



**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
23 février 2024
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2024

3-7 juin 2024, New York

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

Déontologie

**Activités menées par le Bureau de la déontologie
de l'UNOPS en 2023**

Rapport du Bureau de la déontologie

Résumé

Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration conformément au paragraphe 9 de sa décision 2010/17, dans laquelle le Bureau de la déontologie du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) est prié de présenter son rapport au Conseil à sa session annuelle.

Conformément au paragraphe h) de la section 3 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#), le Bureau de la déontologie de l'UNOPS soumet le présent rapport chaque année à la Direction exécutive. De plus, en application de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Modification de la circulaire du Secrétaire général intitulée "Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes sous administration distincte" ([ST/SGB/2007/11](#)) » ([ST/SGB/2007/11/Amend.1](#), section 5.4), le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le projet de rapport à sa cent soixante-quatrième session, le 6 février 2024. Le Comité consultatif de l'UNOPS pour les questions d'audit a examiné le projet de rapport en février 2024.

Le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023.

Il s'agit du quinzième rapport annuel présenté par le Bureau de la déontologie depuis sa création en 2009.

Éléments de décision

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport, y compris de la mise en œuvre des recommandations issues de l'examen indépendant de la fonction de déontologie de l'UNOPS et du plan d'intervention global en matière de déontologie, et commenter les progrès accomplis par le Bureau de la déontologie dans la poursuite des activités qu'il a menées en vue de promouvoir une culture de la déontologie au sein de l'UNOPS.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Composition et indépendance du Bureau de la déontologie	5
III. Activités prescrites	8
A. Élaboration de politiques et de normes	10
B. Avis et conseils confidentiels	12
C. Formation et sensibilisation	14
D. Protection contre les représailles	16
E. Dispositif de transparence financière	20
F. Autres activités	21
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	23
V. Conclusion	24

I. Introduction

1. Soumis en application de la décision 2010/17 du Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), le présent rapport porte sur les activités menées par le Bureau de la déontologie de l'UNOPS en 2023.

2. En application de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte » (ST/SGB/2007/11), le Bureau de la déontologie a été créé en 2009 et mène ses activités dans le respect des principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Sis à Copenhague, il prête des services d'appui à quelque 5 220 membres du personnel de l'UNOPS (environ 13 % de fonctionnaires et 87 % de contractants internationaux et locaux au 31 décembre 2023) servant dans plus de 85 pays à travers le monde.

3. Le mandat du Bureau de la déontologie est de « cultiver et favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité et, ce faisant, de rendre le système des Nations Unies plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur ». Dans la ligne du mandat des bureaux de la déontologie d'autres organes et programmes dotés d'une administration distincte, les attributions du Bureau sont les suivantes :

- a) élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie ;
- b) orienter la gestion de sorte que les politiques et procédures de l'UNOPS promeuvent les qualités d'intégrité consacrées par la Charte des Nations Unies ;
- c) donner confidentiellement des avis et des conseils sur les questions de déontologie aux fonctionnaires ;
- d) sensibiliser les fonctionnaires aux normes déontologiques et au comportement attendu ;
- e) recevoir les demandes de protection du personnel contre les représailles conformément à la politique en vigueur ;
- f) administrer le dispositif de transparence financière de l'UNOPS ;
- g) fournir à la direction un rapport annuel sur les activités du Bureau de la déontologie.

4. Outre assumer les responsabilités énoncées ci-dessus, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS, qui est membre du Groupe de la déontologie des Nations Unies, se réunit régulièrement avec ce dernier, qui compte actuellement neuf membres et se compose des chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte et du Chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies.

5. À la suite des perturbations qu'a connues l'UNOPS en 2022, l'année 2023 a été marquée par une stabilisation des activités, et le Bureau de la déontologie a mis l'accent sur la consolidation des fondations qui sont les siennes et la poursuite de la restauration de la confiance à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entité tout en se montrant disponible et réactif dans l'exécution de son mandat principal.

6. En 2023, le Bureau, qui a vu sa charge de travail augmenter encore de près de 12 % par rapport à 2022, a traité 1 294 demandes liées à la déontologie, dont environ 57 % concernaient des services rendus (y compris des demandes de protection contre

les représailles) et 43 % des avis et conseils en matière de déontologie, notamment sur des activités externes et des conflits d'intérêts potentiels. Activités menées par le Bureau de la déontologie en 2023 :

a) **Protection contre les représailles.** Le Bureau de la déontologie a poursuivi la mise en œuvre de la politique actualisée de protection des lanceurs d'alerte de l'UNOPS (Instruction opérationnelle n° OI.Ethics.2022.01, « Protection contre les représailles ») et traité 60 affaires en 2023.

b) **Formation et sensibilisation.** Tout au long de l'année 2023, le Bureau de la déontologie a continué de mener sa campagne mondiale de sensibilisation (« La déontologie en action ») visant à favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité à l'UNOPS. Au total, 9 sessions en personne et 38 sessions virtuelles, qui ont réuni plus de 1 200 participants et participants représentant toutes les catégories et tous les types de contrats (environ 20 % du personnel), ont été organisées dans les régions de l'Europe et l'Asie centrale, de l'Afrique et de l'Asie. Le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a collaboré avec les bureaux de la déontologie du PNUD et du FNUAP sur une campagne mondiale de sensibilisation à la déontologie en mai 2023.

