



**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
28 mars 2018
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2018

4-8 juin 2018, 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 Programme des Nations Unies pour le développement
en 2017**

Rapport du Bureau de la déontologie

Résumé

En application de la décision 2008/37 du Conseil d'administration, le Bureau de la déontologie du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) soumet, pour examen par le Conseil, le présent rapport qui porte sur les activités qu'il a menées en 2017. 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 Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le rapport à sa centième session, le 13 février 2018 ; celui-ci a ensuite été présenté à l'Administrateur du PNUD.

Il s'agit du dixième 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 concernant le renforcement de la culture de déontologie au sein du PNUD, notamment en matière de formation, de sensibilisation et de protection contre les représailles.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Activités administratives	5
III. Activités prescrites	6
A. Élaboration de normes et appui aux politiques	6
B. Formation, diffusion et sensibilisation	9
C. Avis et conseils confidentiels	14
D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2016 (déclarations de 2017)	16
E. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés	20
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	21
V. Recommandations à l'intention de l'administration sur le renforcement de la culture du PNUD en matière d'intégrité et de respect des règles	22
VI. Conclusion	22
Figures	
1. Demandes de conseils et d'autres services, par catégorie, 2017	5
2. Part des avis dans le total des services relatifs à la déontologie pendant la période 2013-2017	15
3. Ventilation des demandes d'avis déontologiques en 2017	16
4. Nombre annuel de déclarants au titre du dispositif de transparence financière, de 2006 à 2016	17
5. Répartition des déclarants au titre du dispositif de transparence financière pour 2016, par catégorie	18
6. Répartition des déclarants au titre du dispositif de transparence financière pour 2016, par fonction	18

I. Introduction

1. Soumis en application de la décision 2008/37 du Conseil d'administration, le présent rapport examine les activités que le Bureau de la déontologie du PNUD a menées en 2017, conformément à son mandat tel qu'énoncé dans la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) (section 1.1) du Secrétaire général, à savoir « cultiver et favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité et, ce faisant, rendre le système des Nations Unies plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur ».

2. Basé à New York, le Bureau de la déontologie fournit des services au personnel du PNUD dans plus de 170 pays et territoires. Le présent rapport résume les activités menées et les résultats obtenus par le Bureau de la déontologie pour chacune des attributions suivantes : a) élaborer des normes et appuyer les politiques ; b) mener des activités de formation, de communication et de sensibilisation en matière de déontologie ; c) fournir en toute confidentialité des orientations et des conseils pragmatiques aux membres du personnel et à l'administration concernant les questions de déontologie et les politiques liées à la déontologie ; d) administrer le dispositif de transparence financière ; et e) gérer la politique de protection du personnel contre d'éventuelles représailles. Le rapport traite également de la collaboration du Bureau avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales afin d'harmoniser les politiques et pratiques déontologiques au sein du système des Nations Unies.

3. Une culture institutionnelle solide en matière de déontologie et de responsabilisation et qui favorise le respect des pratiques déontologiques est indispensable à la bonne exécution des programmes du PNUD. La promotion des normes déontologiques de base et leur respect par l'ensemble du personnel du PNUD permettent en outre de préserver la réputation de l'organisation auprès des États partenaires, des donateurs, des bénéficiaires et des autres parties prenantes. Pour atteindre ces objectifs, le Bureau de la déontologie s'emploie à enraciner et à renforcer la déontologie dans les procédures opérationnelles du PNUD et dans les processus de prise de décisions à tous les niveaux.

4. Le Bureau de la déontologie applique les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Il aide l'ensemble du personnel du PNUD à faire preuve des plus hautes qualités d'intégrité, comme l'exige la Charte des Nations Unies, et s'efforce de promouvoir les valeurs d'intégrité, de transparence, de responsabilité, de respect mutuel, de professionnalisme et de concentration sur les résultats qui sont chères au PNUD suivant des principes établis. En 2017, il a poursuivi l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de déontologie ambitieux visant à amener les hauts responsables, l'administration et le personnel du PNUD à contribuer de manière constructive à l'amélioration du travail de l'organisation.

5. Le nombre de demandes de services de déontologie a enregistré une hausse significative au cours de chacune des trois dernières périodes considérées, témoignant de l'incidence positive du programme de déontologie du Bureau et de la confiance que ce dernier inspire au personnel du PNUD, qui le considère comme une ressource fiable. Alors que le Bureau avait reçu 643 demandes en 2015 et 836 en 2016, ce chiffre est passé à 995 en 2017, soit une hausse de 55 % par rapport à 2015. La figure 1 présente une ventilation des demandes de services reçues par le Bureau en 2017.

6. Les 995 demandes envoyées au Bureau de la déontologie en 2017 constituent un nouveau record. Compte tenu de l'augmentation progressive du nombre de demandes de services de déontologie au cours des trois dernières périodes considérées et du fait qu'il continue à élaborer et à mettre activement en place des initiatives

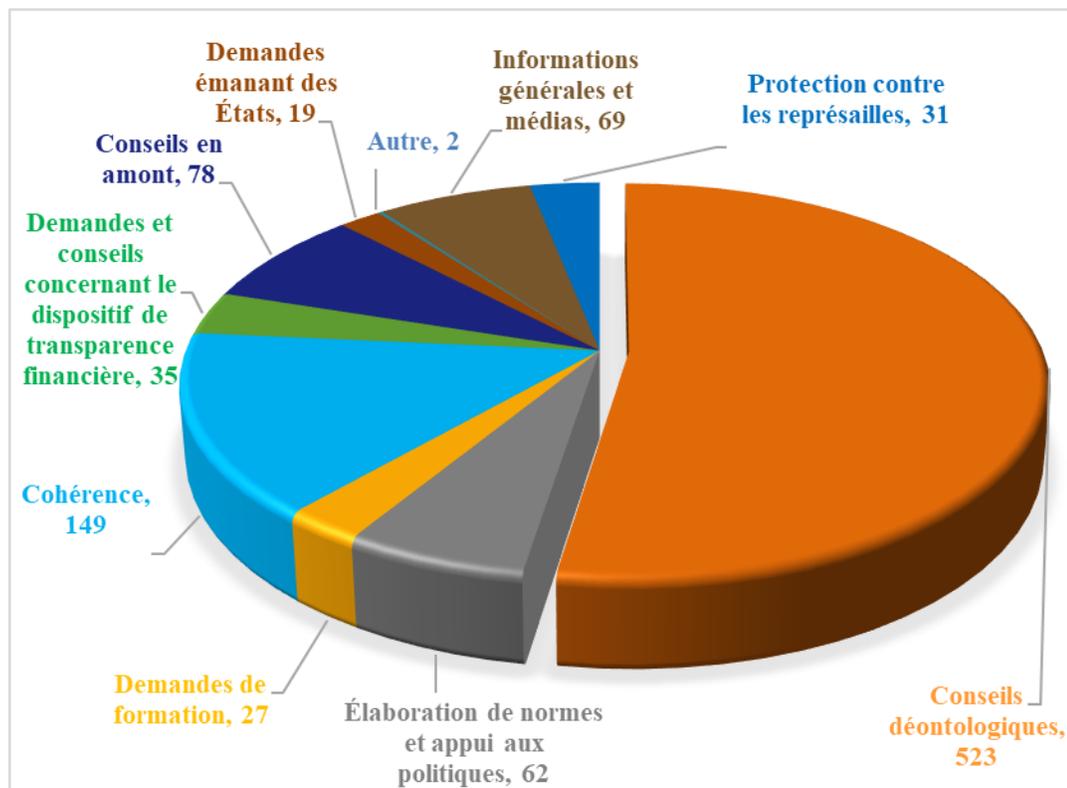
innovantes en matière d'information et de sensibilisation dans ce domaine, le Bureau s'attend à ce que cette tendance se poursuive.

7. Alors que le Bureau n'était doté que d'un directeur, d'un conseiller en déontologie et d'un assistant administratif, l'arrivée d'une Volontaire des Nations Unies très compétente en juillet 2017 a considérablement amélioré sa capacité de fournir en temps voulu des conseils de qualité pour toutes les demandes qui lui sont adressées et de lancer de nouvelles initiatives en matière de déontologie. Toutefois, comme celle-ci est partie en janvier 2018 pour occuper un poste rémunéré au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (ONU), le Bureau prévoit de recruter un autre Volontaire en 2018. Il estime en effet que cet appui supplémentaire en termes d'effectif reste indispensable s'il veut continuer à répondre de manière optimale aux demandes de services émanant de tous les bureaux du PNUD et à disposer des capacités suffisantes pour poursuivre l'élaboration de son programme de déontologie novateur et tourné vers l'avenir.

