif de transparence financière, par rang et par fonction pour l'année 2015. Comme dans les cycles précédents, les cadres moyens et ceux qui sont chargés des achats sont les plus représentés.

Figure 5

Répartition des fonctionnaires ayant déposé une déclaration au titre du dispositif de transparence financière en 2015, suivant leur rang

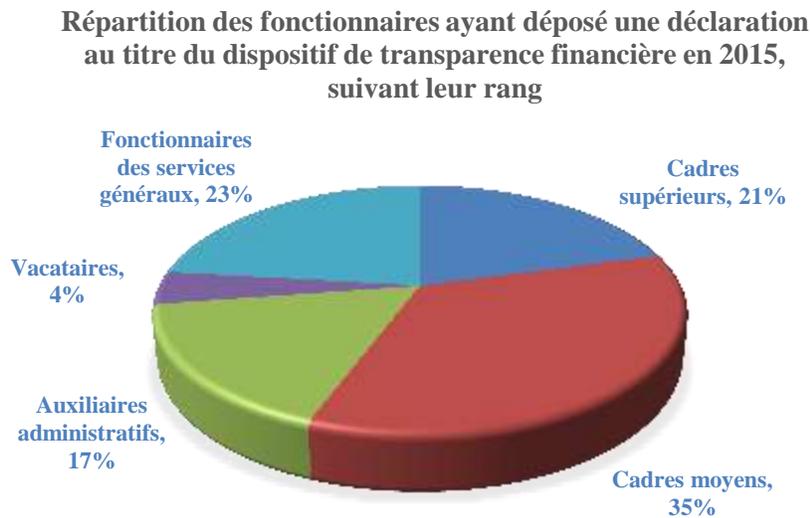
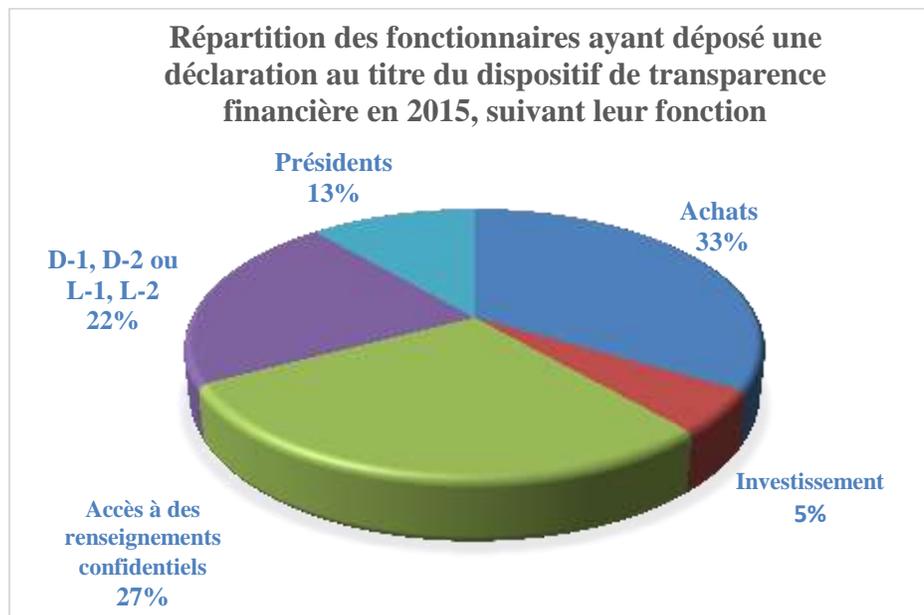


Figure 6

Répartition des fonctionnaires ayant déposé une déclaration au titre du dispositif de transparence financière en 2015, suivant leur fonction



Examen des données et avis

55. L'examen des déclarations présentées au titre du dispositif de transparence financière a été effectué en trois étapes. Tout d'abord, le Bureau a vérifié que les informations communiquées à titre individuel étaient complètes. Lorsqu'elles étaient incomplètes ou floues, il a pris contact avec l'intéressé pour lui demander des renseignements complémentaires ou des éclaircissements. Ensuite, il a comparé les déclarations avec une liste restreinte de fournisseurs et de fonds de placement du PNUD. Enfin, il a passé en revue les intérêts et activités du fonctionnaire à l'extérieur pour s'assurer qu'ils n'allaient pas à l'encontre des interdictions et restrictions prévues dans les Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Tenant compte des fonctions officielles et du lieu d'affectation des fonctionnaires concernés, tous les examens avaient pour objectif de rechercher des conflits d'intérêts réels ou potentiels, et lorsqu'il en était décelé, de proposer des solutions pour y remédier ou les prévenir.