c) **Indépendance.** Les bureaux de la déontologie du Fonds monétaire international (FMI) et de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) ont mené à bien un examen impartial de l'indépendance de la fonction de déontologie de l'UNOPS en mars 2023. Leur rapport a été présenté au Comité consultatif pour les questions d'audit et au Directeur exécutif, ainsi qu'au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2023. À l'exception de deux recommandations qui sont en attente d'un examen approfondi, toutes les recommandations visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie ont fait l'objet d'une réponse ou ont été mises en œuvre.

d) **Plan d'intervention global.** Hormis l'achèvement de l'examen du système de dénonciation d'abus de l'UNOPS en coopération avec le Directeur exécutif, le Bureau de la déontologie a mis en œuvre toutes les recommandations qui relèvent de sa compétence dans le cadre du plan d'intervention global de l'UNOPS (voir la section F).

e) **Avis et conseils.** Élément essentiel de sa mission, le Bureau de la déontologie a continué de fournir au personnel et à la direction des avis et conseils en matière de déontologie dans 553 affaires.

f) **Cohérence.** En 2023, le Bureau de la déontologie a collaboré avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies dans les domaines de la sensibilisation et de la communication et a pris part à deux groupes de travail sur la normalisation des pratiques et politiques liées à la déontologie.

g) **Dispositif de transparence financière.** En 2023, dans le cadre du dispositif de transparence financière, le Bureau de la déontologie a mené à bien l'examen de 1 022 déclarations du personnel de l'UNOPS pour 2022. Il a signé un mémorandum d'accord avec le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU qui porte sur la prestation de services à l'UNOPS aux fins de la mise en œuvre de son dispositif à compter de 2024, l'objectif étant de mieux aligner les pratiques qui sont les siennes sur celles du système des Nations Unies dans son ensemble et de bénéficier d'une application cohérente des normes déontologiques.

h) **Élaboration de politiques et de normes.** Conformément à la décision 2022/24 du Conseil d'administration, afin d'examiner en profondeur l'ensemble du processus de dénonciation d'abus et de prise de parole à l'UNOPS, le Bureau de la déontologie a jeté les bases requises et collaboré avec les parties

prenantes tout au long de 2023 dans l'optique de mener à bien les processus de réforme et de changement qui s'imposent (voir la section A).

II. Composition et indépendance du Bureau de la déontologie

Composition

7. Depuis le premier trimestre de 2023, le Bureau de la déontologie compte un directeur (D1), deux conseillers en déontologie au niveau ICS 11, un(e) spécialiste de la déontologie au niveau ICS 10 et un(e) spécialiste adjoint(e) de la déontologie au niveau ICS 6.

8. Au quatrième trimestre de 2023, ces emplois de vacataires ont été convertis en emplois de fonctionnaires aux niveaux P-4, P-3 et G-6 avec engagements de durée déterminée. Un emploi de niveau P-3 a été ajouté à la structure, ce qui porte à six le nombre d'emplois de durée déterminée au Bureau de la déontologie.

9. Le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a demandé et obtenu une augmentation d'environ 22 % de son budget annuel pour 2023, qui correspondait pour l'essentiel à la conversion de ses contrats d'embauche en engagements de durée déterminée.

10. Le Directeur du Bureau fait également partie de l'équipe de direction de l'UNOPS en qualité de conseiller *ex officio*.

Confirmation de l'indépendance

11. Dans son examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2021/5), le Corps commun d'inspection a publié les normes d'indépendance suivantes :

a) *La fonction de chef du bureau de la déontologie est limitée à deux mandats [...], sans possibilité d'être rengagé par la même entité et/ou seulement après un délai de latence [norme actualisée] ;*

b) *Le chef du bureau de la déontologie est responsable directement devant le chef du secrétariat de l'entité ;*

c) *Le rapport annuel du chef du bureau de la déontologie est présenté au chef du secrétariat, qui ne peut le modifier ;*

d) *Le rapport annuel du chef du bureau de la déontologie, ou une synthèse du rapport, est transmis à l'organe directeur de l'entité, accompagné éventuellement des observations du chef du secrétariat ;*

e) *Le chef du bureau de la déontologie peut s'adresser à l'organe directeur sans restrictions (par les voies non officielles et officielles) et ce pouvoir est consacré par un texte [norme actualisée] ;*

f) *Les comités d'audit et de contrôle sont chargés d'examiner la fonction de déontologie, et notamment périodiquement son plan de travail, son rapport d'activité annuel, sa performance, ses besoins en ressources et son indépendance [nouvelle norme] ;*

g) *Le chef de secrétariat consulte le comité d'audit et de contrôle sur la sélection/nomination, la performance et la révocation/le renvoi du chef du bureau de la déontologie [nouvelle norme].*

12. Prenant acte des définitions et des normes énumérées par le Corps commun d'inspection, le Bureau confirme qu'il remplit les conditions énoncées ci-dessus et qu'il a agi en toute indépendance durant la période considérée.

13. Le Directeur du Bureau de la déontologie rend directement compte au Directeur exécutif et a tenu des séances régulières à huis clos avec le Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNOPS en avril et en novembre 2023. Au cours de la même année, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a pu s'entretenir régulièrement et sans entrave avec le Président du Conseil d'administration et les membres du Conseil.

14. Le Bureau n'a fait l'objet d'aucune ingérence indue dans l'exercice de ses activités et n'a fait l'objet d'aucune ingérence indue dans l'exécution de son mandat ou dans la définition de son programme de travail, de son budget et de ses priorités. En 2023, le Directeur exécutif et son équipe de direction ont répondu positivement à sept recommandations critiques du Bureau de la déontologie et aux avis donnés dans les domaines des conflits d'intérêts, de la protection contre les représailles et des problèmes systémiques.

