



**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  
19 avril 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 du Bureau de la déontologie de l'UNOPS en 2016**

**Rapport du Bureau de la déontologie**

*Résumé*

Le Déontologue du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) soumet chaque année le présent rapport au Directeur exécutif, en application du paragraphe 43 de la directive organisationnelle n° 15 de l'UNOPS. Ce rapport est présenté au Conseil d'administration à ses sessions annuelles, en vertu de la décision 2010/17 du Conseil.

Le Groupe de la déontologie des Nations Unies l'a examiné, conformément à la section 5.4 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte », telle que modifiée. Le Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNOPS l'a également examiné.

Le rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016.



## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction . . . . .	3
II. Historique et généralités . . . . .	3
III. Activités du Bureau de la déontologie . . . . .	5
A. Dispositif de transparence financière . . . . .	5
B. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation d'actes répréhensibles ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés .	6
C. Sensibilisation, formation et éducation . . . . .	7
D. Avis et orientations . . . . .	8
E. Aide aux autres organisations . . . . .	9
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales . . . . .	9

## I. Introduction

1. Le présent rapport est le huitième des rapports annuels soumis, depuis la création du Bureau de la déontologie en tant qu'entité distincte au sein de l'UNOPS à la fin janvier 2009, au Directeur exécutif de l'UNOPS et au Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS.

2. Conformément au mandat du Bureau de la déontologie, qui consiste à promouvoir les plus hautes normes d'intégrité et à encourager le respect de la déontologie, la transparence et la responsabilité au sein de l'UNOPS, le présent rapport propose une vue d'ensemble et une évaluation des travaux du Bureau de la déontologie au regard de son mandat pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016.

## II. Historique et généralités

3. Le Bureau de la déontologie a été créé en tant que bureau indépendant au sein de l'UNOPS en application de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général, telle que modifiée.

4. Ses principales attributions sont les suivantes :

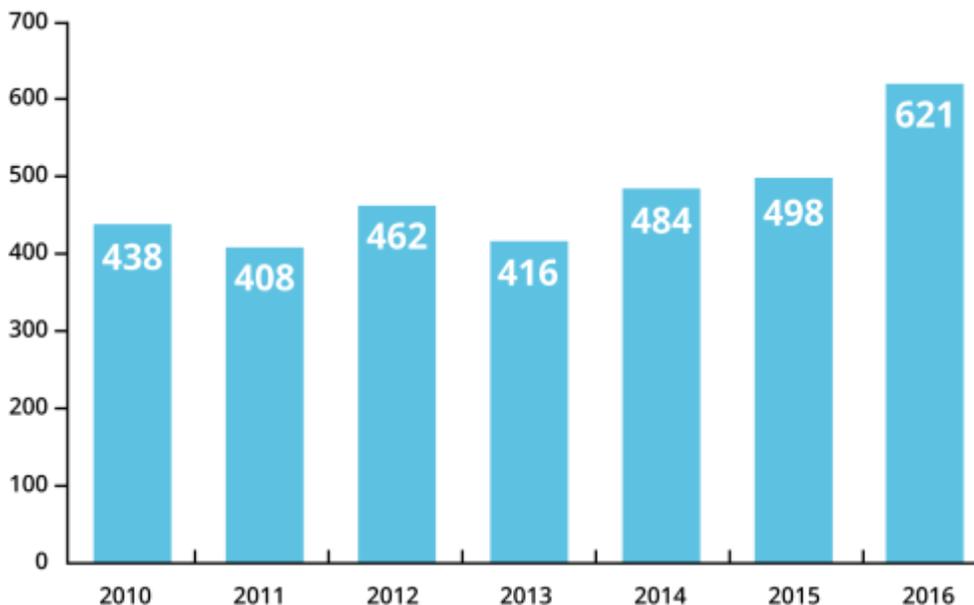
- a) administrer le dispositif de transparence financière de l'UNOPS;
- b) s'acquitter des tâches qui lui sont assignées en application de la politique de l'UNOPS s'agissant de la protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation d'actes répréhensibles ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés;
- c) élaborer des normes et des programmes de formation et d'éducation aux questions de déontologie, en coordination avec le Groupe des ressources humaines et du changement d'autres entités, le cas échéant, et mener des activités de sensibilisation à la déontologie;
- d) donner confidentiellement aux fonctionnaires des avis et orientations sur les questions de déontologie (telles que les conflits d'intérêts), notamment au moyen d'un service d'assistance par téléphone et par courriel;
- e) contribuer à la formulation de normes de déontologie et à la cohérence des politiques menées en la matière au sein du système Nations Unies.

