



**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
10 avril 2018
Français
Original : anglais

Session annuelle 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 du Bureau de la déontologie de l'UNOPS
en 2017**

Rapport du Bureau de la déontologie

Résumé

Le Déontologue du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) remet chaque année au Directeur exécutif le présent rapport, qui est présenté au Conseil d'administration à ses sessions annuelles en application de la décision 2010/17 du Conseil.

Le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le rapport conformément au paragraphe 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 porte sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.



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 contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés	7
C. Sensibilisation, formation et éducation	9
D. Conseils et orientations	11
E. Aide aux autres organisations	12
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	13

I. Introduction

1. Le présent rapport est le neuvième des rapports annuels soumis, depuis la création du Bureau de la déontologie comme entité distincte au sein du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) fin janvier 2009, au Directeur exécutif de l'UNOPS et au Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population 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 installer une culture de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité au sein de l'UNOPS, le présent rapport propose une vue d'ensemble et une évaluation des activités menées par le Bureau de la déontologie dans ses domaines de responsabilité pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017.

II. Historique et généralités

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

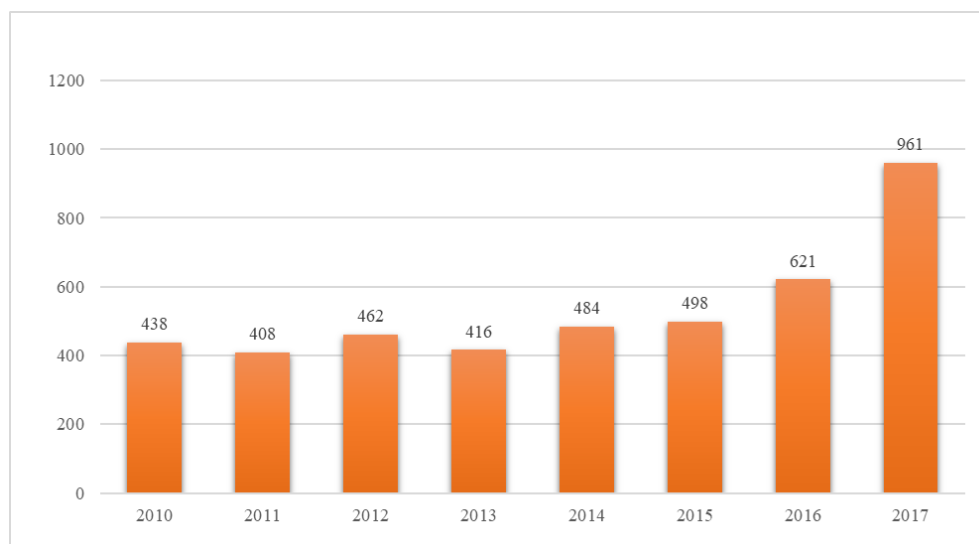
4. Ses principales attributions sont les suivantes :

- 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 relative à la protection contre les représailles des personnes (ayant la qualité de fonctionnaire ou non) qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés ;
- c) Élaborer des normes et des programmes de formation et d'éducation aux questions de déontologie, en coordination avec d'autres entités de l'UNOPS s'il y a lieu, et mener des activités de sensibilisation à la déontologie ;
- d) Donner confidentiellement au personnel des avis et orientations sur les questions de déontologie (conflits d'intérêts, par exemple), 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 mises en œuvre en la matière au sein du système Nations Unies.

5. Conformément à ses attributions essentielles, le Bureau de la déontologie aide le Directeur exécutif à veiller à ce que tous les membres du personnel de l'UNOPS 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 afin de renforcer la crédibilité et l'efficacité du système des Nations Unies.