Examen indépendant de la fonction de déontologie de l'UNOPS

15. À sa session annuelle de 2022, le Conseil d'administration a réaffirmé la nécessité d'une indépendance totale de la fonction de déontologie de l'UNOPS (décision 2022/16) et demandé un examen indépendant de cette fonction afin de garantir l'indépendance et l'impartialité des travaux.

16. Deux bureaux de la déontologie du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, ceux du FMI et de l'UNESCO, ont été désignés pour mener conjointement un examen externe indépendant.

17. L'objectif de l'examen indépendant était de conseiller le Bureau de la déontologie de l'UNOPS sur les meilleures pratiques en matière d'indépendance en les comparant à celles des autres bureaux de la déontologie du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. L'examen a notamment tenu compte des rapports du Corps commun d'inspection sur la question, en particulier l'examen de la fonction de déontologie mentionné précédemment (JIU/REP/2021/5), l'examen des comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies (JIU/REP/2019/6) et l'examen de la gestion et de l'administration de l'UNOPS (JIU/REP/2018/3).

18. L'examen indépendant a été mené à son terme le 31 mars 2023 et ses conclusions ont été présentées au Président du Conseil d'administration, au Directeur exécutif, au Comité consultatif pour les questions d'audit et au Directeur du Bureau de la déontologie en avril 2023, ainsi qu'au Groupe de la déontologie des Nations Unies et au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2023. Les conclusions sont les suivantes :

a) Recommandation 1. Doter le Bureau de la déontologie d'un mandat autonome en s'appuyant sur la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) pour définir et limiter la portée de son mandat.

b) Recommandation 2. Renforcer encore le lien avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies et envisager, pour une période de transition de 12 mois, l'introduction d'un lien hiérarchique formel supplémentaire avec la Directrice ou le Directeur du Bureau de la déontologie de l'ONU (en tant que Présidente ou Président du Groupe de la déontologie des Nations Unies) pour ce qui a trait aux avis et aux conseils exceptionnels impliquant des membres du personnel de l'UNOPS de niveau D-2 ou supérieur.

c) Recommandation 3. Mettre fin à toutes les doubles fonctions (en particulier entre les bureaux de la déontologie, des affaires juridiques et des

ressources humaines) et veiller à ce que le Bureau de la déontologie dispose de ressources suffisantes.

d) Recommandation 4. Veiller à l'intégration de contrôles et de contreponds supplémentaires dans les processus de recrutement futurs de la ou du chef du Bureau de la déontologie, en impliquant le Comité consultatif pour les questions d'audit ou le Conseil d'administration.

e) Recommandation 5. Veiller à ce qu'il existe un mécanisme clair d'application du principe de responsabilité pour le ou la Chef du Bureau de la déontologie et un rattachement hiérarchique secondaire au Conseil d'administration et au Comité consultatif pour les questions d'audit.

f) Recommandation 6. Veiller à ce que les demandes d'avis et de conseils en matière de déontologie soient strictement confidentielles et ne soient pas diffusées sans le consentement exprès et préalable de la personne qui sollicite le Bureau. Réévaluer la pertinence d'une participation au système Navex.

19. Le Bureau de la déontologie s'est félicité du rapport et a pris acte des conclusions et des recommandations visant à renforcer son indépendance. Le Bureau a apprécié le recensement dans l'examen indépendant des problèmes systémiques et hérités du passé, qui étaient inhérents à la configuration historique du Bureau.

20. Durant la session annuelle de 2023, les conclusions et recommandations ont été présentées au Conseil d'administration et le Bureau a fourni des informations régulières sur la mise en œuvre des recommandations. Le Bureau a régulièrement informé le Conseil d'administration de la mise en œuvre.

21. Il a été noté que la participation au système Navex était à l'étude dans le cadre de l'examen plus large, au titre de la décision 2022/24 du Conseil d'administration, de la procédure de dénonciation d'abus (recommandation 4), et que l'évaluation de la question de savoir si le programme de travail annuel du Bureau serait transmis au Conseil d'administration dépendrait de l'examen en cours par le Corps commun d'inspection des structures de gouvernance du Conseil (recommandation 6).

22. Le Bureau de la déontologie a indiqué au Conseil d'administration que le Groupe de la déontologie des Nations Unies était d'avis que le traitement qui lui est réservé dans la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) était suffisant et que l'esquisse de l'autorité fonctionnelle de la Présidente ou du Président du Groupe de la déontologie des Nations Unies établis à la section 2.3 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) était assez précise. La cohérence avec la circulaire du Secrétaire général préserverait l'indépendance de la Présidente ou du Président conformément à la section 4.3 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), l'objectif étant de rester en phase avec le mécanisme existant d'examen des avis et décisions en matière de représailles qui sont prononcés par la Directrice ou le Directeur du Bureau de la déontologie de l'ONU. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies est également d'avis que la section 3 de la circulaire (« Mandat des bureaux de la déontologie ») suffirait à définir et à limiter la portée de tous les mandats du Bureau et permettrait d'assurer la cohérence. Les circulaires [ST/SGB/2005/22](#) et [ST/SGB/2007/11](#) sont en cours d'examen et pourraient faire l'objet d'une nouvelle révision (recommandations 1 et 2).

23. Le Bureau de la déontologie confirme qu'au moment de la rédaction du présent rapport, aucune recommandation n'est en suspens et toutes les recommandations ont été mises en œuvre ou ont fait l'objet d'une réponse du Bureau en 2023.