8. Parmi les autres résultats notables du Bureau de la déontologie en 2017, on peut citer : le lancement de premier code de déontologie du PNUD et du premier guide de référence interne intitulé « Where To Go When : A Resource Guide for UNDP Personnel », l'examen de 1 306 déclarations de situation financière, l'organisation et/ou la tenue en présentiel de séances de formation à la déontologie adaptées au public concerné pour plus de 880 agents du PNUD, l'examen de plusieurs politiques et procédures en vigueur au PNUD et dans d'autres entités du système des Nations Unies afin de faciliter la prise en compte des questions de déontologie et l'intégration des bonnes pratiques en la matière, la formulation de principes directeurs concernant les cadeaux, l'élaboration et la diffusion d'autres supports de communication sur la déontologie, notamment l'actualisation des orientations relatives aux procédures d'approbation des activités extérieures et un bulletin d'information sur la déontologie au PNUD, la création d'une page Web publique pour le Bureau de la déontologie et la présidence, assurée par le directeur, de la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales en 2017. Le Bureau a également continué d'organiser des réunions d'information sur la déontologie spécialement conçues à l'intention des hauts responsables afin de promouvoir un comportement éthique chez les dirigeants et d'accroître le recours aux réseaux sociaux pour renforcer la sensibilisation à la déontologie et l'intégrité institutionnelle.

9. En axant ses efforts sur l'application pratique de la déontologie à tous les niveaux du PNUD, le Bureau de la déontologie a réussi à s'imposer comme un élément respecté et indispensable à l'efficacité de la programmation et de la prestation de services à l'échelle de l'organisation. Outre les conseils que le Bureau peut donner en amont en matière de direction, de responsabilité et de comportement éthique, les responsables, le personnel et les unités opérationnelles du PNUD font régulièrement appel à lui pour obtenir des orientations, notamment sur les pratiques de gestion opportunes, l'élaboration de politiques internes, la prise de décisions individuelle et les interactions avec les parties prenantes. Source précieuse de connaissances et de conseils sur les normes de conduite et les pratiques déontologiques, le Bureau continue de jouer un rôle essentiel au bon fonctionnement du PNUD.

Figure 1
Demandes de conseils et d'autres services, par catégorie, 2017



II. Activités administratives

10. Malgré l'augmentation notable des demandes de services en 2017 et les efforts qu'il déploie pour s'appuyer davantage sur des activités de communication plus dynamiques, le Bureau de la déontologie a continué de fonctionner avec un personnel restreint composé d'un directeur (D-1), d'un conseiller en déontologie (P-5) et d'un assistant administratif (G-6). De 2009 à 2014, le Bureau avait bénéficié des services d'un administrateur auxiliaire, mais en 2017, pour la troisième année consécutive, ce poste n'était toujours pas pourvu, en dépit des appels lancés aux États Membres. Afin de remédier temporairement à cette situation, le Bureau a accueilli en 2017 une Volontaire des Nations Unies, grâce aux efforts concertés de l'Administrateur associé du PNUD et du Coordonnateur exécutif du programme des Volontaires des Nations Unies. Étant donné que le Bureau n'a pas la capacité budgétaire de recruter du personnel supplémentaire, la Volontaire a été affectée au Bureau à titre gracieux pour une durée d'un an dans le cadre d'un dispositif pilote de placement des Volontaires des Nations Unies dans les villes sièges.

11. À l'issue d'une procédure de recrutement gérée par le Bureau de la déontologie, la Volontaire a commencé son contrat d'un an en juillet 2017. Alors que le Bureau avait prévu que la candidate sélectionnée resterait en poste jusqu'en juin 2018, elle est partie en janvier 2018 afin d'occuper un poste de fonctionnaire rémunéré au Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. Au cours de ses six mois de service, la Volontaire a contribué de manière considérable aux travaux du Bureau et grandement renforcé la capacité de ce dernier d'entreprendre des initiatives supplémentaires au profit de l'organisation. Compte tenu de l'utilité avérée d'un

effectif renforcé, l'Administrateur associé du PNUD et le Coordonnateur exécutif du programme des Volontaires des Nations Unies ont pris des dispositions pour que le Bureau de la déontologie accueille un autre Volontaire à titre gracieux. Bien que cela constitue une bonne nouvelle pour l'exécution du programme de travail pour 2018, le Bureau estime qu'il est nécessaire de trouver une solution plus durable à ses problèmes persistants de personnel, étant donné la nature instable et imprévisible des placements temporaires.

12. En 2017, le budget total consacré au Bureau de la déontologie est resté inchangé, même si la part relative aux dépenses de fonctionnement a légèrement baissé par rapport à celle des années précédentes. Étant donné que les dépenses de personnel et les frais de fonctionnement augmentent au fil des années, si le budget reste constant, le Bureau risque de se voir contraint de trouver des moyens de fonctionner avec moins de fonds et de réduire les services en conséquence.

13. Indépendamment de ces difficultés, le Bureau de la déontologie continue de fournir des services de déontologie complets et axés sur les résultats à l'ensemble du PNUD. Grâce à ses nombreux programmes et à ses initiatives novatrices, il continuera de s'employer à renforcer la déontologie et à l'intégrer dans les opérations quotidiennes et les pratiques de fonctionnement du PNUD.

III. Activités prescrites

14. Conformément à son mandat, qui consiste à promouvoir et à consolider une culture de déontologie, de transparence et de responsabilité au sein du PNUD, en 2017, le Bureau de la déontologie a accompli d'importants progrès dans chacun de ses principaux domaines de compétence.

A. Élaboration de normes et appui aux politiques

15. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a continué de fournir un appui fonctionnel au PNUD pour ce qui est de l'élaboration des politiques, à la demande de l'administration ou dans le cadre de sa collaboration dynamique avec les unités administratives pertinentes. Le Directeur du Bureau de la déontologie a également participé aux réunions du Groupe d'appui à la performance de l'organisation, au cours desquelles il a donné son avis sur des questions soumises à l'examen du Groupe. Le Bureau a procédé à l'examen de plusieurs politiques et directives du PNUD afin d'intégrer des principes d'éthique et d'autres normes nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation. Il s'est notamment penché sur : les Directives concernant les médias sociaux ; la Politique de gestion de la performance et de perfectionnement ; la Politique concernant les documents et les signatures électroniques ; la Politique en matière de divulgation de l'information ; la Politique de gestion des marchés ; les Directives générales sur la protection contre les représailles dans le cadre des enquêtes sur le respect des normes environnementales et sociales et le Plan de mise en œuvre à moyen terme ainsi que la stratégie sur la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail (2017-2018).

16. Alors que les distinctions honorifiques, les invitations ou les dons faits au personnel du PNUD sont régis par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, le PNUD n'a pas de politique propre pour ce qui est des procédures applicables en ce qui concerne les dons. Pour combler cette lacune, le Bureau de la déontologie a élaboré un projet de politique du PNUD concernant les dons, les distinctions honorifiques, les décorations, les faveurs, les invitations ou les rémunérations provenant de sources gouvernementales ou non gouvernementales, qui fournit des orientations détaillées aux membres du personnel du PNUD sur la façon

de gérer les situations dans lesquelles ils se verraient offrir un don ou autre. Le Bureau a également actualisé le formulaire de déclaration et d'enregistrement de dons pour qu'il soit conforme au projet de politique. À l'issue de consultations avec les bureaux du PNUD concernés, le Bureau de la déontologie prévoit de présenter le projet de politique pour examen et approbation par le Groupe d'appui à la performance de l'organisation au cours du premier semestre de 2018.

17. Tout au long de 2017, outre l'appui aux politiques du PNUD, le Bureau de la déontologie a fourni une expertise en matière de déontologie à d'autres entités du système des Nations Unies. En particulier, il a formulé des observations sur les modifications qu'il est proposé d'apporter à la circulaire du Secrétaire général sur la protection contre les représailles, ainsi que sur une instruction administrative concernant l'utilisation des médias sociaux à titre personnel. Il a également aidé le Corps commun d'inspection (CCI) à élaborer son projet d'examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2017/9) et à analyser les orientations concernant les lanceurs d'alerte, consacré aux politiques et aux pratiques mises en place à l'échelle du système pour protéger les personnes qui signalent des manquements (en attente de publication). En outre, il a fourni à l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) des observations sur ses projets de textes concernant la prévention et la gestion des conflits d'intérêts dans le cadre des programmes nationaux de nutrition.