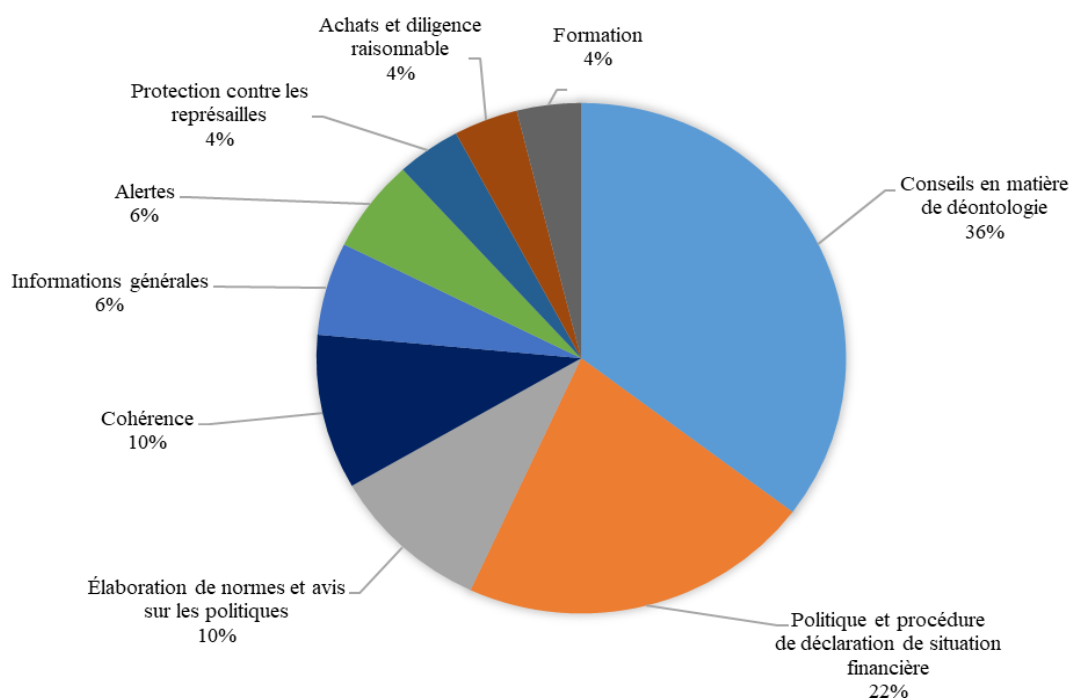
6. En sa qualité de source interne de conseils impartiaux au service du personnel de l'UNOPS, le Bureau de la déontologie a traité en tout 961 dossiers entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2017, soit un nombre de demandes de services très supérieur à celui de la période précédente. Cette augmentation s'explique par une meilleure sensibilisation aux questions déontologiques et par la nécessité de consulter le Bureau de la déontologie sur ces questions, fortement favorisées par le nouveau programme relatif aux déclarations de situation financière et aux conflits d'intérêts. La figure 1 présente une vue d'ensemble du nombre de demandes reçues annuellement de 2012 à 2017.

Figure 1
Nombre de demandes de services par an (2012-2017)



7. Les demandes de services reçues au cours de l'année 2017 ont porté sur un large éventail de questions déontologiques : exercice d'activités extérieures ; acceptation de cadeaux ou d'invitations ; avis sur les politiques ; appui à la formulation de normes ; protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. La figure 2 présente une ventilation des demandes de services par thème.

Figure 2
Nombre de demandes de services par thème (2017)



III. Activités du Bureau de la déontologie

8. 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

9. Le Bureau de la déontologie est chargé d'administrer le dispositif de transparence financière de l'UNOPS en application de l'alinéa g) du paragraphe 3 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) en date du 30 novembre 2007 (telle que modifiée). Ce dispositif est un moyen pour l'UNOPS de déceler, de gérer et d'atténuer 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.

10. Comme il est indiqué dans le rapport de 2016, l'UNOPS a adopté à titre expérimental un nouveau formulaire de déclaration de situation financière et de conflit d'intérêts. Pour ce faire, il a fallu mettre au point en interne un système de déclaration en ligne lié au progiciel de gestion intégré de l'UNOPS. De ce fait, la période de déclaration annuelle en 2016 a commencé trois mois plus tard qu'en 2015. Ce retard a notamment eu pour conséquence que, au moment de l'élaboration de son rapport annuel pour 2016, le Bureau de la déontologie n'avait pas terminé de dépouiller les déclarations présentées au moyen du nouveau système. Dans son présent rapport annuel pour 2017, le Bureau de la déontologie procède à une analyse des résultats du projet pilote.