24. Le Bureau continuera de suivre les approches adoptées par d'autres organisations et les recommandations de contrôle en la matière afin de poursuivre le renforcement des pratiques qui sont les siennes à cet égard.

III. Activités prescrites

25. En 2023, le Bureau a traité 1 294 dossiers (figure 1), soit une hausse de près de 12 % par rapport aux 1 156 dossiers traités en 2022 (figure 2). Le Bureau se félicite de cette tendance qu'il attribue à une meilleure connaissance de ses services et à un regain de confiance dans sa mission et qu'il considère comme le fruit du renforcement de ses activités de formation et de sensibilisation, de ses activités de communication sur les conflits d'intérêts, de ses activités externes et de la collaboration qu'il a entretenue avec des parties prenantes externes et internes.

26. Sur les 1 294 dossiers traités en 2023, 553 avaient trait à des avis et conseils en matière de déontologie (paragraphe 50), tandis que 741 portaient sur d'autres services fournis par le Bureau de la déontologie (paragraphe 48 à 49).

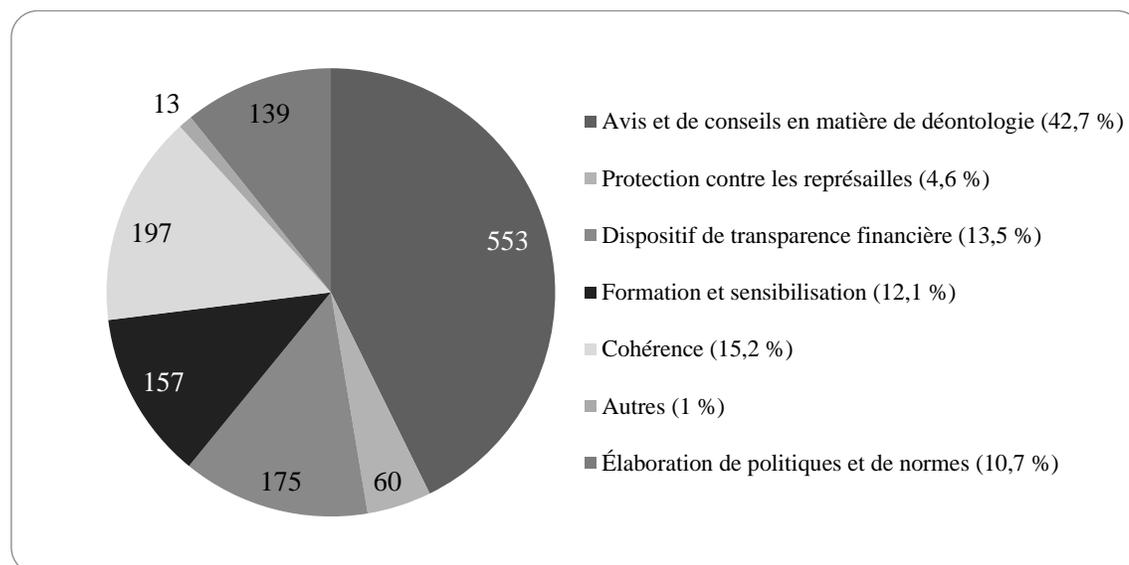
27. Les 741 dossiers liés aux services représentent une hausse par rapport aux 667 dossiers traités en 2022. Ce type de dossiers compte pour environ 57 % de la charge de travail du Bureau de la déontologie. Les services sont les suivants : dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts de l'UNOPS ; contribution à la cohérence des pratiques internes et externes en matière de déontologie ; contribution à l'élaboration de politiques et de normes ; formation et sensibilisation ; protection contre les représailles. Les principaux facteurs de cette augmentation sont liés au renforcement de la collaboration entre l'UNOPS et le Groupe de la déontologie des Nations Unies, aux travaux du Bureau relatifs au processus de prise de parole et de dénonciation d'abus, à la campagne mondiale de formation du Bureau (« La déontologie en action ») et à l'examen des affaires liées à la protection contre les représailles.

28. Sur les 741 dossiers traités, 60 concernaient la protection contre les représailles, soit une augmentation de 36 % par rapport à l'année précédente (44 dossiers en 2022). Sur ces 60 dossiers, 44 (73 %) ont consisté à dispenser des conseils à des personnes inquiètes d'éventuelles représailles. Selon la nature des faits, certaines affaires peuvent donner lieu à une demande formelle de protection contre des représailles. Le Bureau a examiné 16 affaires de ce type en 2023, soit une augmentation de 100 % par rapport à 2022, année au cours de laquelle le Bureau en a traité 8.

29. Cinq cent cinquante-trois affaires étaient liées à des avis et conseils en matière de déontologie (figure 3), ce qui représente environ 43 % de la charge de travail globale du Bureau. Ces avis et conseils portaient sur les activités externes, les possibilités de conflits d'intérêts, les questions relatives à l'emploi, le dispositif de transparence financière, la réception de dons et de distinctions honorifiques, et d'éventuels manquements. Les principaux facteurs de l'augmentation ont été les demandes de conseils en matière de conflits d'intérêts (environ 6,5 % d'augmentation) et la réception de dons et de distinctions honorifiques (75 % d'augmentation).

30. Les paragraphes suivants offrent un aperçu détaillé des 1 294 dossiers traités, représentés dans les figures 1 et 2 (voir la section A intitulée « Élaboration de politiques et de normes ») et la figure 3 (voir la section B intitulée « Avis et conseils confidentiels »). Les activités liées à la formation et la sensibilisation (section C), à la protection contre les représailles (section D, figures 4 et 5) et au dispositif de transparence financière (section E) sont décrites dans les sections qui leur sont consacrées.