56. En 2016, le Bureau a dispensé des avis à 8 déclarants dans des cas où la possibilité d'un conflit d'intérêts avait été détectée. La majorité de ces cas concernait la participation des déclarants à des activités extérieures non approuvées. À chaque fois, le déclarant a été informé de son obligation de demander une approbation officielle au PNUD. Une fois la demande effectuée, le Bureau examinait chacune des demandes d'activité extérieure et faisait une recommandation à l'administration indiquant si la demande devrait ou ne devrait pas être approuvée.

57. Dans 48 cas, il a dispensé des avis et des conseils préventifs pour gérer ou atténuer un conflit d'intérêts potentiel afin d'éviter qu'il ne se réalise. Un grand nombre de ces cas concernait des fonctionnaires du PNUD dont les conjoints étaient employés dans des institutions gouvernementales, dans des organisations non gouvernementales ou chez des fournisseurs du PNUD sur le même lieu d'affectation.

Vérification des déclarations communiquées au titre du dispositif de transparence financière

58. Si le Bureau de la déontologie a renoncé à la vérification des déclarations financières en 2015 en raison du manque d'effectifs, il a repris cette fonction en 2016 à l'arrivée du nouveau conseiller en déontologie. Comme dans les années précédentes, il a choisi au hasard un nombre restreint de déclarants dans le cadre du dispositif de transparence financière à des fins de vérification en s'appuyant sur un échantillon stratifié représentant la totalité des fonctionnaires ayant soumis une déclaration (compte tenu du lieu d'affectation, du rang et du sexe des déclarants).

59. Étant donné que les participants à la vérification sont tenus de fournir des documents provenant de sources tierces pour chaque élément de leur déclaration de situation financière, le Bureau a effectué un suivi rigoureux pour s'assurer que les informations fournies étaient complètes. L'exercice a été lancé en août 2016 et s'est achevé en octobre 2016 une fois que le Bureau a reçu les documents de vérification satisfaisants de la part de tous les participants sélectionnés.

Initiative de déclaration publique volontaire de situation

60. L'initiative du Secrétaire général tendant à ce que les hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou un rang supérieur rendent publique leur déclaration de situation financière à titre volontaire est administrée par le Bureau de la déontologie de l'ONU. En 2016, l'Administratrice, l'Administrateur associé et plusieurs hauts fonctionnaires du PNUD ont pris part à cette initiative.

E. Protection des fonctionnaires contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la coopération à un audit ou une enquête autorisés

61. Conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte », le Bureau de la déontologie administre la politique du PNUD en matière de protection contre les représailles. Cette politique est à la fois un programme de protection des dénonciateurs d'abus et un mécanisme de gestion des risques visant à encourager les personnes à signaler les fautes et/ou à coopérer aux audits et enquêtes autorisés, sans crainte de représailles. En encourageant les fonctionnaires à signaler les fautes et en leur assurant une protection, elle rend le PNUD plus apte à examiner les allégations de faute à un stade précoce et renforce ainsi le principe de responsabilité institutionnelle et la confiance du public dans l'organisation. Depuis le début de 2013, cette politique a étendu la protection aux titulaires de contrat, aux Volontaires des Nations Unies travaillant au PNUD et aux stagiaires. Cette couverture exhaustive est conforme aux bonnes pratiques en matière de protection des dénonciateurs de faute et représente une condition nécessaire à l'exécution d'un programme de protection contre les représailles solide et efficace.

62. Conformément à la politique du PNUD en matière de protection contre les représailles, le Bureau de la déontologie reçoit les plaintes pour représailles et effectue des évaluations préliminaires afin de déterminer a) si le plaignant a participé à une activité protégée; b) s'il y a bien eu représailles; et c) si le fait que l'activité est protégée a pu être une cause des représailles dont il se plaint. S'il y a lieu de présumer qu'il y a eu représailles, le Bureau de la déontologie saisit l'OAI afin qu'une enquête officielle soit ouverte. Le Bureau se prononce au terme de son examen indépendant du rapport d'enquête et des éléments de preuve reçus.

63. Durant la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 19 demandes au titre de la politique de protection contre les représailles. Bien que ce nombre soit le même que celui de 2015, une augmentation sensible a été enregistrée par rapport aux années d'avant (notamment, 22 demandes avaient été reçues entre 2011 et 2013). Comme pour toutes les demandes de services adressées au Bureau, l'augmentation constatée dans celles qui concernent la protection contre les représailles est attribuable aux efforts considérables déployés par le Bureau pour faire participer tout le personnel du PNUD aux activités de communication et de sensibilisation portant sur les normes et politiques de déontologie applicables.