11. Lors de l'examen du projet pilote, le Bureau de la déontologie s'est intéressé à trois aspects : a) la capacité du nouveau système de détecter les conflits ; b) la réaction des utilisateurs au nouveau système ; c) l'incidence sur les ressources dont l'UNOPS a eu besoin pour administrer le nouveau système et examiner les déclarations.

12. Pour déterminer si le nouveau système permettait de détecter les conflits, le Bureau de la déontologie a comparé les chiffres du projet pilote de 2016 avec les données tirées des déclarations de situation financière présentées en 2015. Pour veiller à la cohérence de l'analyse, il a retenu les services du même évaluateur externe que les années précédentes. Comme le montre le tableau ci-après, il ressort de l'analyse que, dans la plupart des domaines où la comparaison entre formulaires était possible, le formulaire de 2016 a débouché sur des taux de déclaration supérieurs à ceux observés en 2015.

Tableau 1
Comparaison des taux de déclaration entre 2015 et 2016

<i>Question soulevée</i>	<i>Déclarants 2016</i>	<i>Déclarants 2015</i>
Exercice de fonctions de direction dans une organisation n'appartenant pas au système des Nations Unies	7 %	2 %
Acceptation de cadeaux ou d'invitations	7 %	0 %
Détention d'une participation dans le capital d'un fournisseur de l'UNOPS	3,5 %	2 %
Exercice d'une activité en dehors de l'Organisation	7 %	0,02 %

<i>Question soulevée</i>	<i>Déclarants 2016</i>	<i>Déclarants 2015</i>
Exercice par le conjoint (ou, en 2016, le concubin) d'une activité à l'UNOPS, dans un organisme du système des Nations Unies ou chez un partenaire ou un fournisseur de l'UNOPS	49 %	37 %

13. La réaction des déclarants a été extrêmement positive. Pour les utilisateurs, la version antérieure du formulaire était inutilement intrusive et prenait beaucoup de temps à remplir. Chaque déclarant devait mentionner tous ses biens et tous ceux de son conjoint et de ses enfants à charge ayant une valeur d'au moins 10 000 dollars, et ce, indépendamment d'un lien avec l'UNOPS. Dans le nouveau formulaire, les questions sont formulées de telle sorte que les déclarants en comprennent la pertinence, une évolution très appréciée. La nouvelle version du formulaire a une portée élargie en ce que les questions portent également sur les concubins, les activités extérieures (rémunérées ou non), les activités politiques et toute participation (quelle qu'en soit la valeur) dans le capital d'un fournisseur ou d'un partenaire de l'UNOPS. Cet élargissement de la portée du formulaire explique l'augmentation des taux de déclaration en 2016. Fait intéressant, les déclarants ne se sont pas plaints de cette évolution et ont jugé le formulaire moins intrusif. Ils se sont également réjouis d'avoir la possibilité de remplir le formulaire dans l'une des trois langues de travail de l'UNOPS.

14. La mise en place du nouveau système de déclaration en ligne a nécessité la collaboration d'autres services de l'UNOPS et en particulier celle de l'équipe de développeurs informatiques et de traducteurs. Il s'agit là des investissements ponctuels qui ont été nécessaires pour mettre au point le nouveau système en ligne. La simplification de la terminologie utilisée et la traduction du formulaire dans les trois langues de travail de l'UNOPS ont permis de réduire le nombre de réponses floues liées à des problèmes de compréhension. Par ailleurs, le nouveau formulaire en ligne a une structure « en accordéon » : une réponse positive à une question fait automatiquement apparaître des questions complémentaires, ce qui réduit sensiblement le nombre de courriels échangés pour obtenir des précisions lors de l'examen des formulaires remplis.

15. Le Déontologue a présenté les résultats du projet pilote au Directeur exécutif ainsi qu'aux autres membres du Groupe des opérations. Il a été décidé que le nouveau formulaire de déclaration de situation financière et de conflit d'intérêts serait à nouveau utilisé en 2017.