18. Comme indiqué précédemment, dans le cadre de son processus de recrutement, le PNUD utilise un nouveau formulaire de déclaration de conflits d'intérêt pour les candidats présélectionnés. Le Bureau de la déontologie a mis au point ce formulaire, utilisé pour déceler et éliminer d'éventuels conflits d'intérêts avant qu'une personne commence à travailler pour le PNUD. Les questions du formulaire ont été intégrées dans le système de candidature en ligne du PNUD et le Secrétariat de l'ONU et le Fonds des Nations Unies pour la population l'ont adopté afin d'éviter tout conflit d'intérêt pour certains postes de haut niveau, y compris tous les nouveaux sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints.

19. En 2017, le Bureau de la gestion des ressources financières du PNUD a entrepris l'élaboration d'un module de formation en ligne sur la lutte contre la fraude à l'intention du personnel du PNUD. Impressionné par le cours en ligne intitulé « Éthique et intégrité au PNUD » conçu par le Bureau de la déontologie et compte tenu de l'expertise de ce dernier en matière de lutte contre la corruption, le Bureau de la gestion des ressources financières lui a demandé de l'aider à mettre au point une formation sur la lutte contre la fraude. Le Bureau a ensuite examiné et adapté le projet de formation et transmis de nombreux documents au consultant spécialisé du Bureau de la gestion des ressources financières chargé d'élaborer la formation.

20. Comme indiqué l'année dernière, en 2016, le Groupe de travail sur le harcèlement dans l'emploi – dirigé par le Bureau des services de gestion avec l'aide du Bureau de la déontologie – a achevé l'élaboration de nouvelles procédures visant à accroître la transparence et l'efficacité de l'action menée par le PNUD face aux allégations de harcèlement au travail, de harcèlement sexuel, de discrimination et d'abus d'autorité. Ce groupe de travail a été créé pour donner suite à la recommandation faite au Conseil d'administration par l'administration du Bureau de la déontologie, en 2014.

21. Selon les nouvelles procédures, le Bureau de l'Ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies centralise le traitement des affaires relatives à ces allégations et gère une base de données centrale pour le suivi de chaque affaire. Le Bureau de l'Ombudsman détermine si un règlement amiable est possible ou si les allégations portent sur des faits pouvant constituer une faute et doivent être portées devant le Bureau de l'audit et des investigations (OAI) du PNUD. En 2017, le Groupe

de travail sur le harcèlement dans l'emploi a pris l'initiative d'organiser des réunions trimestrielles de suivi et d'évaluation des nouvelles procédures. Il est d'avis que le nouveau système est efficace et que les allégations reçues sont traitées en temps voulu et de manière adaptée.

22. Conformément à son mandat qui consiste à encourager l'établissement de normes déontologiques, le Bureau de la déontologie a travaillé en étroite collaboration avec le coordonnateur du Bureau des ressources humaines pour les questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles, le bureau chargé des affaires juridiques et l'OAI, dans le cadre des travaux du Groupe de travail interorganisations sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, qui a été chargé d'améliorer et d'harmoniser les politiques et les pratiques en vigueur dans l'ensemble du système des Nations Unies. Sachant qu'il est de plus en plus largement admis qu'il faut lutter énergiquement contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans tous les sites opérationnels de l'ONU, le Bureau de la déontologie a participé à des réunions hebdomadaires du Groupe de travail et fourni des conseils sur des questions diverses, notamment l'élaboration d'un protocole des Nations Unies sur le traitement des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires de réalisation, la mise au point définitive d'un nouveau module de formation en ligne sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles à l'intention du personnel du PNUD et la conception d'outils de sensibilisation. Après le lancement de la formation en ligne en novembre 2017, le Bureau de la déontologie, le Bureau des ressources humaines, l'OAI et le Bureau de l'Ombudsman ont organisé un webinaire sur les différences entre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, les procédures de signalement et les obligations en la matière, et la politique de protection contre les représailles appliquée par le PNUD. Le Bureau a pu consacrer beaucoup plus d'efforts à cette question en 2017, ayant affecté au Groupe de travail un ancien Volontaire des Nations Unies qui détient une expérience considérable dans le domaine de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

23. Au cours de la période considérée, il a été demandé au Bureau de la déontologie de partager son savoir-faire et de fournir des orientations déontologiques dans le cadre de diverses initiatives thématiques menées par le PNUD et des entités des Nations Unies. Au sein du PNUD, le Bureau a donné son avis sur la création éventuelle d'un comité d'éthique pour les initiatives expérimentales, telles que les essais contrôlés avec répartition aléatoire des sujets dans le cadre des programmes du PNUD. Il a également fourni des conseils au Comité interbureaux du PNUD sur le devoir de précaution dans le secteur privé sur l'estimation des risques pour les clients privés très fortunés qui souhaiteraient contribuer à l'organisation. En outre, le Bureau a collaboré avec un groupe interinstitutions sur les politiques de confidentialité mis en place par l'initiative Global Pulse de l'ONU, afin de définir un ensemble de principes pour l'utilisation éthique des « mégadonnées » à l'intention des organisations affiliées. Le Bureau de la déontologie et deux autres organisations ayant soulevé d'importants points de préoccupation concernant les principes proposés, précisant qu'ils ne tenaient pas suffisamment compte de la déontologie des données et des droits du sujet des données, les consultations sur cette question se poursuivront en 2018. Enfin, le Bureau a rempli le questionnaire de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur les cadres déontologiques, aidé le PNUD à répondre à l'enquête du National Audit Office du Royaume-Uni sur l'action menée par le Ministère du développement international pour lutter contre la fraude, et contribué au projet de rapport du PNUD sur la durabilité.

24. En application de 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 au sein du PNUD ne risquait pas de créer des conflits d'intérêts.

B. Formation, diffusion et sensibilisation

25. La formation et la sensibilisation sont des éléments fondamentaux de l'activité du Bureau de la déontologie. Si la formation à la déontologie fait prendre davantage conscience des normes de conduite requises de tout le personnel du PNUD, elle vise également à souligner la valeur pragmatique de la déontologie sur le plan professionnel en démontrant que la prise de décisions dans le respect de la déontologie est essentielle au fonctionnement efficace du Programme. Étant donné que le PNUD opère dans des milieux à haut risque dans le monde entier et qu'il est doté d'un personnel varié et pluriculturel, l'adhésion du personnel du PNUD à un ensemble unifié de normes, d'attentes et de pratiques déontologiques protège aussi bien l'intégrité du PNUD en matière d'exécution des programmes que sa réputation. En veillant à être guidé par la Charte des Nations Unies et les normes de conduite pertinentes dans son travail quotidien et dans sa prise de décisions, le personnel du PNUD renforce l'intégrité du Programme et le respect du principe de responsabilité.

26. L'adhésion manifeste des responsables et du personnel de direction à des normes et à un comportement déontologiques constitue un élément majeur de la culture du PNUD. Des formations distinctes sur la déontologie dans les fonctions de direction organisées par le Bureau encouragent les dirigeants 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

27. En 2016, l'Administratrice a décidé que le cours en ligne organisé par le Bureau de la déontologie, intitulé « Déontologie et intégrité au PNUD », serait obligatoire pour tous les membres du personnel du PNUD ; en 2017, ce cours est devenu obligatoire pour tous les titulaires de contrats de louage de services. Ce cours, disponible en anglais, en espagnol et en français, aborde sous forme de scénarios les situations réelles auxquelles les fonctionnaires sont confrontés, pour promouvoir la prise de décisions respectueuses de la déontologie et une conscience commune des politiques, procédures et normes de conduite pertinentes du PNUD. Au 31 décembre 2017, 8 753 membres du personnel avaient achevé le cours.

28. Conscient de l'importance que revêt l'achèvement du cours par tout le personnel de l'ONU, le Directeur du Bureau de la déontologie a adressé en septembre et décembre 2017 à toutes les personnes qui ne l'avaient pas suivi intégralement des rappels les priant de le terminer d'ici la fin de l'année. Comme le suivi de tous les cours obligatoires du PNUD continue à poser problème, le Bureau de la déontologie a contacté l'Équipe de gestion de la formation du Bureau des ressources humaines pour concevoir des méthodes permettant de faciliter l'achèvement intégral du cours, prévoyant entre autres l'emploi de coordonnateurs de la formation dans les lieux d'affectation hors siège. En 2018, le Bureau mettra en place des mesures supplémentaires aux fins de l'achèvement intégral des cours obligatoires.

29. Le Bureau de la déontologie offre également trois mini-cours facultatifs en ligne sur la protection contre les représailles, le dispositif de transparence financière et les conflits d'intérêt et la manière de les éviter. Ces trois mini-cours, lancés en 2015, sont disponibles en anglais, espagnol et français. Si 496 membres du personnel avaient achevé les cours à la fin de 2016, ce nombre a nettement augmenté pour passer à 1 132 au 31 décembre 2017. Le Bureau de la déontologie continuera à promouvoir ces cours supplémentaires, dans le cadre de son activité de diffusion et de sensibilisation.