Figure 1
Ventilation des dossiers traités par catégorie (2023)¹



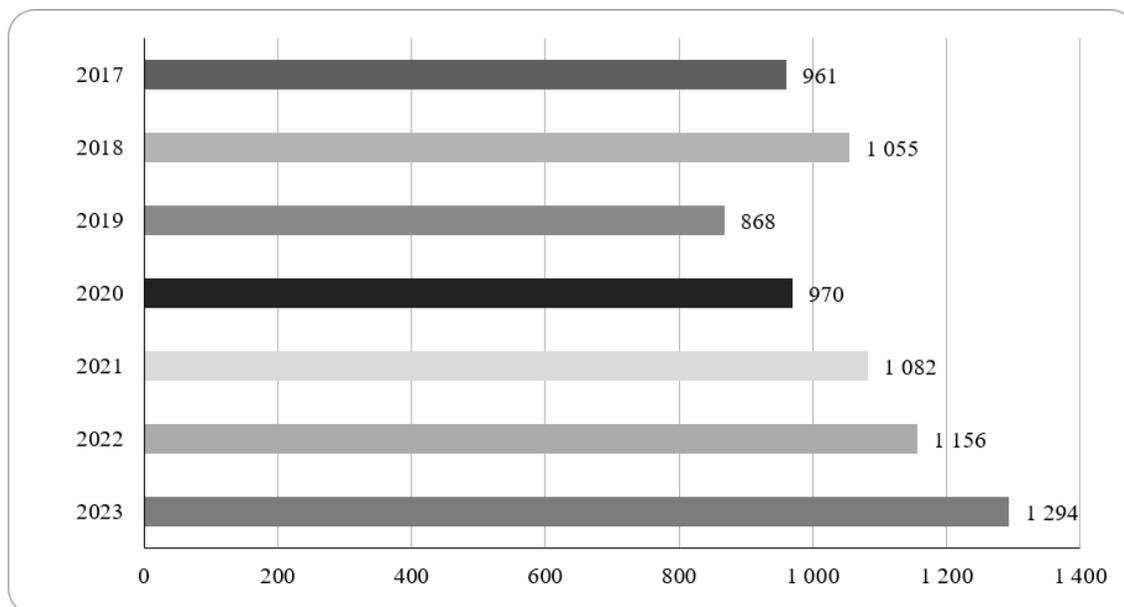
¹ **Description des catégories**

Cohérence : collaboration, coordination et échange d'informations avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies, d'autres organisations multilatérales et d'autres services de l'UNOPS afin de gagner en efficacité et d'assurer la cohérence des procédures et pratiques.

Élaboration de politiques et de normes : initiatives relatives aux politiques en matière de déontologie, à la collaboration avec d'autres services concernant les politiques connexes et aux activités menées en application des recommandations du Corps commun d'inspection. **Formation et sensibilisation** : mise au point et exécution d'activités de formation et de sensibilisation.

Protection contre les représailles : demandes formelles de protection contre des représailles, conseils donnés en matière de protection contre les représailles et recours examinés au nom du Groupe de la déontologie des Nations Unies. **Transparence financière** : administration et examens de suivi dans le cadre des déclarations annuelles au titre du dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts.

Figure 2
Évolution du nombre de dossiers traités (2017-2023)



A. Élaboration de politiques et de normes

31. L'une des principales responsabilités du Bureau consiste à élaborer des normes de déontologie et des programmes de formation et d'éducation ainsi qu'à fournir des conseils à la direction afin de veiller à ce que les règles, politiques, procédures et pratiques de l'UNOPS renforcent et promeuvent les normes d'intégrité applicables.

Refonte du processus de prise de parole et de dénonciation d'abus

32. Comme suite à la décision 2022/24 du Conseil d'administration, le Bureau de la déontologie a coopéré avec le Directeur exécutif pour le lancement de l'examen et de la refonte du processus de prise de parole et de dénonciation d'abus à l'UNOPS.

33. Avec l'appui du Groupe des stratégies et de la transformation organisationnelle, le Bureau a entrepris une refonte globale du processus en mettant l'accent sur le rétablissement de la confiance et le règlement des problèmes recensés lors d'examens relatifs à la question et de discussions avec les parties prenantes, en tenant compte des meilleures pratiques et des normes en matière de focalisation sur la personne, d'efficacité et de transparence. Le projet vise à améliorer les aspects liés à la désescalade dès le début du processus, en faisant fond sur les connaissances en psychologie comportementale afin d'éviter toute aggravation de la situation.

34. En 2023, le Bureau a achevé la phase d'examen des travaux de fond nécessaires à la refonte. Parmi les mesures préparatoires, citons l'examen systématique et le recensement des problèmes en s'appuyant sur l'évaluation indépendante du signalement des actes répréhensibles et de la gestion des conflits par l'UNOPS en janvier 2022, l'examen par une tierce partie des systèmes de contrôle interne et des structures de gestion des risques et de gouvernance globale de l'UNOPS en novembre 2022, et l'examen de la culture institutionnelle en octobre 2023.

35. Les travaux préparatoires ont consisté à étudier la norme applicable de l'Organisation internationale de normalisation intitulée « Systèmes de management

des alertes » (ISO 37002:2021), le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies » (JIU/REP/2018/4) et l'analyse comparative des pratiques et procédures applicables de certaines institutions financières internationales, organisations du système des Nations Unies au sens large et organisations des secteurs public et privé.