16. En 2017, l'UNOPS a lancé le dispositif de transparence financière légèrement plus tôt qu'en 2016. Le Bureau de la déontologie compte avancer progressivement la date de lancement chaque année afin d'être en mesure d'analyser les déclarations présentées avant l'établissement de son rapport annuel. En 2017, il a poursuivi ses efforts pour améliorer l'efficacité du dispositif. Il s'est concerté avec le service informatique pour établir, à partir du progiciel de gestion intégré, les listes préliminaires de déclarants devant être examinées et complétées par les directeurs régionaux et les directeurs des services du siège. Cette mesure a permis de réduire la charge de travail des services de ces directeurs et d'améliorer la cohérence de l'interprétation des catégories de personnel devant remplir une déclaration. Pour la première fois, le Bureau de la déontologie a organisé une procédure de passation des marchés concurrentielle en vue de choisir l'entreprise extérieure chargée d'évaluer les déclarations présentées.

17. En 2017, les 690 membres du personnel de l'UNOPS qui devaient remplir le formulaire en ligne de déclaration de situation financière et de conflit d'intérêts l'ont fait.

18. L'examen des formulaires présentés est en cours.

B. Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés

19. 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 de l'UNOPS relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. Conformément à la directive opérationnelle n° 35 de l'UNOPS¹, le Bureau de la déontologie recueille les plaintes de personnes s'estimant victimes de représailles et 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 été un facteur des représailles alléguées. S'il estime, à l'issue de cette investigation préliminaire, qu'il existe des éléments laissant présumer l'existence de représailles, le Bureau de la déontologie renvoie le dossier au Groupe de l'audit interne et des investigations ou, s'il y a lieu, à un autre organe d'investigation, afin qu'une enquête soit menée.

20. 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.

21. En 2017, le Bureau de la déontologie a été saisi de 10 demandes de protection contre les représailles. Ce chiffre représente une augmentation notable par rapport à 2016 où quatre demandes avaient été reçues. Toutefois, comme en 2016, la majorité des demandes (6 sur 10) provenaient du même service.

22. Cinq des demandes émanant du même service étaient liées les unes aux autres. Les faits en cause se sont déroulés en deux phases. Au début de l'année, deux membres du personnel ont demandé à pouvoir rencontrer leur supérieur hiérarchique pour parler de son comportement, qui était selon eux à l'origine d'un climat de peur et d'angoisse. Après une tentative de règlement amiable associant des fonctionnaires du service des ressources humaines, le responsable en question a pris des mesures préjudiciables à l'encontre des deux agents. Ces derniers ont alors officiellement porté plainte pour abus d'autorité et formé une demande de protection contre les représailles auprès du Bureau de la déontologie sur le fondement de la directive opérationnelle n° 35. Un troisième membre du personnel a ensuite déclaré avoir été menacé de représailles s'il participait à l'enquête sur les faits dénoncés par les deux requérants.

23. Pour que soit accordé le bénéfice d'une protection contre les représailles sur le fondement de la directive opérationnelle n° 35, il faut que l'activité protégée à laquelle a participé le requérant soit intervenue avant la mesure de représailles. Le Déontologue a estimé qu'il existait des éléments pouvant laisser présumer l'existence de représailles dans le cas des deux premiers agents mais pas dans le cas du troisième dans la mesure où la menace de représailles avait été proférée avant que l'intéressé ne prête son concours à l'enquête. Néanmoins, le Conseiller juridique de l'UNOPS a indiqué au Groupe de l'audit interne et des investigations que les « représailles » ne pouvaient pas non plus être caractérisées, au sens de la directive opérationnelle n° 35, pour les deux premiers requérants dans la mesure où la tentative de règlement amiable

¹ En vigueur jusqu'en 2017, cette directive a depuis été abrogée et remplacée par l'instruction opérationnelle du 22 février 2018.

ne constituait pas une activité protégée et que, par conséquent, la mesure préjudiciable avait précédé l'activité protégée (à savoir le dépôt de la plainte officielle).

24. Toutefois, le Conseiller juridique comme le responsable mis en cause ont admis que les agissements de ce dernier étaient constitutifs de harcèlement et faisaient naître un environnement hostile. Le responsable a officiellement reconnu avoir commis une faute et a fait l'objet d'une sanction. Le Directeur exécutif a également mis en place un plan d'action en plusieurs points pour protéger l'équipe du responsable et pour améliorer le comportement de ce dernier. Dans ce cadre, le responsable a fait l'objet d'un accompagnement et été déchargé de ses responsabilités en matière de ressources humaines. Le Bureau de la déontologie a été invité à donner son avis sur le plan d'action et a participé à plusieurs conférences téléphoniques avec le Conseiller juridique, le Groupe des ressources humaines et du changement, le Groupe de l'audit interne et des investigations et le Directeur régional.