Ateliers classiques et webinaires

30. En 2017, le Bureau de la déontologie est resté déterminé à atteindre le personnel de l'ensemble du PNUD. La diffusion et la formation présentielle constituent des moyens cruciaux de faire mieux connaître les services offerts par le Bureau, de faire mieux comprendre au personnel les prescriptions en matière de déontologie et de recenser et de traiter les problèmes d'ordre déontologique, notamment s'agissant de la protection des lanceurs d'alerte. Ces relations à tous les niveaux du Programme sont essentielles pour prévenir, atténuer et gérer les risques d'ordre déontologique et concernant la réputation.

31. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a organisé des ateliers présentiels et des séances de formation à la déontologie dans les fonctions de direction à l'intention des bureaux de pays en Afrique du Sud, au Brésil, au Guyana, au Kenya, au Mozambique et au Swaziland. Compte tenu des ressources limitées et pour éviter les voyages onéreux dans la mesure du possible, il a réalisé plusieurs de ces formations dans un esprit d'économie et fait appel à un prestataire externe lorsque celui-ci disposait de ressources géographiquement plus proches des bureaux ciblés. Toutefois, le Bureau de la déontologie a participé en direct à toutes les formations dispensées par un prestataire externe au moyen d'applications Internet, pour répondre aux questions des participants. De plus, le Bureau de la déontologie a organisé deux ateliers à l'intention des nouveaux administrateurs auxiliaires lors de la réunion de groupement régional organisée en mars 2017 par le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique, présenté un exposé sur la déontologie à l'intention des nouveaux membres du Conseil d'administration, un autre exposé à l'intention des nouveaux représentants résidents, un exposé sur la confidentialité de l'information à l'intention du Groupe de la confidentialité de l'Initiative Global Pulse ; il a tenu des réunions d'information distinctes sur le nouveau Code de déontologie du PNUD à l'intention du Bureau de l'audit et des investigations et du Bureau indépendant d'évaluation au siège. Enfin, le Bureau de la déontologie a également contribué à l'élaboration du programme d'enseignement destiné aux nouveaux directeurs de pays.

32. Pour que sa formation à la déontologie demeure dynamique, pertinente et pratique, le Bureau de la déontologie a continué en 2017 à adapter ses ateliers et ses matériels pédagogiques relatifs à la déontologie dans les fonctions de direction aux besoins de chaque bureau de pays ou des publics visés. Il a abordé dans chaque formation les problèmes qui s'étaient posés sur place et veillé à ce que sa formation adaptée à l'utilisateur prenne en compte les données relatives à la déontologie issues de l'enquête mondiale auprès du personnel (dont les résultats ont été publiés en 2017) concernant le lieu de la formation. Le personnel et la direction se sont sentis davantage concernés par les questions de déontologie, parce que la formation portait essentiellement sur l'application pratique de la déontologie à la situation locale et aux problèmes rencontrés par un bureau de pays donné. On peut en voir la preuve dans l'augmentation des demandes de conseils en matière de déontologie reçues du personnel et des hauts responsables travaillant dans des lieux où une formation a été dispensée.

33. En plus d'une formation spécifique à la déontologie, le Bureau de la déontologie s'est associé au Bureau de l'Ombudsman, au Bureau des affaires juridiques, au Bureau des ressources humaines et au Bureau de l'Administration de la justice du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, à l'occasion d'un webinaire en groupe sur les mécanismes officiels et officieux de règlement des différends et des plaintes sur le lieu de travail au PNUD. Cette collaboration témoigne de l'excellente coopération entre bureaux du PNUD.

34. Au total, plus de 880 fonctionnaires et autres membres du personnel ont participé à des ateliers, exposés de groupe, tables rondes et séances de formation en

direct par Internet en 2017. Ce nombre est inférieur à celui enregistré les années précédentes, parce que la majorité des réunions de groupements régionaux n'ont pas eu lieu en 2017, en conséquence du changement de l'équipe de direction du PNUD. Toutes les réunions de groupements régionaux devraient reprendre en 2018 et le Bureau de la déontologie a reçu l'assurance d'être invité en permanence à y participer.

Réunions d'information à l'intention des hauts fonctionnaires

35. Les hauts fonctionnaires et les chefs d'unités administratives ont régulièrement sollicité le Bureau de la déontologie en 2017 afin d'obtenir des conseils et des orientations pratiques, soulignant ainsi son rôle de partenaire à part entière. Étant donné l'importance du rôle des cadres dirigeants en tant que modèles et parce qu'ils définissent l'orientation stratégique du Programme, le Bureau de la déontologie a entretenu avec les dirigeants une collaboration portant sur la prise de décisions et la gestion des activités dans le respect de la déontologie. De plus, le Directeur du Bureau de la déontologie a présenté des exposés individuels sur la déontologie au nouvel Administrateur du PNUD, à son directeur de cabinet et à d'autres nouveaux membres du Conseil d'administration ; le Bureau a en outre participé régulièrement aux exposés destinés aux nouveaux membres du Conseil d'administration, aux nouveaux coordonnateurs ou représentants résidents et aux nouveaux directeurs des bureaux de pays et à leurs adjoints. Le Bureau a également continué à organiser des stages d'initiation à la déontologie et des exposés à l'intention des hauts fonctionnaires récemment nommés à des postes de directeur ou à des postes de rang supérieur au siège et a eu des entretiens avec d'autres hauts fonctionnaires, à l'occasion de leur séjour au siège ou sur le terrain.

36. Tout en soulignant que les hauts fonctionnaires doivent être des exemples de comportement déontologique et d'intégrité et renforcer les normes escomptées de tout le personnel du PNUD, le Bureau de la déontologie a continué à mettre l'accent sur les responsabilités d'encadrement des cadres intermédiaires. En effet, les cadres intermédiaires, parce qu'ils supervisent les opérations quotidiennes du Programme et ont des relations avec le personnel à la base, sont particulièrement bien placés pour avoir les incidences maximales sur le personnel du PNUD dans le monde entier.

Activités de sensibilisation et de communication

37. L'élaboration et la distribution de documents d'information et d'orientation concernant la déontologie constituent un élément essentiel du mandat du Bureau de la déontologie en matière de formation, de communication et de sensibilisation. Pour sensibiliser le personnel dans le monde entier à ses obligations en matière de déontologie et conscient de ses capacités limitées, le Bureau a accordé la priorité à l'élaboration de matériel pédagogique accessible au personnel et tiré parti des outils de communication informatiques.

38. En 2017, le Bureau de la déontologie a continué sa campagne de sensibilisation pour promouvoir une culture de la déontologie au PNUD. En plus de diffuser des émissions radio et télévision dans le monde à l'intention du personnel, de présenter des informations relatives à la déontologie et de promouvoir l'éducation dans ce domaine par courrier électronique, le Bureau recourt aux médias sociaux. Pendant la période considérée, il a renforcé sa présence sur Twitter et Yammer (réseau social interne du PNUD) pour diffuser des articles, des enquêtes et des articles d'opinion afin que la déontologie devienne un élément constitutif des pratiques, des activités et du travail quotidien du PNUD. Le Bureau a en outre contribué davantage au groupe de discussion consacré à la déontologie sur Yammer, où il a répondu directement à des questions émanant de particuliers et mené des débats ouverts sur les questions de déontologie soulevées par le personnel. Le Directeur du Bureau de la déontologie a

affiché 313 tweets sur son compte Twitter et 312 messages sur son compte Yammer depuis leur lancement.

39. Comme on l'a vu, en 2017 le Bureau de la déontologie a continué à adresser des courriels et des bulletins aux cadres de direction et au personnel du PNUD au sujet de questions de déontologie. Les courriels adressés périodiquement à la direction du PNUD soulignent la valeur pratique de la déontologie et présentent des exemples concrets de conduite déontologique susceptibles d'être directement appliqués aux données d'expérience du PNUD et aux situations rencontrées. S'agissant des bulletins destinés à l'ensemble du personnel, le Bureau a publié en octobre 2017 un bulletin actualisé, intitulé « Guidance for Obtaining Approval to Engage in Outside Activities » (Comment obtenir l'autorisation de se livrer à des activités extérieures). Ce bulletin, publié en anglais, en espagnol et en français, comprend un formulaire révisé de demande d'autorisation et expose des faits détaillés et des questions concernant des cas précis. La publication de ce bulletin, qui témoigne de l'importance de l'activité soutenue du Bureau de la déontologie quant aux prescriptions et aux procédures, a entraîné une augmentation notable des demandes de renseignements concernant les activités extérieures et des demandes concernant les conflits d'intérêt et l'octroi d'autorisations, émanant de tous les lieux d'affectation du PNUD.