36. Une série de discussions multipartites ont été menées avec le bureau du médiateur, les personnes référentes chargées des questions liées à la diversité et à l'inclusion, les personnes référentes chargées de la prévention des atteintes et de l'exploitation sexuelles et de l'aide aux victimes, les associations du personnel et les associations d'employés, ainsi que le personnel concerné du Groupe de gestion du personnel et de la culture organisationnelle, du Groupe des services juridiques et du Groupe de l'audit interne et des enquêtes.

37. L'approche devant être participative, le projet fait fond sur les vues d'un groupe interservices dont plus de 160 membres se sont portés volontaires, avec le soutien de la direction, pour participer à une instance de collaboration qui servira de caisse de résonance à l'équipe de projet.

38. Afin de conduire le changement, un comité de pilotage composé du Directeur exécutif, de la Directrice exécutive adjointe, de la Directrice de cabinet, du Directeur du Bureau de la déontologie, du Directeur du Groupe de l'audit interne et des enquêtes, de la Directrice du Groupe de gestion du personnel et de la culture organisationnelle et de la Conseillère juridique, a été créé en septembre 2023. En tant que décideurs principaux, les membres du comité sont chargés de guider le processus de recherche de solutions. En octobre 2023, le comité de pilotage s'est mis d'accord sur les principes de conception qui sous-tendraient le processus, tels que la focalisation sur la personne, la robustesse et l'équité, l'efficacité et la réactivité, la confidentialité et la possibilité d'une amélioration continue.

39. Pour lancer le processus de refonte et la phase de conception, le Directeur du Bureau de la déontologie s'est livré à la réunion annuelle du Global Leadership Network, en octobre 2023, devant plus de 100 hauts dirigeants de l'UNOPS, à une présentation sur les causes profondes des problèmes rencontrés, la voie à suivre proposée et la nécessité d'instaurer une culture du « désaccord constructif », soutenue par les dirigeantes et les dirigeants de l'ensemble de l'UNOPS, en vue de prévenir les représailles.

40. En octobre et décembre 2023, des expertes et experts techniques intersectoriels des services organiques ont animé deux ateliers visant à contribuer à la conception de la solution et à recenser les enseignements à retenir.

41. Cette initiative, qui doit faire l'objet d'une mise à jour pour la session annuelle de 2024, demeure une priorité pour le Directeur exécutif et le Bureau de la déontologie.

Mise au point d'un code de conduite ou de déontologie de l'UNOPS

42. En complément des travaux relatifs à l'examen du processus de dénonciation d'abus et en réponse à l'observation formulée par le Corps commun d'inspection (JIU/REP/2021/5, paragraphe 52), bien que tous les organismes des Nations Unies n'aient pas élaboré de code de conduite ou de déontologie qui leur soit propre en complément des Normes de conduite de la Commission de la fonction publique internationale universellement appliquées, le Bureau de la déontologie a entamé en 2023 l'élaboration d'un tel code pour l'UNOPS, à partir de la circulaire intitulée « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des

Nations Unies » (ST/SGB/2016/9), et informera le Conseil d'administration des progrès qui sont les siens par l'entremise des canaux de communication habituels.

Pilotage d'un modèle multilingue de dispense de conseils de base en matière de déontologie

43. En collaboration avec le Groupe des technologies de l'information de l'UNOPS, le Bureau de la déontologie met à l'essai sur sa page intranet un modèle interne, fondé sur l'intelligence artificielle, qui vise à fournir au personnel un retour d'information plus rapide sur les questions de base liées à la déontologie. Le Bureau continuera d'étudier la faisabilité et la sûreté d'un tel système en 2024.