25. Le Bureau de la déontologie a accompagné les requérants d'un bout à l'autre de la procédure, se mettant fréquemment en contact avec eux et leur expliquant la procédure d'élaboration du plan d'action du Directeur exécutif. La direction de l'UNOPS a annulé la mesure préjudiciable prise à l'encontre des deux intéressés.

26. Vers la fin de 2017, le Bureau de la déontologie a été saisi de deux nouvelles demandes de protection contre les représailles présentées par des membres du même service qui avaient participé à l'enquête. Tout en considérant qu'il n'existait pas d'éléments permettant de présumer l'existence de représailles, le Déontologue a estimé que les deux agents en question se trouvaient dans une situation vulnérable. Conformément à la philosophie présidant aux mesures de prévention prévues par la circulaire [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), le Bureau de la déontologie a invité la haute direction à surveiller les conditions de travail et la situation contractuelle des intéressés.

27. La sixième demande de protection contre les représailles provenant du même service était sans rapport avec les autres et portait sur le signalement d'un manquement distinct en 2015. La directive opérationnelle n° 35 de l'UNOPS ne permettait pas aux membres du personnel de solliciter une protection pour une activité protégée ayant eu lieu six ans avant la demande de protection. Toutefois, selon les dispositions de la directive, cette protection devait être demandée au plus tard 12 mois après la dernière mesure de représailles dénoncée. Le requérant n'a pas été en mesure d'apporter la preuve que des mesures de représailles avaient été prises dans les 12 mois précédant sa demande. Par conséquent, le Bureau de la déontologie a estimé qu'il n'y avait pas d'éléments laissant supposer l'existence de représailles.

28. Les quatre autres demandes de protection émanaient de trois services différents. Dans chaque cas, le Déontologue a considéré que, si le requérant avait bien participé à une activité protégée en signalant de bonne foi des soupçons de manquement, il n'existait pas d'éléments permettant de présumer que des représailles avaient été exercées.

29. Dans la première affaire, le requérant avait saisi le Bureau de la déontologie après avoir constaté de graves irrégularités dans la gestion d'un projet. Le Déontologue a informé le requérant de la protection dont il pouvait bénéficier en application de la directive opérationnelle n° 35. Le requérant a démissionné quelques mois plus tard et affirmé avoir fait l'objet de représailles. Toutefois, l'intéressé n'a pas été en mesure d'expliquer en quoi la mesure prise par le service après sa démission – laquelle, si elle s'écarterait de l'usage ordinaire, n'en était pas moins conforme aux règles de l'UNOPS – lui avait été préjudiciable.

30. Dans la deuxième affaire, le requérant soutenait que le non-renouvellement de son contrat avait été motivé par le fait qu'il avait signalé des soupçons de fraude. Le

Bureau de la déontologie a considéré que les auteurs de la décision de ne pas renouveler le contrat de l'intéressé n'avaient pas été informés du signalement par l'UNOPS. Il a également estimé que la décision en question reposait sur un autre comportement du requérant.

31. Dans la troisième affaire, le requérant faisait valoir que le non-renouvellement de son contrat avait été justifié par le fait qu'il avait signalé des soupçons de vol. Au terme de son enquête préliminaire, le Bureau de la déontologie a constaté que le service avait des problèmes de financement et qu'en tout état de cause, le contrat de l'intéressé ne pouvait pas être prolongé sans qu'un concours soit organisé.

32. Dans la quatrième et dernière affaire, le Déontologue a demandé au requérant de lui communiquer des informations complémentaires pour pouvoir se prononcer. Malgré plusieurs rappels, l'intéressé n'a pas donné suite à cette demande. Partant, le Bureau de la déontologie a considéré que le requérant s'était désisté de son action.

33. Dans chacune des 10 affaires de demande de protection, y compris celles pour lesquelles il a estimé après son examen préliminaire qu'il n'existait pas d'éléments faisant présumer l'existence de représailles, le Bureau de la déontologie a recherché s'il y avait un problème de gestion sous-jacent et formulé des recommandations quand il y avait lieu.