40. Après avoir reçu l'appui et les félicitations du Groupe d'appui à la performance de l'organisation, l'Administrateur a publié officiellement en avril 2017 le tout premier Code de déontologie du PNUD. En effet, le PNUD ne disposait pas d'un document récapitulatif toutes les politiques et procédures relatives à la déontologie, tandis que le Code de déontologie expose les normes et attentes escomptées de tous le personnel du PNUD. Ce code, disponible en anglais, espagnol et français, constitue une étape critique du renforcement du programme déontologique du PNUD, qui est à l'avant-garde dans le système des Nations Unies. Le PNUD est actuellement l'unique organisme des Nations Unies à avoir adopté un code aussi complet, élément essentiel d'un programme de déontologie efficace dans les secteurs privé et public. Ce code a été extrêmement bien accueilli au PNUD et par d'autres fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies.

41. En novembre 2017, le Bureau de la déontologie a publié un nouveau guide intitulé « Where to go When : A Resource Guide for UNDP Personnel » (Où s'adresser et quand agir : guide à l'intention du personnel du PNUD). Ce guide, fondé sur une publication analogue établie par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, est le premier ouvrage complet décrivant les bureaux et services d'appui dont peut disposer le personnel du PNUD. Il présente des informations sur les mandats et les documents directifs de tous les organismes recensés, dont le Bureau de la déontologie, le Bureau de l'Ombudsman, le Bureau de l'audit et des investigations. La synthèse des informations disponibles concernant les ressources dans une seule publication a pour objectif d'améliorer l'efficacité du PNUD et le respect du principe de responsabilité. Ce guide, disponible en anglais, espagnol et français vient compléter le Code de déontologie ; ces deux documents servent de base aux formations, exposés et activités de sensibilisation du Bureau de la déontologie.

42. Comme indiqué, le Code de déontologie et le guide « Where to go When » n'ont pas été publiés sous forme classique de documents imprimés et chers, susceptibles d'être rapidement périmés. Ces deux publications, conçues sous forme de ressources interactives en ligne, de présentation agréable et faciles à utiliser, prouvent l'attachement porté par le PNUD à la durabilité et reflètent les meilleures pratiques en matière de déontologie dans le secteur privé.

43. Parmi les autres publications du Bureau de la déontologie en 2017, on peut citer un bulletin annuel sur les comportements appropriés et escomptés lors des fêtes de fin d'année, contenant des rappels sur les politiques relatives aux cadeaux et sur les

réceptions. Un autre bulletin, adressé à tous les cadres, concerne la promotion d'un comportement approprié sur le lieu de travail et à l'extérieur, en cette période de l'année où la politesse n'est pas toujours de mise.

44. En 2017, le Bureau de la déontologie a aidé le Bureau du PNUD au Mexique à insérer des informations relatives à la déontologie dans sa nouvelle brochure destinée aux membres du personnel récemment recrutés. Le Bureau de la déontologie s'est également associé à une équipe du siège composée de représentants du Bureau des ressources humaines, du Bureau de l'Ombudsman et de bureaux régionaux, qui s'est rendue dans un bureau de pays où des problèmes interpersonnels et professionnels sévissaient de longue date. Constatant que des conflits professionnels importants peuvent avoir des répercussions néfastes sur les activités et la réputation du PNUD, la mission a réussi à apaiser les tensions et à démontrer qu'il était utile d'adopter une optique intégrée et un esprit de collaboration dans de telles circonstances.

45. Dans le cadre de ses initiatives énergiques en matière de communication, le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Groupe du renforcement des capacités du Bureau des ressources humaines pour mettre au point un nouveau numéro de la collection Learning@UNDP Newsletter du Bureau des ressources humaines, consacré à la déontologie. Diffusé à tout le personnel du PNUD en décembre 2017, ce bulletin entièrement consacré à la déontologie au PNUD, comportait une vidéo du Directeur du Bureau de la déontologie ainsi que des liens avec de multiples ressources, comme le Code de déontologie, Where to go When, les cours de formation en ligne à la déontologie, les brochures d'information sur la déontologie et les politiques du PNUD sur la protection contre les représailles et le dispositif de transparence financière. L'élaboration de ce bulletin illustre bien l'excellente collaboration que le Bureau entretient avec d'autres services et unités du PNUD et l'importance de la déontologie pour l'activité du PNUD.

46. Outre d'actualiser régulièrement les informations relatives à la déontologie sur son site Intranet, de sorte que le personnel et la direction du PNUD puissent accéder aux matériels pédagogiques et documents d'orientation pertinents, le Bureau de la déontologie est devenu présent sur le Web en lançant sa page relative à la déontologie sur le site Web du PNUD destiné au public. Ce nouveau site destiné au public, qui contient des liens avec le Code de déontologie et les politiques et documents d'information du PNUD relatifs à la déontologie, contribuera à asseoir la réputation du PNUD en tant que l'un des organismes les plus transparents du système des Nations Unies. Le site Intranet du PNUD a enregistré 9 436 visites en 2017 et le site public 1 211 visites.

Autres activités de sensibilisation et exposés

47. En 2017, le Bureau de la déontologie a continué à présenter des exposés sur le programme de déontologie et à dispenser un appui à des entités externes. Il a tenu des séances d'information présentielle distinctes à l'intention de responsables de la déontologie à l'Organisation internationale du Travail et à l'Organisation de coopération et de développement économiques. Suite à une demande de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), le Bureau a accueilli un fonctionnaire de l'AIEA pendant deux semaines en juin 2017. Ce fonctionnaire a eu l'occasion d'observer les activités du Bureau et de se familiariser avec les meilleures pratiques pour les appliquer à l'Agence. Le Bureau de la déontologie a également organisé, à l'intention de ce fonctionnaire, des visites des services chargés de la déontologie dans d'autres organismes des Nations Unies présents à New York.

C. Avis et conseils confidentiels

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

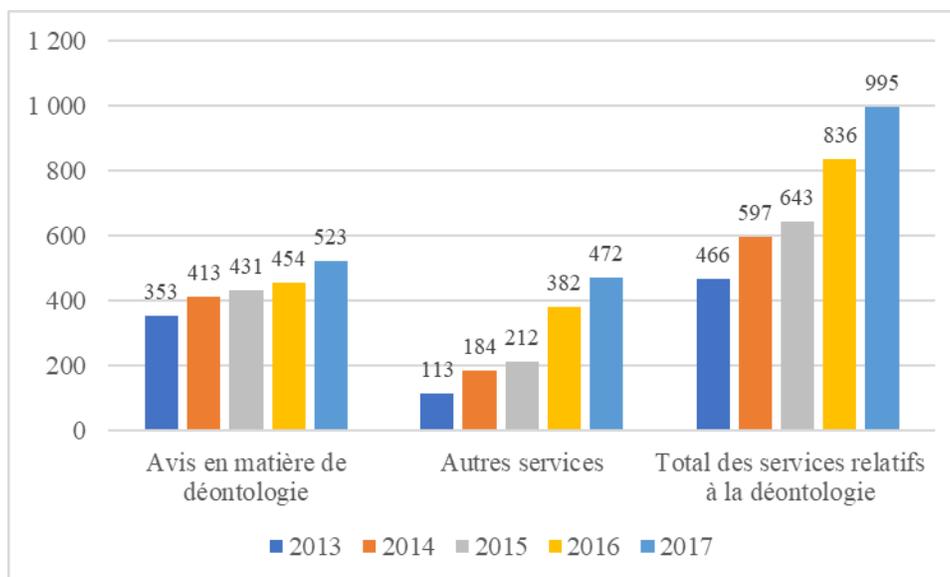
49. Donner des avis et des conseils confidentiels en matière de déontologie est une fonction essentielle du Bureau de la déontologie. En présentant au personnel et à l'administration des conseils pragmatiques et impartiaux sur le caractère approprié de certaines actions et en expliquant les attentes institutionnelles quant aux règles et règlements applicables, le Bureau permet au personnel de prendre de meilleures décisions propres à promouvoir les valeurs, les principes et les intérêts du PNUD. Les avis déontologiques préparent le personnel à mieux repérer et à mieux gérer les conflits d'intérêt et à résoudre les dilemmes déontologiques avant qu'ils fassent problème, ce qui évite toute atteinte aux activités ou à la réputation du Programme. L'accès aux services confidentiels du Bureau permet au personnel d'exprimer ses préoccupations en toute sérénité et de signaler les situations auxquelles il conviendrait de remédier afin d'atténuer tout risque encouru par l'intéressé ou le Programme. En aidant le personnel à gérer les problèmes complexes d'ordre professionnel et à agir comme il convient, les services consultatifs du Bureau préservent l'intégrité et la crédibilité des activités du PNUD et, par extension, sa réputation.