5. Conformément à l'essence de son mandat, le Bureau de la déontologie aide le Directeur exécutif à veiller à ce que tous les fonctionnaires se comportent avec intégrité et professionnalisme et respectent la Charte des Nations Unies. Il s'emploie à favoriser et à maintenir une culture institutionnelle de la déontologie et de la responsabilité individuelle afin de renforcer la crédibilité et l'efficacité de l'Organisation des Nations Unies.

6. En décembre 2015, le Bureau de la déontologie a été renforcé par la nomination d'un conseiller en déontologie à la classe P-5. Le nouveau poste est à plein temps et basé à Copenhague.

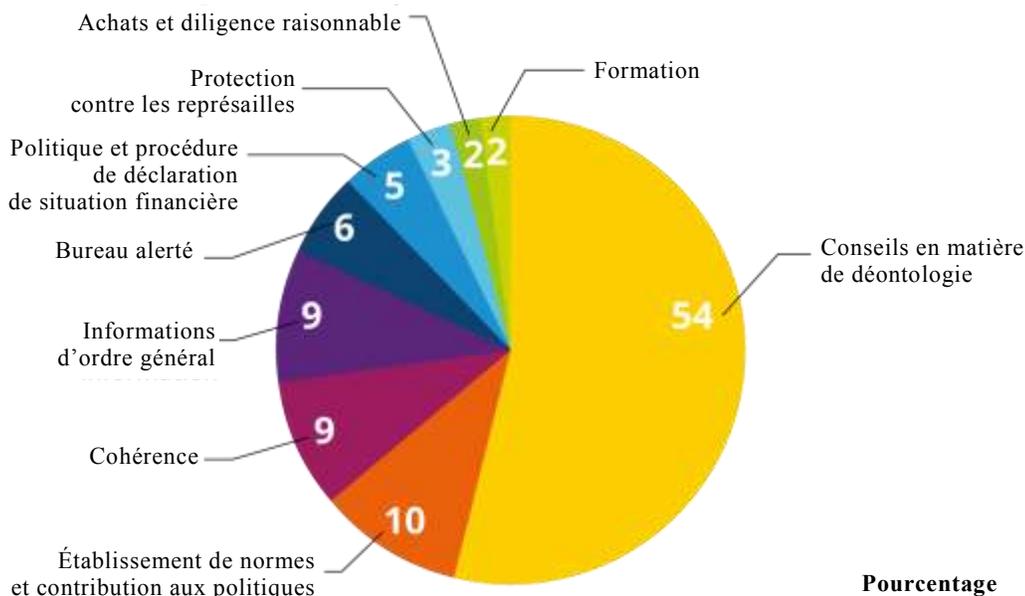
7. En sa qualité de source interne de conseils impartiaux au service du personnel de l'UNOPS, le Bureau de la déontologie a traité en tout 621 dossiers entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2016, soit un nombre de demandes de services supérieur à celui de la période précédente. La figure 1 présente une vue d'ensemble du nombre de demandes reçues annuellement de 2010 à 2016.

Figure 1  
**Nombre de demandes de services par an (2012-2016)**



8. Les demandes de services reçues au cours de l’année 2016 couvraient un large éventail de questions déontologiques, notamment la possibilité d’exercer des activités extérieures ou d’accepter des cadeaux ou des marques d’hospitalité, les prescriptions de politique générale, l’appui à la formulation de normes et la protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation d’actes répréhensibles ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés. La figure 2 ci-dessous présente une ventilation des demandes de services par thème.

Figure 2  
**Nombre de demandes de services par thème (2016)**



### III. Activités du Bureau de la déontologie

9. Les différents domaines de responsabilité du Bureau de la déontologie relèvent tous de son objectif stratégique, à savoir promouvoir une culture institutionnelle de la déontologie renforçant l'intégrité, la responsabilité, l'efficacité et la productivité.

#### A. Dispositif de transparence financière

10. Le Bureau de la déontologie est chargé d'administrer le dispositif de transparence financière par lequel l'UNOPS entend déceler, gérer et limiter les risques de conflits d'intérêts personnels. L'objectif général de ce dispositif est de renforcer la confiance du public dans l'intégrité de l'organisation. Conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général, telle que modifiée, à la directive organisationnelle n° 23 de l'UNOPS et à l'avis du Déontologue, les membres du personnel identifiés comme relevant des catégories énumérées dans la directive organisationnelle n° 23 ont été priés de remplir chaque année une déclaration de situation financière.