34. Enfin, tout au long de l'année, le Déontologue a été consulté par un certain nombre de membres du personnel au sujet des voies et procédures de signalement. Le Bureau de la déontologie a rappelé à plusieurs agents l'existence du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies et son rôle dans le règlement des conflits interpersonnels. Il a également informé les membres du personnel de l'existence de la protection dont ils peuvent bénéficier en vertu de la directive opérationnelle n° 35 en vue de favoriser une culture de l'alerte. Selon lui, la sensibilisation à la politique de protection est un moyen de prévenir les représailles.

C. Sensibilisation, formation et éducation

35. Le Bureau de la déontologie a travaillé sur plusieurs initiatives de formation, à la fois indépendamment et en collaboration avec d'autres services. Ces initiatives ont pris la forme de cours en ligne et de formations en présentiel.

36. Le cours en ligne sur la déontologie et l'intégrité intitulé « Ethics and Integrity at the United Nations », élaboré par d'autres organismes des Nations Unies et promu par l'École des cadres du système des Nations Unies, a été rendu obligatoire à l'UNOPS pour tous les membres du personnel. Disponible en anglais et en français, ce cours précise les coordonnées du Bureau de la déontologie de l'UNOPS et donne des informations sur les canaux de signalement des manquements. L'UNOPS prévoyait que le suivi du taux de formation deviendrait automatique en 2017 avec le lancement du système de formation à l'échelle de l'organisation (Learning Zone). Toutefois, le déploiement du système a été retardé et n'a finalement eu lieu qu'en janvier 2018. L'équipe de formation du Groupe des ressources humaines et du changement s'efforce actuellement de valider les dossiers antérieurs relatifs aux cours suivis et de donner aux différents services une idée du taux de formation de leurs agents.

37. En 2017, le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Groupe des achats et le Groupe de l'audit interne et des investigations à l'élaboration d'un nouveau cours en ligne interactif sur la déontologie et la prévention de la fraude dans les achats baptisé « Ethics and Fraud Prevention in Procurement ». Le conseiller en déontologie a étroitement collaboré à la mise au point du module consacré à la déontologie dans les achats. Le cours est obligatoire pour les spécialistes des achats, les spécialistes

chargés d'examiner les marchés, les responsables des achats et les membres des comités des marchés. Il est également recommandé pour les chefs de projet. Le cours a été achevé à l'automne 2017 et mis à disposition au même moment dans le système Learning Zone. Cette initiative s'est inscrite dans la continuité de la collaboration apportée par le Bureau de la déontologie dans le domaine de la prévention de la fraude en 2017. Dans ce cadre, le conseiller en déontologie a rencontré les directeurs du Groupe de la gestion des risques et de l'assurance de la qualité et du Groupe de l'audit interne et des investigations pour examiner les résultats de l'évaluation des risques de fraude menée par des consultants externes. Par la suite, il a participé aux activités du groupe chargé de la prévention et de la sensibilisation en matière de fraude, avec un directeur régional et les directeurs du Groupe de l'audit interne et des investigations, du Groupe des achats et du Groupe de la gestion des risques et de l'assurance de la qualité.

38. En 2017, le conseiller en déontologie a également travaillé à la mise en jour de la partie consacrée à la déontologie et aux normes de conduite du cours en ligne sur les fondamentaux de la gestion des ressources humaines destiné aux spécialistes des ressources humaines.

39. Le Bureau de la déontologie a été renforcé à l'automne 2017 par le recrutement d'un agent à temps partiel chargé de fonctions administratives et de tâches de conception graphique. Il a ainsi été possible de remanier la page intranet sur la déontologie et notamment d'y mettre en évidence les normes de conduite de la Commission de la fonction publique internationale et d'autres politiques internes. En décembre 2017, le Bureau de la déontologie a également créé son propre blog. Le premier billet de blog, qui était rédigé dans les trois langues de travail de l'UNOPS, portait sur les questions courantes relatives à la politique sur les cadeaux et invitations.