50. Si le nombre de demandes de services adressées au Bureau de la déontologie augmente chaque année depuis 2013 (voir la figure 2), il a atteint des records ces deux dernières années. En 2017, le Bureau a reçu 995 demandes de services, dont 523 concernaient des avis en déontologie. Il s'agit du plus grand nombre de demandes jamais adressées au Bureau. À des fins de comparaison, en 2016, 836 demandes avaient été reçues, dont 454 concernaient des avis en déontologie ; en 2015, 643 demandes, dont 431 concernaient des avis en déontologie. Les chiffres de 2017 représentent une augmentation de 55 % des demandes de services et de 21 % des demandes d'avis au cours des deux dernières années.

51. Comme indiqué, le recrutement en juillet 2017 d'un Volontaire des Nations Unies hautement qualifié a permis au Bureau de répondre efficacement au nombre record de demandes d'avis, tout en élaborant et mettant en œuvre de nouvelles initiatives.

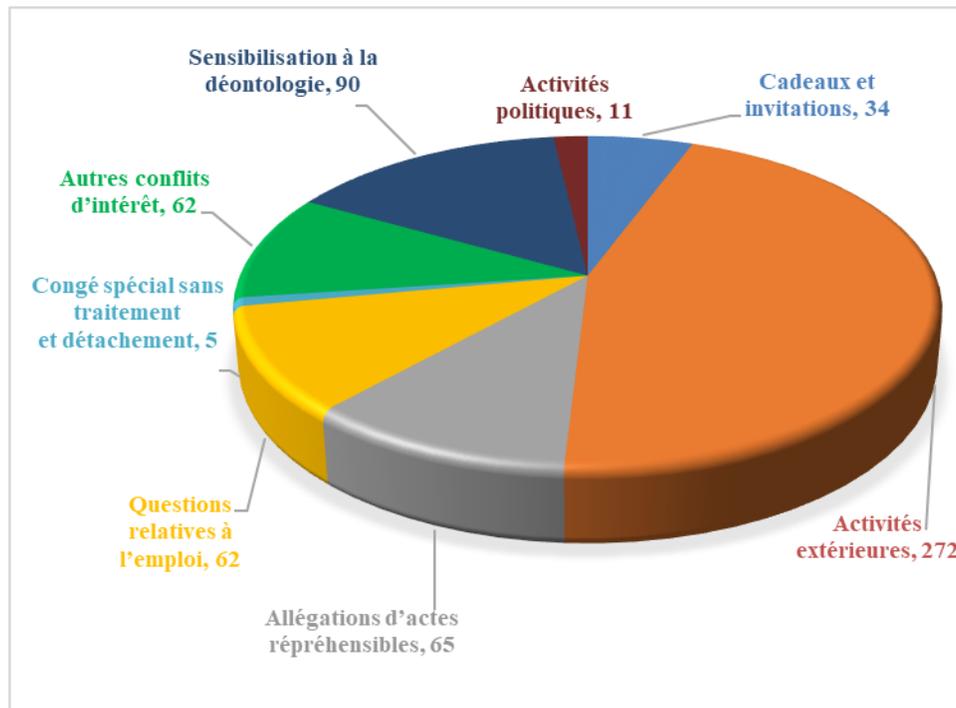
52. L'accroissement annuel notable des demandes d'avis et de conseils en matière de déontologie témoigne du succès des activités intenses de formation, de diffusion et de sensibilisation du Bureau et de la confiance du personnel et de l'administration en son aptitude à formuler en temps voulu des avis confidentiels permettant de résoudre concrètement les problèmes déontologiques d'ordre professionnel. Conscients de la réputation du Bureau en tant que promoteur respecté des valeurs et des principes du PNUD et dispensateur d'avis efficaces, impartiaux et pragmatiques, l'administration et le personnel le consultent régulièrement avant de prendre des décisions. On prévoit que la demande de services continuera à augmenter parce que le programme de travail du Bureau vise à prévenir les problèmes. Le Bureau demeure attaché à sa mission, constituer une ressource réactive et essentielle au sein du PNUD. Dans cet objectif, il continuera d'entretenir et de renforcer les échanges avec le personnel et l'administration, de manière à dispenser des avis valables et pragmatiques, à mettre ses compétences à disposition et à promouvoir les intérêts et les objectifs du PNUD.

Figure 2
Part des avis dans le total des services relatifs à la déontologie pendant la période 2013-2017



53. Pendant la période considérée, 53 % des demandes de services adressées au Bureau de la déontologie concernaient des avis et des conseils en matière de déontologie. Comme indiqué à la figure 3 ci-dessous, les demandes d'avis portaient sur une large gamme de questions dont, entre autres, la participation à des activités politiques, l'acceptation de cadeaux, de récompenses et d'invitations de la part de sources gouvernementales et non gouvernementales, les conflits d'intérêt réels ou potentiels, les procédures de signalement des fautes, l'emploi et les activités externes. En formulant des avis et des conseils sur les normes de conduite et en précisant les obligations du personnel en vertu des règles et règlements, le Bureau permet au personnel et à l'administration de prendre de meilleures décisions, dans le meilleur intérêt du Programme. Ce faisant, le Bureau étaye et protège l'intégrité et la crédibilité du PNUD.

Figure 3
Ventilation des demandes d'avis déontologiques en 2017



D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2016 (déclarations de 2017)

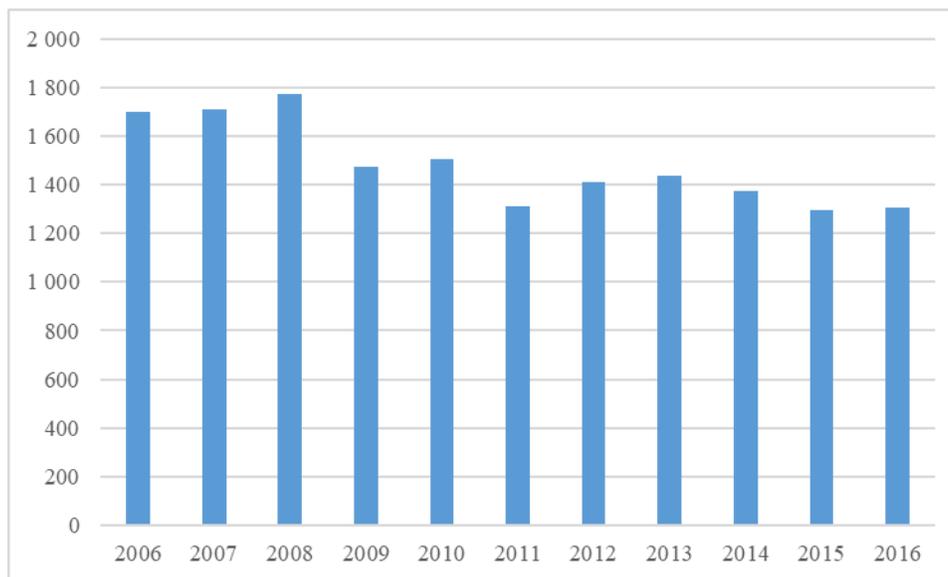
54. Le Bureau de la déontologie assure la gestion annuelle du dispositif de transparence financière du PNUD, examine les déclarations, vérifie les informations fournies et donne des avis et des conseils sur la gestion et l'atténuation de tout conflit d'intérêt déclaré ou détecté.

55. Le dispositif de transparence financière sert à détecter, gérer et éliminer 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. En effet, il est essentiel que le personnel du PNUD s'acquitte de ses fonctions en toute impartialité et ne soit pas motivé par des intérêts personnels. Le dispositif a pour buts principaux de : a) préserver l'indépendance et l'impartialité du personnel du PNUD dans la prise des décisions officielles et b) promouvoir la transparence et la confiance du public dans le Programme. 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.

56. En 2017, le Bureau de la déontologie a procédé à la onzième collecte annuelle des déclarations de situation financière, qui portait sur l'année 2016. 1 306 déclarants ont participé à la collecte, lancée en mars 2017. Le nombre de déclarants s'est maintenu approximativement au même niveau depuis la mise en œuvre du dispositif. Si un certain nombre de bureaux de la déontologie du système des Nations Unies sous-traitent l'examen des déclarations à un prestataire extérieur, le Bureau de la déontologie du PNUD a poursuivi son examen interne, dans le cadre duquel il a

examiné directement 1 306 déclarations. Comme lors des cycles précédents, tous les participants se sont acquittés de leur obligation pour l'année 2016.