64. Sur les 19 demandes reçues, 17 concernaient des avis et des informations, y compris des éclaircissements sur la teneur et l'applicabilité de la politique. Les fonctionnaires ayant soulevé des préoccupations professionnelles non couvertes par la politique ont été renseignés sur les autres moyens disponibles et orientés vers les services compétents, notamment le Bureau de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies, le Bureau des ressources humaines et le Bureau de l'aide juridique au personnel. Après avoir prodigué des avis détaillés au sujet de chacune de ces demandes, le Bureau est resté à la disposition des personnes concernées afin qu'elles puissent au besoin l'informer sur l'évolution de la situation ou obtenir de nouveaux conseils. Le Bureau a en outre rendu des services consultatifs aux autres bureaux de déontologie du système des Nations Unies sur divers moyens de protection contre les représailles.

65. Sur les 19 demandes, deux étaient des plaintes officielles dans lesquelles les plaignants ont affirmé qu'ils avaient fait l'objet de représailles pour avoir participé à une activité protégée. Il s'agit d'une baisse par rapport à 2015, où cinq plaintes pour représailles avaient été reçues. Cette baisse est peut-être due à la collaboration qui a eu lieu en 2016 entre le Bureau de la déontologie, le Bureau de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies, le Bureau des ressources humaines, le Bureau de l'audit et l'OAI pour intervenir et empêcher un certain nombre de situations irrégulières au travail de dégénérer en affaires de représailles.

66. Dans l'une des deux plaintes pour représailles reçues en 2016, le plaignant a ensuite cherché à résoudre son problème en faisant appel aux services confidentiels du Bureau de l'Ombudsman. Sachant que le PNUD encourage au règlement amiable des conflits, la politique de protection contre les représailles offre au plaignant la possibilité de rechercher un règlement par l'intermédiaire du Bureau de l'Ombudsman comme alternative aux procédures de plainte et d'enquête officielles.

67. En ce qui concerne l'autre plainte reçue, dès l'évaluation préliminaire, le Bureau a déterminé la recevabilité des allégations de représailles et confié à l'OAI l'exécution d'une enquête. L'affaire était quelque peu compliquée du fait qu'elle concernait un titulaire de contrat avec le PNUD affecté au Département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU. Le Bureau de la déontologie a recommandé (et l'administration a mis en place) des mesures intérimaires pour faire en sorte que le plaignant ne subisse pas de nouvelles représailles pendant le déroulement de l'enquête, y compris la prévention de transfert et l'intégration à des programmes de formation. Après avoir examiné le rapport d'enquête et les éléments de preuve soumis par l'OAI, le Bureau a déterminé que l'administration du Département de la sûreté et de la sécurité n'avait pas prouvé de manière claire et convaincante qu'elle aurait pris les mêmes mesures de représailles présumées à l'encontre du plaignant si celui-ci n'avait pas participé à une activité protégée. Ainsi, le Bureau de la déontologie a établi qu'il y avait eu des représailles et recommandé à l'administration chargée du plaignant de prendre une mesure corrective permanente à cet égard.

68. À sa réunion annuelle de 2016, le Conseil d'administration a demandé qu'à l'avenir, l'administration informe le Conseil des moyens de réparation proposés aux plaignants, ainsi que des mesures disciplinaires prises à l'encontre des auteurs de représailles. Toutefois, dans l'affaire en cours, les discussions entre le bureau chargé des affaires juridiques du PNUD et l'administration du Département de la sûreté et de la sécurité n'ont pas abouti à une solution satisfaisante. En particulier, en janvier 2017, le Département a communiqué au bureau sa décision de ne pas donner suite à la recommandation du Bureau de la déontologie prévoyant le transfert du plaignant à son ancien poste. En conséquence, le Bureau de la déontologie a conseillé le plaignant sur les mécanismes de recours dont il dispose au titre du système de justice interne de l'Organisation des Nations Unies pour contester cette décision. De plus, le PNUD n'a pas appris si et dans quelle mesure l'auteur des représailles avait fait l'objet de mesures disciplinaires.

69. L'existence d'un environnement de travail dans lequel tous les fonctionnaires sont disposés à dénoncer les fautes sans craindre de subir des représailles est essentielle à l'instauration d'une solide culture de déontologie. Le Bureau de la déontologie poursuit les activités de sensibilisation à la politique de protection contre les représailles dans le cadre de séances de formation en présentiel, de cours de déontologie en ligne et d'échanges avec les unités administratives et les hauts fonctionnaires de l'organisation.