40. Comme en 2016, le conseiller en déontologie a dispensé plusieurs cours de formation à des membres du personnel affectés au siège et à l'extérieur. Il a notamment organisé une session de formation interactive sur la déontologie à l'intention des agents affectés hors siège suivant le cours d'initiation à la gestion de projet et une autre sur le rôle et la fonction du Bureau de la déontologie au Groupe des finances au siège. Il a de nouveau présenté le volet consacré à la déontologie appliquée aux achats (élaboré en 2016) de la formation de trois jours aux opérations d'achat dispensée par le Groupe des achats. Enfin, il s'est également réuni en tête-à-tête avec les nouveaux hauts fonctionnaires lors de leur passage au siège à Copenhague pour leur cours d'initiation.

41. En 2016, le Bureau de la déontologie a participé aux travaux de l'équipe spéciale mise en place par le Directeur exécutif pour évaluer et améliorer les politiques régissant le traitement des plaintes au sein de l'UNOPS. L'équipe spéciale était dirigée par le Groupe des ressources humaines et du changement et comprenait le Groupe juridique, le Groupe de l'audit interne et des investigations et le Bureau de la déontologie. Les travaux de l'équipe spéciale ont débouché sur la création en 2017 d'un réseau de pairs provenant de l'ensemble de l'UNOPS chargé d'aider le Groupe des ressources humaines et du changement à procéder à l'examen préliminaire des allégations de harcèlement, d'abus d'autorité ou de discrimination. Un cours de formation d'une semaine dispensé par des consultants externes a notamment été organisé à l'intention de plusieurs pairs. Le Bureau de la déontologie et les autres membres de l'Équipe spéciale ont participé à la formation afin de donner des avis et des orientations en temps réel sur les questions de déontologie et de protection contre les représailles.

42. Le Déontologue a reçu les ordres du jour des réunions de la haute direction (à savoir ceux du Groupe des opérations) et décidé s'il y avait lieu d'y assister en

qualité d'observateur. En 2017, il a participé à la plupart des réunions. Il a également assisté à la réunion mondiale de direction qui s'est tenue au siège. Il 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 recenser les risques dans le domaine de la passation des marchés. Le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Groupe de l'audit interne et des investigations à l'élaboration et à la réalisation de l'enquête annuelle sur l'intégrité, la déontologie et la lutte contre la fraude.

D. Conseils et orientations

43. La fonction consultative en matière de déontologie est un élément crucial de l'action que mènent les organismes du système des Nations Unies pour protéger et renforcer leur 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.

44. La fonction consultative du Bureau de la déontologie est fondamentale : 36 % 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 346 demandes de services consultatifs portant sur un large éventail de questions de déontologie. La figure 3 présente les demandes réparties par catégories (les pourcentages de 2016 sont indiqués entre parenthèses à titre comparatif) : activités extérieures, 44 % ; allégations de manquement, 10 % ; autres conflits d'intérêts, 10 % ; déclaration de situation financière, 4 % ; questions relatives à l'emploi, 17 % ; restrictions après la cessation de service, 4 % ; cadeaux et invitations, 11 %. 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 membre du personnel.

45. 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.