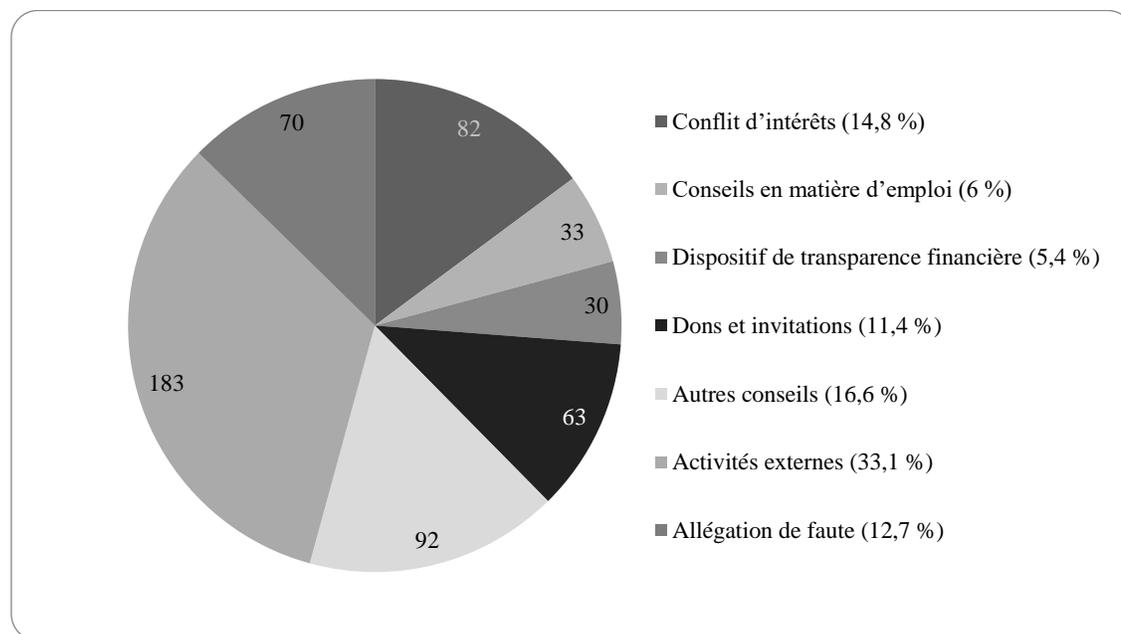
B. Avis et conseils confidentiels

44. La fourniture aux fonctionnaires d'avis et de conseils en matière de déontologie est un élément essentiel du rôle du Bureau. Tout(e) fonctionnaire de l'UNOPS peut contacter directement le Bureau pour obtenir un avis confidentiel, indépendant et impartial sur une question ou un dilemme en matière de déontologie.

45. Comme indiqué plus haut, en 2023, 553 dossiers traités étaient liés à des avis et conseils en matière de déontologie (figure 3) et portaient sur des activités externes, sur l'acceptation de dons et de distinctions honorifiques, sur d'éventuels manquements et sur de possibles conflits d'intérêts.

Figure 3

Ventilation des dossiers liés aux avis et conseils en matière de déontologie (2023)²



² Description des catégories

Allégations de manquement : conseils concernant les obligations et les solutions dans les situations de manquement potentiel et renvois éventuels. **Activités externes** : conseils sur des activités externes dans le cadre de la politique applicable et demandes d'approbation de ces activités. **Conflits d'intérêts** : conseils sur les conflits d'intérêts éventuels et sur les moyens de les atténuer. **Conseils en matière d'emploi** : conseils donnés en matière de déontologie concernant le recrutement, les conditions d'emploi et les restrictions après la cessation de service. **Conseils en**

Activités externes

46. Afin de préserver leur indépendance et leur impartialité, les membres du personnel de l'UNOPS ont peu de possibilités d'exercer des activités externes, et il leur est demandé d'éviter les conflits d'intérêts potentiels, perçus ou réels, et d'en atténuer les risques. Les conditions dans lesquelles le personnel peut s'engager dans des activités externes et les restrictions connexes sont décrites dans l'Instruction opérationnelle n° OI.Ethics.2018.04, intitulée « Activités externes ».

47. En 2023, le Bureau de la déontologie a traité 183 dossiers (33 % du total) pouvant inclure, par exemple, des demandes d'avis ou de recommandations sur la rédaction et la publication d'articles scientifiques aux fins de l'obtention de diplômes supérieurs, l'exercice d'activités d'enseignement à temps partiel ou l'utilisation des médias sociaux.

48. Étant donné que 87 % des membres du personnel de l'UNOPS, en tant que titulaires de contrats de vacataires, sont considérés comme membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire – tout en étant dans le même temps, et sous certaines conditions, tenus de respecter les politiques applicables de l'UNOPS en ce qui concerne les activités externes – il incombe au Bureau d'examiner chaque cas avec diligence, à la lumière des circonstances particulières et des faits présentés.

49. Soucieux de réaliser des gains d'efficacité supplémentaires, le Bureau a créé et lancé en décembre 2023 un nouveau formulaire d'approbation visant à faciliter la gestion des demandes conformément à l'Instruction opérationnelle « Activités externes » (OI.Ethics.2018.04).

Interdiction d'accepter des dons, des distinctions honorifiques ou des avantages

50. L'interdiction d'accepter des dons, des distinctions honorifiques ou des avantages est énoncée dans l'Instruction opérationnelle intitulée « Interdiction d'accepter des dons, des distinctions honorifiques, des décorations, des faveurs ou toute autre forme de rémunération ou d'avantages non prévus par les Nations Unies de la part de sources gouvernementales et non gouvernementales » (OI.Ethics.2020.01). Il est précisé dans la politique que la réception de dons, de distinctions honorifiques, de décorations, de faveurs ou de toute forme de rémunération ou d'avantages non prévus par les Nations Unies est strictement interdite sauf dans les cas exceptionnels qui sont énoncés. Ces interdictions, ainsi qu'une référence à la politique susmentionnée, sont également codifiées dans la politique de lutte contre la corruption et la pratique des pots-de-vin récemment promulguée par l'UNOPS (EOD.ED.2023.01).

51. En 2023, 63 demandes de conseils ont été formulées dans cette catégorie, ce qui représente une augmentation de 75 % des demandes sur ce sujet. De l'avis du Bureau de la déontologie, ce résultat est à mettre au crédit d'une meilleure sensibilisation grâce aux activités de communication du Bureau, notamment une campagne spéciale du Directeur exécutif et un renforcement de la connaissance du cadre applicable dans le prolongement de la campagne « La déontologie en action ».

matière de transparence financière : avis et demandes de renseignements concernant les obligations de déclaration, à l'exclusion des déclarations annuelles au titre du dispositif de transparence financière et des déclarations de conflits d'intérêts. **Dons et invitations** : conseils sur la réception de dons et les invitations dans le cadre de la politique applicable. **Autres conseils** : conseils fournis à la direction et au personnel sur l'application des politiques (38 dossiers, et sous-catégorie la plus importante).