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

70. En 2016, le Bureau de la déontologie a continué de participer aux réunions mensuelles du Groupe de la déontologie des Nations Unies (composé des chefs des bureaux de la déontologie des fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies et présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies). Ayant servi de Vice-Président du Groupe jusqu'à la fin de 2016 et contribué en son sein à la promotion de normes et de politiques harmonisées, le Directeur du Bureau de la déontologie est demeuré pour les membres du Groupe une source compétente et fiable de connaissances spécialisées en matière de déontologie. Réputé pour avoir lancé des initiatives innovantes et intéressantes en matière de déontologie au sein du PNUD, le Directeur a régulièrement partagé avec le Groupe les documents de sensibilisation et de programmation élaborés par le Bureau dans ce domaine, ainsi que des informations d'actualité provenant des deux secteurs public et privé.

71. En juillet 2016, le Directeur a participé à la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui se compose des déontologues des entités du système des Nations Unies et des organisations internationales affiliées et des institutions financières internationales. Une fois de plus, il a été prié de prendre la parole à la réunion et a coprésidé une table ronde sur la prévention des conflits d'intérêt au moyen de la divulgation et des contrôles d'antécédents.

72. En tant qu'expert en matière de déontologie et d'intégrité, respecté par les secteurs public et privé, et compte tenu du travail et des réalisations novatrices et pionnières du Bureau de la déontologie du PNUD, le Directeur du Bureau a été réélu par les membres du Réseau Déontologie des organisations multilatérales comme Président pour 2016/17 et jusqu'à la prochaine réunion annuelle du Réseau en juillet 2017. En assumant ce rôle, le Directeur du Bureau participera à l'organisation de la réunion annuelle de 2017 et devra s'attendre également à un accroissement des demandes de connaissances spécialisées, d'avis et de conseils adressées au Bureau par les membres du Réseau.

V. Recommandations à l'administration tendant à renforcer la culture d'intégrité et de conformité au PNUD

73. Dans sa décision 2011/24, le Conseil d'administration a engagé le Bureau de la déontologie à formuler des recommandations à l'intention de l'administration sur la manière de renforcer la culture de déontologie, d'intégrité et de responsabilité au sein du PNUD. Compte tenu a) de la bonne mise en œuvre en 2016 de toutes les recommandations précédentes du Bureau, y compris la mise en place de nouvelles procédures visant à améliorer la réponse de l'organisation aux allégations de harcèlement et d'abus d'autorité au travail et le rétablissement de la participation du Bureau à toutes les réunions du Groupe d'appui à la performance de l'organisation; b) des réalisations du Bureau en 2016 quant à la promotion et au renforcement de la culture de déontologie, d'intégrité et de responsabilité au sein du PNUD; et c) de l'amélioration générale des réponses aux questions de déontologie selon le dernier Sondage mondial du personnel du PNUD, le Bureau de la déontologie ne fait aucune recommandation particulière à l'administration pour la période considérée.

VI. Conclusion

74. Depuis 2012, le Bureau de la déontologie modifie et améliore progressivement son programme afin d'atteindre ou de dépasser les normes et les bonnes pratiques suivies dans les organisations des secteurs public et privé. En élaborant et en adoptant des cours obligatoires de recyclage en ligne, des documents à imprimer sur demande; des séances de formation ciblées et individualisées (plutôt que générales) pour faire face aux risques et aux besoins propres des pays et des régions, des séances d'information sur Skype en temps réel suivant les horaires de travail des pays et des campagnes de communication et de sensibilisation solides et dynamiques par l'intermédiaire des médias sociaux, le Bureau de la déontologie a sensiblement augmenté sa collaboration active avec tout le personnel du PNUD. En renforçant ses relations de travail avec les groupes administratifs de l'organisation au niveau des bureaux de pays, des bureaux régionaux et du siège et en leur rendant des services complets en matière de déontologie, le Bureau s'est forgé une réputation pour ses avis éclairés et pratiques qui appuient et renforcent la culture de déontologie de l'organisation.

75. Malgré la persistance des contraintes budgétaires et du manque d'effectifs, en 2016, le Bureau de la déontologie a reçu et réglé le plus grand nombre de demandes de services jamais enregistré depuis le début de son activité. Ce nombre témoigne de la confiance placée dans le Bureau en tant que prestataire d'avis et de conseils, ainsi que d'autres services, et atteste du rôle important du Bureau dans le renforcement de la culture d'intégrité et de responsabilité du PNUD. Grâce à ses nombreuses activités innovantes en matière de sensibilisation et à sa collaboration avec les fonctionnaires et l'administration à tous les niveaux, le Bureau continue de faire en sorte que la déontologie demeure la force motrice des activités de l'organisation. Déterminé à aider le PNUD à prévenir, atténuer et gérer les risques d'atteinte aux règles de la déontologie et à la réputation de l'organisation, le Bureau reste un défenseur indépendant essentiel des valeurs et des principes éthiques de l'organisation.