11. L'UNOPS a constaté, avec une préoccupation croissante, que la divulgation des avoirs ne permettait pas de repérer efficacement les conflits d'intérêts, qu'elle coûtait cher au regard de son efficacité limitée, qu'elle avait un caractère inutilement intrusif, qu'elle prenait au personnel un temps considérable qu'il pourrait employer à meilleur escient et qu'elle détournait l'attention du travail au profit d'une tâche qui n'était pas essentielle. Après avoir étudié ces problèmes pendant un certain temps avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies et les avoir exposés à la conférence annuelle de 2016 du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, il a adopté à titre expérimental, en 2016, un nouveau formulaire de déclaration de situation financière et de conflit d'intérêts, dans l'objectif principal de mieux identifier et gérer les conflits d'intérêts avérés, potentiels et perçus.

12. Le nouveau formulaire est libellé dans des termes plus simples que l'ancien et, pour la première fois, il est disponible dans les trois langues de travail du Bureau (anglais, français et espagnol), assorti de documents connexes. Il se remplit sur une plateforme en ligne mise au point en interne par les développeurs informatiques de l'UNOPS. Il est conçu selon une structure adaptative, grâce à laquelle une réponse positive à une question déclenche automatiquement l'affichage de questions complémentaires, ce qui réduit sensiblement le nombre de courriels échangés pour obtenir des précisions lors de l'examen des formulaires complétés. Tenant compte des nouveaux types d'union, les questions du formulaire concernant la situation conjugale du déclarant couvrent non seulement le statut matrimonial légal mais aussi la vie commune ou le concubinage. Surtout, les questions sont formulées de manière à mieux attirer l'attention des fonctionnaires sur des conflits d'intérêts éventuels dont ils n'auraient pas eu conscience jusqu'alors, ou qu'ils auraient jugés sans importance. À cet égard, le Bureau de la déontologie a noté avec une grande satisfaction l'intérêt direct que la Directrice exécutive a manifesté pour le nouveau formulaire, dont elle a examiné les questions dans le détail.

13. L'UNOPS ayant adopté un nouveau progiciel de gestion intégré en 2016, la procédure de déclaration a commencé plus tard que d'habitude. La nouvelle formule a demandé un travail considérable, tant sur le fond que sur le plan technologique. La phase d'essai est encore en cours au moment de l'élaboration du présent rapport mais l'UNOPS est déjà en mesure de confirmer que les 713 fonctionnaires tenus de déclarer leur situation financière et d'éventuels conflits d'intérêts se sont acquittés de cette obligation. Leurs déclarations sont actuellement examinées par un

prestataire extérieur, conformément aux nouvelles directives établies par le Bureau de la déontologie.

14. L'UNOPS présentera une analyse de la procédure expérimentale au Conseil d'administration dans le rapport annuel du Bureau de la déontologie en 2017.

## **B. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation d'actes répréhensibles ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés**

15. Aux termes de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général, telle que modifiée, le Bureau de la déontologie est chargé de mettre en œuvre la politique des Nations Unies concernant la protection contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation d'actes répréhensibles ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés. Conformément à la directive organisationnelle n° 35 de l'UNOPS, les plaintes pour représailles sont adressées au Bureau de la déontologie, qui procède à une investigation préliminaire afin de déterminer si le requérant a participé à une activité protégée et, dans l'affirmative, si cette activité a pu entraîner les représailles alléguées. Si, à l'issue de cette investigation préliminaire, le Bureau de la déontologie conclut de prime abord à la plausibilité des allégations de représailles, le dossier est renvoyé au Groupe de l'audit interne et des investigations ou, le cas échéant, à un autre organe d'investigation, qui procède à une enquête formelle.

16. En attendant la fin de l'enquête, le Bureau de la déontologie peut recommander au Directeur exécutif de prendre des mesures de protection provisoires afin de préserver les intérêts du requérant. Après avoir reçu et évalué le rapport de l'enquête et les éléments de preuve, il soumet une recommandation finale au Directeur exécutif pour décision.

17. En 2015, après enquête du Groupe de l'audit interne et des investigations et examen du rapport d'enquête et des documents à l'appui, le Déontologue avait envoyé à la Directrice exécutive une demande de protection du fonctionnaire concerné, assortie de sa recommandation. Le Conseil d'administration n'a pas été informé du résultat de cette affaire dans le rapport de 2015 car elle était encore en suspens à la fin de la dernière période considérée. Après avoir examiné le rapport du Groupe et la recommandation du Déontologue, la Directrice exécutive a rejeté la demande de protection du fonctionnaire concerné. Celui-ci en a été notifié au début de 2016.