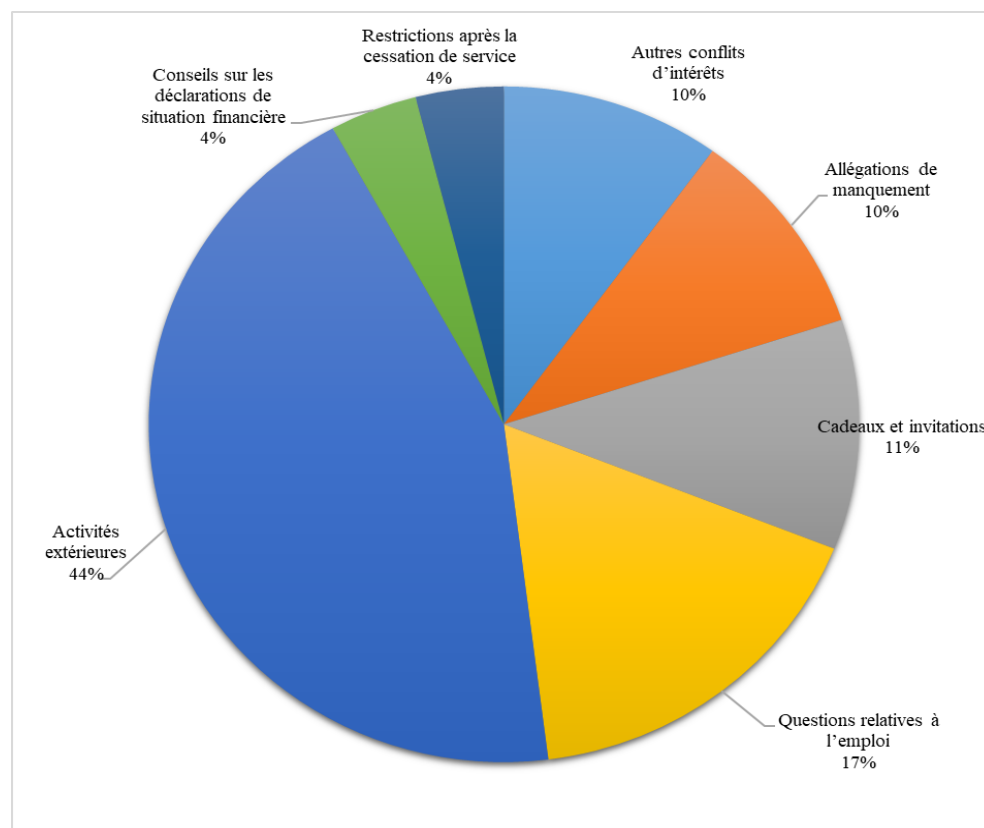
46. En consultation avec d'autres organismes et en coordination notamment avec le Conseiller juridique, les membres du Groupe des ressources humaines et du changement, du Groupe des achats ainsi que du Groupe de l'audit interne et des investigations, le Bureau s'est employé à fournir un appui et des orientations aux fins de l'interprétation et de l'application des normes de l'organisation.

47. En 2017, le Bureau de la déontologie a fortement contribué à l'élaboration des normes avec la mise en place par l'UNOPS de l'initiative relative à la gouvernance, au risque et à la conformité. Le conseiller en déontologie a notamment collaboré étroitement avec le Groupe des ressources humaines et du changement et avec le Groupe juridique à la rédaction de la partie consacrée à la déontologie de la nouvelle directive de l'organisation sur les ressources humaines, la déontologie et la culture. Il a également élaboré la déclaration sur l'appétence pour le risque du Bureau de la déontologie pour le Groupe de la gestion des risques et de l'assurance de la qualité et a été entendu par les comités mis sur pied pour examiner les questions de la parité des sexes et de la gestion des connaissances.

48. Le Bureau de la déontologie a été le coordonnateur de l'UNOPS dans le cadre de deux évaluations menées à l'échelle du système des Nations Unies par le Corps commun d'inspection (CCI) en 2017. La première évaluation portait sur les mécanismes et politiques visant à lutter contre les conflits d'intérêts ; la seconde, sur les politiques et pratiques relatives aux lanceurs d'alerte. Dans ce cadre, le Bureau de la déontologie a été amené à recueillir et analyser des informations dans différents groupes de l'UNOPS et à élaborer la réponse de l'UNOPS aux deux questionnaires du CCI.

Figure 3

Demandes de conseils en matière de déontologie (2017)



E. Aide aux autres organisations

49. Conformément au mandat qui lui a été confié de fournir des services aux autres organismes des Nations Unies, l'UNOPS a accepté que son bureau de la déontologie exerce les fonctions d'évaluateur extérieur des demandes formées par les fonctionnaires de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) relatives aux décisions du Directeur du Bureau de la déontologie de l'OMPI portant sur les affaires de protection contre les représailles.

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

50. Le Comité de déontologie des Nations Unies, par la suite rebaptisé 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^{er} décembre 2007. Le Groupe a pour mandat d'uniformiser les normes et politiques du 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 2017, le Déontologue de l'UNOPS a participé aux 11 réunions du Groupe.

51. Le Réseau Déontologie des organisations multilatérales (à l'origine appelé Réseau de déontologie des Nations Unies) a été institué le 21 juin 2010 dans le prolongement de l'action menée par 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.

52. On trouvera de plus amples informations sur les travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies dans le prochain rapport sur les activités du Bureau de la déontologie que le Secrétaire général doit présenter à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session.