Figure 4
Nombre annuel de déclarants au titre du dispositif de transparence financière, de 2006 à 2016



57. Suite à l'intégration en 2015 des titulaires d'un contrat de louage de services, 86 titulaires de ce type de contrat qui remplissaient les critères imposant l'établissement d'une déclaration ont participé à l'exercice pour l'année 2016. Les titulaires d'un contrat de louage de services ne représentent que 7 % des déclarants de situation financière et, en règle générale n'occupent pas des postes où il est obligatoire de remplir une déclaration (par exemple, dans le secteur des achats) ; leur intégration constitue un progrès important dans la réalisation d'une couverture totale à l'échelle du PNUD du dispositif de transparence financière.

58. Le Bureau a de nouveau examiné en temps réel les déclarations soumises pendant la campagne de collecte, ce qui lui a permis, comme indiqué précédemment : a) d'améliorer considérablement la rapidité et l'efficacité de la communication avec les déclarants, 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.

59. Les figures 5 et 6 ci-dessous présentent le pourcentage de déclarants au titre du dispositif de transparence financière, par catégorie et par fonction au titre de la collecte 2017. Comme dans les cycles précédents, les cadres moyens et les responsables des achats sont les plus représentés.

Figure 5
Répartition des déclarants au titre du dispositif de transparence financière pour 2016, par catégorie

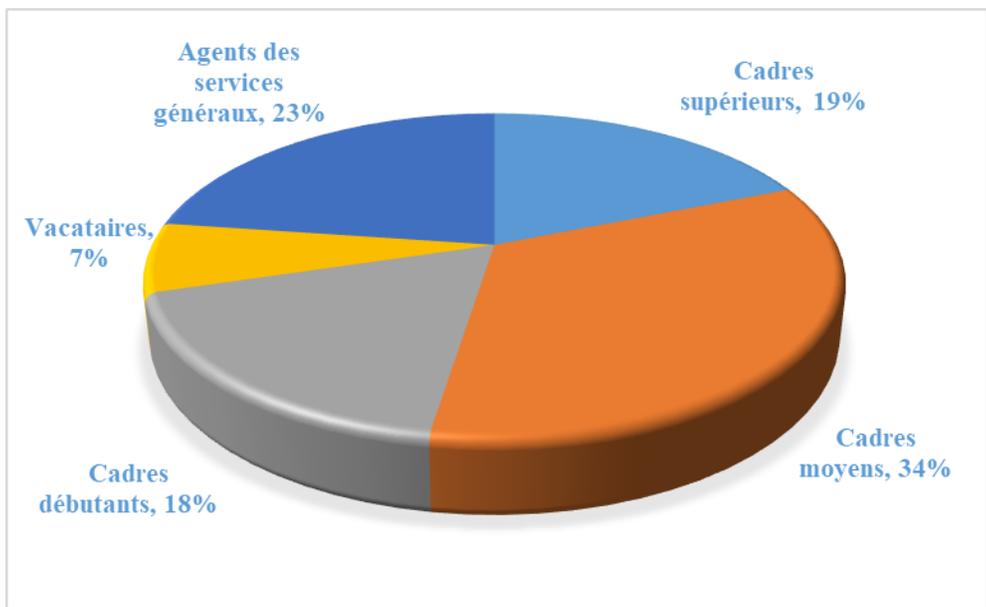
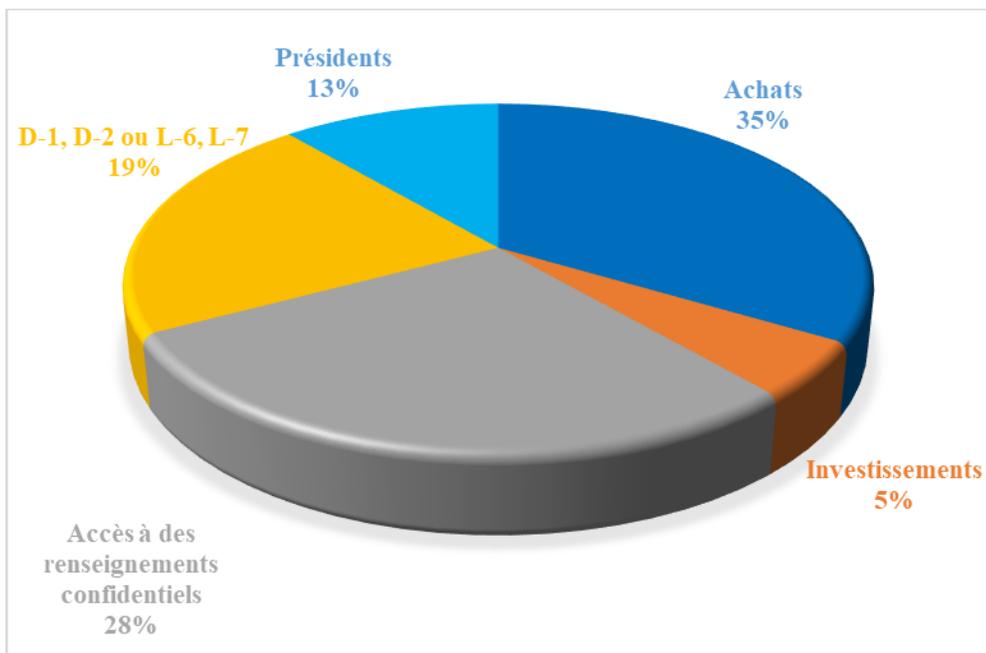


Figure 6
Répartition des déclarants au titre du dispositif de transparence financière pour 2016, par fonction



Examen des données et avis concernant les conflits d'intérêt

60. L'examen des déclarations présentées au titre du dispositif de transparence financière a été effectué en trois étapes : a) tout d'abord, le Bureau a vérifié que les informations communiquées à titre individuel étaient complètes ; lorsqu'elles étaient incomplètes ou vagues, il a prié le déclarant de lui fournir des renseignements complémentaires ou des éclaircissements ; b) ensuite, il a comparé les déclarations avec une liste restreinte de fournisseurs et de fonds de placement du PNUD ; c) enfin, il a passé en revue les intérêts et activités extérieurs du déclarant pour s'assurer qu'ils n'allaient pas à l'encontre des interdictions et restrictions prévues dans le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies. Prenant en compte les fonctions officielles et le lieu d'affectation des déclarants, tous les examens avaient pour objectif de rechercher des conflits d'intérêts réels ou potentiels et, lorsque tel était le cas, de proposer des solutions pour y remédier ou les prévenir.

61. En 2017, le Bureau a dispensé des avis à 4 déclarants dans des cas où la possibilité d'un conflit d'intérêts avait été détectée. Ces 4 déclarants ont pris les mesures correctrices appropriées. Dans 70 cas, le Bureau a dispensé des avis et des conseils préventifs pour gérer ou atténuer un conflit d'intérêts potentiel afin d'éviter qu'il ne se concrétise. Comme les années précédentes, un grand nombre de ces cas concernait des fonctionnaires du PNUD dont des membres de la famille étaient employés dans des organismes gouvernementaux, dans des organisations non gouvernementales ou par d'éventuels fournisseurs du PNUD, dans le même lieu d'affectation

62. Pour garantir l'efficacité et l'efficacité optimales du dispositif de transparence financière, le Bureau a entrepris en 2017 un examen des informations que les déclarants devaient communiquer. Constatant que le dispositif prévoit actuellement la déclaration d'actifs et d'avoirs financiers d'une valeur égale ou supérieure à 10 000 dollars, le Bureau a élaboré des questions supplémentaires sur les avoirs financiers et les relations qui concernent directement le PNUD ou ses intérêts. Ces questions seront incluses dans le questionnaire de la collecte 2018 et réévaluées à l'achèvement de cette collecte aux fins d'inclusion permanente.

Vérification des déclarations communiquées au titre du dispositif de transparence financière

63. La vérification de l'exactitude et du caractère exhaustif des informations communiquées par les déclarants fait partie intégrante du dispositif de transparence financière. Suite à la collecte 2017, le Bureau de la déontologie a choisi au hasard 30 déclarants dans le cadre du dispositif de transparence financière à des fins de vérification, à partir d'un échantillon stratifié représentant la totalité des déclarants (compte tenu du lieu d'affectation, du rang et du sexe des déclarants). Aidés par le suivi rigoureux et les services consultatifs du Bureau, tous les participants à la vérification ont produit les documents requis provenant de sources tierces et contribué ainsi à l'application intégrale du dispositif de transparence financière, comme par le passé.

Initiative de déclaration publique de situation financière à titre volontaire

64. L'initiative du Secrétaire général tendant à ce que les hauts fonctionnaires du rang de sous-secrétaire général ou de rang supérieur rendent publique leur déclaration de situation financière à titre volontaire est administrée par le Bureau de la déontologie de l'ONU. En 2017, l'Administrateur, l'Administrateur associé et plusieurs hauts fonctionnaires du PNUD ont pris part à cette initiative.

E. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés

65. Conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'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 le personnel du PNUD à signaler les fautes 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 enquêter sur des agissements qui pourraient, si l'on n'y portait pas remède, nuire gravement aux activités et à la réputation du PNUD.

66. Conformément à cette politique, le Bureau reçoit toute plainte faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire de celle-ci en vue de déterminer si la démarche entreprise par le plaignant est une activité protégée et, dans l'affirmative, si celle-ci a pu être cause des représailles présumées dont il se plaint. S'il estime, à prime abord, que les présomptions de représailles sont fondées, le Bureau saisit le Bureau de l'audit et des investigations afin qu'une enquête officielle soit ouverte. Il se prononce au terme de son examen indépendant du rapport d'enquête et des pièces à conviction soumis par le Bureau de l'audit et des investigations.

67. En 2017, le Bureau a reçu 31 demandes de renseignements relatifs à la protection contre des représailles, dont 28 requéraient des éléments d'information et des conseils concernant la politique en vigueur, y compris les modes opératoires. Les trois autres demandes étaient des plaintes officielles dans lesquelles les plaignants ont affirmé qu'ils avaient fait l'objet de représailles préjudiciables pour avoir participé à une activité protégée. À titre de comparaison, le Bureau a reçu cinq plaintes officielles en 2015 et deux en 2016.

68. Les 28 demandes d'information et de conseils concernant la politique en vigueur reçues en 2017 marquent une augmentation par rapport aux 17 demandes de conseils sur la protection contre des représailles reçues en 2016. Bien qu'elle soit en partie imputable aux activités de sensibilisation du Bureau de la déontologie et à l'attention accrue accordée à la dénonciation d'abus dans l'ensemble du système des Nations Unies, l'augmentation du nombre de demandes de conseils témoigne en outre du fait que le Bureau est de plus en plus considéré par d'autres bureaux du Réseau Déontologie des organisations multilatérales comme une autorité de premier plan en matière de protection contre les représailles ; environ un tiers des demandes de conseils reçues en 2017 émanait d'autres bureaux de déontologie qui souhaitaient obtenir des informations sur des points précis de la politique relative à la protection contre les représailles et les procédures d'examen des dossiers.

69. En plus de fournir des conseils généraux sur la teneur des politiques et leur applicabilité aux membres du personnel du PNUD, le Bureau de la déontologie a indiqué, à tous ceux qui ont fait part de préoccupations d'ordre professionnel non couvertes par cette politique, d'autres bureaux d'appui disponibles et appropriés, 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. Le Bureau est resté à la disposition des personnes concernées afin qu'elles puissent au besoin le tenir au courant de l'évolution de la situation ou demander de nouveaux conseils.

70. Dans deux des trois plaintes pour représailles reçues en 2017, les plaignants ont fini par s'adresser au Bureau de l'Ombudsman et ont obtenu, à leur satisfaction, un

règlement rapide et efficace de leur affaire. Compte tenu du fait 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. Le règlement de ces deux affaires sans recourir à des procédures formelles longues et coûteuses constitue un autre résultat positif de la solide relation de collaboration établie entre le Bureau de la déontologie et le Bureau de l'Ombudsman.

71. Pour ce qui est de l'autre plainte, après avoir effectué une évaluation préliminaire globale consistant notamment à examiner la volumineuse documentation soumise par le plaignant, le Bureau a jugé qu'aucune présomption de représailles n'avait été établie. D'autres mécanismes de recours interne susceptibles de répondre à ses préoccupations ont donc été recommandés au plaignant.

72. Comme indiqué précédemment, le Corps commun d'Inspection (CCI) a entrepris, en 2017, un examen de la politique de dénonciation d'abus axé sur les politiques et pratiques menées à l'échelle du système pour ce qui suit : a) signalement des manquements ; b) protection de ceux qui signalent des représailles. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a répondu à des questionnaires détaillés du CCI concernant sa fonction de protection contre les représailles et, à plusieurs reprises, s'est entretenu longuement avec les inspecteurs du CCI. En tant que Présidente du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, la Directrice du Bureau de la déontologie a invité le CCI à assister à la Conférence annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, en juillet 2017, où le CCI a présenté un examen de haut niveau de son projet et organisé un groupe de discussion avec tous les participants du Réseau. Après la publication du rapport du CCI en 2018, le Bureau examinera, du point de vue du PNUD, toutes les recommandations du CCI tendant à renforcer les politiques et pratiques de protection contre les représailles dans l'ensemble du système des Nations Unies.

73. Dans le secteur public comme dans le secteur privé, la dénonciation d'abus renforce la responsabilité institutionnelle, ainsi que la lutte contre la fraude, la corruption et les graves erreurs de gestion des ressources. Soucieux de protéger l'intégrité et la crédibilité de l'Organisation, le Bureau de la déontologie continue de souligner, dans ses échanges avec les unités administratives et les directeurs du PNUD, combien il importe de favoriser une culture du « parler franc » et un environnement de travail exempt de représailles. La diffusion d'information sur la politique du PNUD relative à la protection contre les représailles demeure une composante essentielle des activités de formation et de sensibilisation du Bureau.

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

74. Le Bureau a continué de participer aux réunions mensuelles du Groupe de la déontologie des Nations Unies, qui est composé des chefs des bureaux de la déontologie des fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies et présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies. Ayant sensiblement renforcé la fonction de déontologie au PNUD en lançant des initiatives dynamiques qui s'inspirent, entre autres, des meilleures pratiques du secteur privé, la Directrice du Bureau de la déontologie a également mis cette expérience au service du Groupe et largement contribué aux débats de celui-ci. Comme les années précédentes, elle continue de faire campagne auprès du Groupe pour l'adoption de programmes de déontologie novateurs et pragmatiques, qui ont une incidence réelle et perceptible sur la culture et les activités de l'organisation.

75. Comme on l'a signalé, la Directrice a organisé et présidé la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui s'est tenue à Rome en juillet 2017. Elle a joué un rôle décisif en fournissant des orientations et des directives au groupe, qui se compose de déontologues des organismes des Nations Unies, d'organisations internationales affiliées et d'institutions financières internationales. En qualité de Présidente, elle a supervisé l'adoption de réformes fondamentales des méthodes de travail du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, ainsi que de nouveaux critères d'adhésion. En témoignage à la fois du succès de la réunion et du rôle de la Directrice, le Bureau a ensuite reçu des membres du Réseau Déontologie des organisations multilatérales un plus grand nombre de demandes d'avis et de conseils portant sur une multitude de questions de déontologie, y compris davantage de demandes de conseils pour des affaires concernant la protection de lanceurs d'alerte.

V. Recommandations à l'intention de l'administration sur le renforcement de la culture du PNUD en matière d'intégrité et de respect des règles

76. 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 PNUD. Notant que toutes les précédentes recommandations relatives à la gestion du Bureau ont été mises en œuvre avec succès et que les dirigeants de l'Organisation continuent d'appuyer pleinement l'intégration de la déontologie dans les décisions administratives et les activités du PNUD, le Bureau n'a pas émis de recommandations en matière de gestion pour la période considérée en 2017.

VI. Conclusion

77. En s'acquittant avec vigueur de son mandat, qui consiste à promouvoir et à développer le sens de l'éthique, de l'intégrité et de la responsabilité au PNUD, le Bureau de la déontologie continue d'évaluer et de renforcer ses activités dans ses grands domaines d'intervention. Depuis 2012, il demeure résolu à faire avancer un programme de déontologie dynamique et novateur qui intègre les meilleures pratiques des secteurs public et privé, et qui a un impact réel. Cette démarche pragmatique a été couronnée de succès, comme l'atteste le nombre record de demandes de services reçues par le Bureau en 2017, pour la cinquième année consécutive. Grâce à de solides activités de communication et de sensibilisation, le Bureau a donné beaucoup plus d'importance à la fonction de déontologie dans l'Organisation. Outre qu'il est considéré par le personnel et l'Administration comme une source fiable de services de qualité en matière de déontologie, le Bureau est de plus en plus consulté en tant qu'autorité supérieure par d'autres bureaux de déontologie.

78. Grâce à ses activités de large portée, le Bureau représente un défenseur indépendant essentiel des valeurs éthiques et de la conduite des affaires fondée sur des principes. Il demeure profondément attaché à poursuivre l'intégration de la déontologie dans les activités quotidiennes et les pratiques de fonctionnement de l'Organisation, et continuera de s'employer activement à promouvoir une culture institutionnelle fondée sur le sens de l'éthique et de l'intégrité.