18. En 2016, le Bureau de la déontologie a reçu quatre demandes de protection contre des représailles. L'une émanait d'un collègue qui avait d'abord pris contact avec lui pour appeler l'attention sur un projet qu'il estimait mal géré. Le Bureau s'était alors mis en rapport avec d'autres unités afin qu'il soit procédé à des vérifications discrètes. Quelques mois plus tard, le dénonciateur affirmait avoir subi des représailles, sous la forme d'avenants à son contrat. Le Déontologue a pu établir que les modifications contractuelles étaient à l'avantage du dénonciateur et par conséquent déterminer qu'il n'y avait pas eu de représailles.

19. Les trois autres demandes de protection contre des représailles provenaient d'une seule et même unité administrative sur une période de plusieurs mois. Dans le premier cas, ayant conclu de prime abord à la plausibilité des allégations de représailles, le Déontologue a saisi le Groupe de l'audit interne et des investigations. À l'issue d'une enquête très approfondie, le Groupe a conclu que l'UNOPS n'était pas en mesure d'établir de façon claire et convaincante que la mesure préjudiciable prise à l'encontre du requérant ne l'avait pas été pour un motif

illégitime à des fins de représailles. Le Déontologue a souscrit aux conclusions du rapport et fait à la Directrice exécutive la recommandation correspondante. Dans les deux autres cas, le Bureau de la déontologie n'a pas estimé de prime abord que les allégations de représailles étaient fondées car ni l'un ni l'autre des requérants n'avait mené d'activité protégée. Il a néanmoins jugé que l'un d'eux avait tout de même subi des représailles indirectes en raison de son association avec le requérant de la première affaire.

20. L'auteur présumé des représailles a admis les faits et accepté une sanction qui s'est traduite par son départ de l'organisation. Durant la procédure, le contrat du requérant de la première affaire a été continuellement reconduit dans un but de protection. Par la suite, le requérant a accepté un nouveau poste dans un lieu d'affectation populaire, où il a été placé sous la direction d'une personne qui avait sa confiance et était au fait des représailles. Trois mois après sa prise de fonctions, il a démissionné, invoquant le stress. La Directrice exécutive a remédié aux conséquences des représailles indirectes subies par le collègue, de telle sorte que celui-ci travaille toujours pour l'UNOPS. Le Bureau de la déontologie a également apporté un soutien constant et confidentiel au troisième collègue de la même unité qui n'avait pas fait l'objet de représailles, aux termes de la directive organisationnelle n° 35 de l'UNOPS, mais dont il avait été jugé qu'il se trouvait en position de vulnérabilité durant la procédure. Ce collègue continue de travailler pour l'UNOPS.

21. L'application effective de la politique de protection contre les représailles reste un moyen essentiel de promouvoir au sein de l'UNOPS une culture incitant les fonctionnaires à signaler tout comportement qui compromet sa réputation et son prestige. Tout en examinant attentivement et promptement les plaintes pour représailles, le Bureau de la déontologie continuera d'expliquer aux fonctionnaires l'objet de la politique, sa portée et ses modalités d'application. Il considère que la sensibilisation à la politique de protection est un des moyens de prévenir les représailles. Il note par ailleurs que l'affaire de représailles exposée ci-dessus a fait partie des facteurs qui ont encouragé la Directrice exécutive à créer une équipe spéciale chargée d'évaluer et d'améliorer les politiques régissant la manière dont les plaintes sont traitées au sein de l'UNOPS. L'équipe spéciale comprend le Groupe des ressources humaines et du changement, le Groupe juridique, le Groupe de l'audit interne et des investigations et le Bureau de la déontologie.

### **C. Sensibilisation, formation et éducation**

22. L'UNOPS propose une formation en ligne à la déontologie via le Programme de sensibilisation à l'obligation d'intégrité, qui s'adresse au personnel à tous les niveaux et met en avant les valeurs fondamentales et les normes d'intégrité à respecter sur le lieu de travail.

23. La Directrice exécutive a décidé de renforcer plus avant la fonction de déontologie en 2017, pour continuer de promouvoir une culture de l'éthique, de l'intégrité et de la responsabilité. À cette fin, l'UNOPS a affecté des crédits à l'appui administratif et à la mise en place d'un nouveau cours en ligne sur les questions de déontologie à l'intention des nouveaux arrivants (en sus des crédits supplémentaires alloués à la fin de 2015 à la nomination d'un conseiller en déontologie de la classe P-5). Il rendra compte au Conseil d'administration de l'introduction de ce nouveau cours de formation et de ses effets, dans le rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2017.

24. En 2016, le conseiller en déontologie a dispensé plusieurs cours de formation à des collègues affectés au siège et à l'extérieur. Parmi ces cours, deux sessions

interactives ont été dispensées conjointement avec le Groupe de l'audit interne et des investigations aux agents affectés hors siège qui suivaient le cours d'initiation à la gestion de projet, et un exposé sur l'exploitation et les atteintes sexuelles a été fait dans le cadre du séminaire-retraite du pôle d'opérations en Côte d'Ivoire. Le conseiller en déontologie a également élaboré et présenté le volet consacré à la déontologie appliquée aux achats d'une formation de trois jours aux opérations d'achat et fait au Groupe des achats un exposé sur le rôle du Bureau de la déontologie.

25. Le Déontologue reçoit les ordres du jour des réunions des responsables de haut niveau du Groupe des opérations et décide s'il y assiste en qualité d'observateur. En 2016, il a participé à la plupart des réunions. Il a également assisté à la réunion mondiale de gestion qui s'est tenue au siège. Le Déontologue continue de soutenir les initiatives que le Groupe de l'audit interne et des investigations et d'autres groupes du siège prennent pour lutter contre la corruption et mettre en évidence les risques pesant sur la passation des marchés. Le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Groupe de l'audit interne et des investigations afin d'élaborer et d'organiser l'enquête annuelle sur l'intégrité, la déontologie et la lutte contre la fraude. Il a également coopéré avec des consultants engagés par le Groupe de la gestion des risques et de l'assurance de la qualité pour examiner les risques de fraude au sein de l'UNOPS. Enfin, le conseiller en déontologie a travaillé avec le Groupe des ressources humaines et du changement sur le volet de la formation des spécialistes des ressources humaines qui traite des normes de conduite et de déontologie et avec le Groupe des achats sur la révision de la partie consacrée à la déontologie dans le Manuel des achats.

#### **D. Avis et orientations**

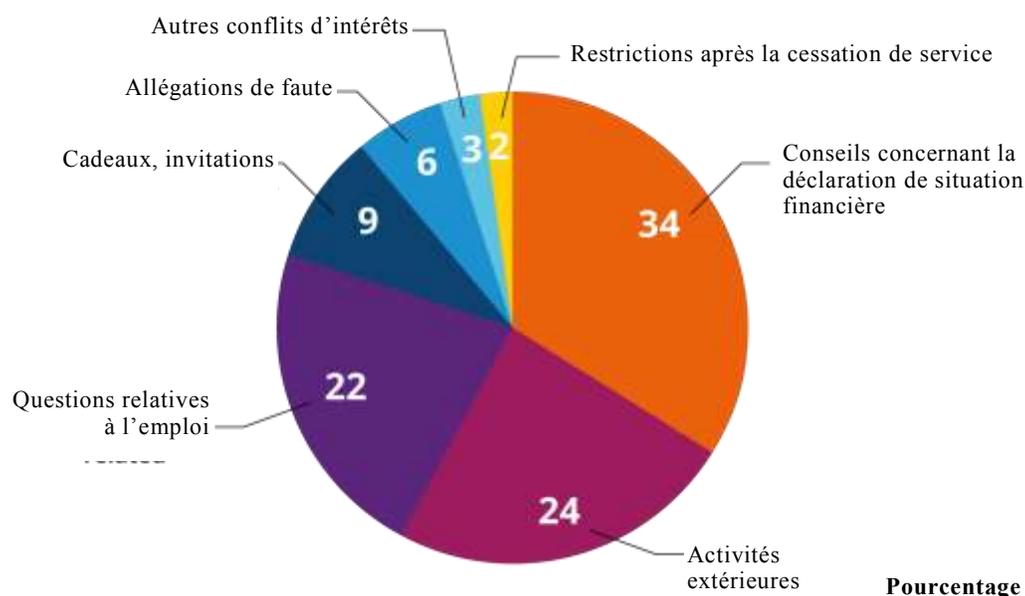
26. La fonction consultative en matière de déontologie est un élément crucial de l'action que mène l'ONU pour protéger et renforcer sa réputation d'intégrité. Conformément à son mandat en la matière, le Bureau de la déontologie fournit confidentiellement au personnel, à la direction et aux départements et bureaux des avis et des orientations déontologiques afin que les décisions soient prises conformément aux valeurs, principes et règles des Nations Unies. Il peut ainsi prévenir, atténuer et résoudre les conflits d'intérêts perçus ou réels, et donc renforcer l'intégrité de l'UNOPS et de son personnel.

27. Preuve de l'importance de la fonction consultative du Bureau de la déontologie, 54 % de toutes les demandes de services reçues au cours de la période considérée portaient sur des conseils déontologiques (voir fig. 2). Pendant cette période, le Bureau a reçu 337 demandes de services portant sur un large éventail de questions de déontologie. La figure 3, ci-dessous, présente les demandes réparties par catégories, comme suit (les pourcentages de 2015 sont indiqués entre parenthèses à titre comparatif) : activités extérieures, 24 % (18 %); allégations de faute, 6 % (12 %); autres conflits d'intérêts, 3 % (2 %); déclaration de situation financière, 34 % (27 %); questions relatives à l'emploi, 22 % (26 %); restrictions après la cessation de service, 2 % (1 %); cadeaux et invitations, 9 % (14 %). Depuis que le Bureau a engagé sa campagne en faveur du signalement, on observe une augmentation importante du nombre de signalements concernant différentes situations afférentes à l'emploi. En 2016, les spécialistes des ressources humaines ont eu tendance à consulter plus souvent le Bureau de la déontologie quand un conflit d'intérêts potentiel apparaissait au moment du recrutement d'un nouveau collègue.

28. Les avis et orientations fournis par le Bureau de la déontologie au cours de la période considérée avaient notamment pour objet de préciser ou d'interpréter les règles, règlements et normes de l'UNOPS concernant des activités interdites ou réglementées, et bien entendu de résoudre les dilemmes éthiques. En consultation avec d'autres organismes et en coordination avec, entre autres, le Conseiller juridique, les membres du Groupe des ressources humaines et du changement, du Groupe des achats ainsi que du Groupe de l'audit interne et des investigations, le Bureau s'est employé à fournir un appui et des orientations aux fins de l'interprétation et de l'application des normes de l'organisation.

Figure 3

### Demandes de conseils en matière de déontologie, en 2016



### E. Aide aux autres organisations

29. Conformément au mandat qui lui a été confié de fournir des services aux autres organismes des Nations Unies, l'UNOPS a apporté un appui d'ordre déontologique à l'Organisation mondiale du tourisme. Le Déontologue est venu en aide au Fonds des Nations Unies pour l'enfance en assurant la fonction de conseiller principal par intérim au Bureau de la déontologie de l'UNICEF du 1<sup>er</sup> décembre 2015 au 8 février 2016.

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

30. Le Comité de déontologie des Nations Unies, rebaptisé ensuite Groupe de la déontologie des Nations Unies, a été créé par la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général (telle que modifiée), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2007. Le Groupe a pour mandat d'uniformiser les normes et politiques de Secrétariat de l'ONU et des fonds, programmes et institutions spécialisées à administration distincte, et de procéder aux consultations nécessaires au sujet de certaines affaires et questions importantes et particulièrement complexes intéressant l'ensemble du

système. En 2016, le Déontologue de l'UNOPS a participé aux 10 réunions du Groupe.

31. Le Réseau Déontologie des organisations multilatérales (à l'origine appelé Réseau de déontologie des Nations Unies) a été fondé le 21 juin 2010, conformément à l'action que mène le Secrétaire général pour promouvoir la collaboration en matière de déontologie dans l'ensemble du système des Nations Unies, notamment avec les fonds, programmes et institutions spécialisées ainsi qu'avec d'autres entités intéressées. Créé dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, il vise à promouvoir la collaboration entre tous les organismes des Nations Unies et la cohérence en matière d'intégrité et de déontologie, et regroupe les responsables de la déontologie et spécialistes de domaines connexes du Secrétariat de l'ONU, des fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies, ainsi que de certaines institutions financières internationales.

32. En sa qualité de Déontologue de l'Organisation mondiale du tourisme et en tant que Vice-Président du Réseau Déontologie des organisations multilatérales pour 2016, le Déontologue a organisé la réunion annuelle du Réseau, qui s'est tenue à Madrid du 12 au 25 juillet 2016.

33. On trouvera dans le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie ([A/71/334](#)) des informations complètes sur les activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie.

---