Allégations de faute

52. Bien que le Bureau de la déontologie ne soit pas mandaté pour recevoir ou traiter des rapports officiels de faute, les membres du personnel peuvent demander au Bureau des conseils sur la manière de procéder en cas d'allégations. Le cas échéant, le Bureau fournit des conseils confidentiels sur la manière de signaler les problèmes par les voies prévues à cet effet et des informations sur les normes de confidentialité applicables. En 2023, le Bureau a conseillé 70 membres du personnel (soit une augmentation d'environ 13 % par rapport à 2022) sur des allégations. Quelque 20 % de ces allégations étaient liés à des problèmes interpersonnels, par exemple des allégations de harcèlement ou de discrimination. Comme indiqué dans les rapports précédents, le Bureau ne rejette pas les plaintes et ne se contente pas d'orienter le personnel vers le service compétent pour traiter ces plaintes, mais s'efforce d'offrir un espace sûr consacré à l'écoute des préoccupations, à la consultation de la personne concernée et à l'exploration des possibilités de prise de décisions éclairées avant d'orienter la personne vers un autre service. Les avis sont donnés dans le respect d'une stricte confidentialité, et l'orientation vers un autre service n'est proposée qu'avec le consentement de la personne alléguant un manquement. La mise à disposition d'un tel espace demeure un élément important pour le rétablissement de la confiance dans le processus de prise de parole à l'UNOPS.

Conflits d'intérêts

53. Le Bureau de la déontologie conseille le personnel et la direction sur la prévention des conflits d'intérêts perçus ou réels. En 2023, il a fourni des conseils et recommandations sous forme de mesures d'atténuation dans 82 cas, soit une légère augmentation par rapport aux 77 cas de 2022 (hausse d'environ 6,5 %). De l'avis du Bureau, cette progression est liée à la sensibilisation au sujet soulevé dans le cadre de la campagne « La déontologie en action ». S'appuyant sur les questions reçues, le Bureau a rédigé un document d'orientation sur les conflits d'intérêts, dont la diffusion est prévue pour 2024.

C. Formation et sensibilisation

54. Il est énoncé dans la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) que le Bureau de la déontologie est chargé d'élaborer des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie.

Campagne « Ethics-in-action »

55. Le Bureau de la déontologie a lancé en novembre 2022 une vaste campagne de sensibilisation mondiale (« Ethics-in-action », La déontologie en action) visant à favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité. Le déploiement s'est poursuivi en 2023. La campagne vise à engager le dialogue sur des thèmes liés à la déontologie et à sensibiliser le personnel de l'UNOPS des quatre coins du monde à la gestion des dilemmes déontologiques, à l'existence d'une culture saine de la prise de parole et aux défis y relatifs, ainsi qu'à l'utilisation des canaux de communication pour faire part de toute préoccupation sur d'éventuels manquements professionnels, en mettant l'accent sur la politique actualisée de protection contre les représailles.

56. La campagne est menée à la fois en ligne et en présentiel. Le déploiement dans chaque région est assorti d'un exposé aux responsables régionaux et d'une évaluation consécutive à la formation après chaque session. Le Bureau de la déontologie propose un suivi sous la forme de sessions approfondies sur des thèmes tels que les activités externes, les conflits d'intérêts ou les activités politiques et l'utilisation des médias

sociaux. Afin d'encourager une culture de dialogue et du désaccord constructif au niveau des pays et des équipes, le Bureau a piloté et fourni des supports visant à étayer l'organisation d'un dialogue en équipe, facilité par la direction, sur le thème de la déontologie en action.

57. En 2023, 9 sessions en présentiel et 38 sessions en ligne de « La déontologie en action » ont été organisées dans les régions de l'Europe et l'Asie centrale, de l'Afrique et de l'Asie, attirant plus de 1 200 participantes et participants de toutes les catégories et sous tous types de contrats. Si seuls 2 dialogues en équipe facilités par la direction ont été organisés en 2023, plus de 20 sessions supplémentaires sont prévues en 2024. Le Bureau de la déontologie prévoit de poursuivre sa campagne au Moyen-Orient, en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi que dans le Groupe des services de New York en 2024.

58. Afin de compléter la campagne « La déontologie en action », 14 sessions d'analyse approfondie supplémentaires ont été organisées dans les bureaux de pays et bureaux multipays des régions de l'Europe et l'Asie centrale, l'Afrique et l'Asie, l'objectif étant d'affiner la connaissance qu'ont les membres du personnel des dilemmes déontologiques liés aux conflits d'intérêts et aux activités externes, mais aussi aux activités politiques et à l'utilisation des médias sociaux, à la prise de parole et à la protection contre les représailles, en s'appuyant sur des exemples et des études de cas anonymisées.

Séances d'initiation des dirigeants et dirigeantes

59. En 2023, le Bureau de la déontologie a mis l'accent sur les nouveaux dirigeants. Au cours de l'année 2023, le Directeur du Bureau a dirigé 20 sessions d'orientation et d'initiation à l'intention des dirigeants et dirigeantes fraîchement nommés : directeurs et directrices de pays et responsables de pays, responsables de programme, chefs de bureau et chefs des services d'appui dans les régions de l'Amérique latine et des Caraïbes, de l'Afrique, de l'Europe et l'Asie centrale et du Moyen-Orient. Les participants et participantes ont été informés du mandat et de la portée des travaux du Bureau ainsi que de leurs responsabilités en ce qui concerne la culture de la déontologie à l'UNOPS.

Cours de perfectionnement obligatoire sur la déontologie et les normes de conduite

60. En application de la recommandation n° 3 du Corps commun d'inspection (JIU/REP/2021/5), le cours d'apprentissage en ligne sur la déontologie et les normes de conduite, lancé en 2021 pour les nouveaux arrivants, fait désormais l'objet d'un cours de perfectionnement obligatoire pour l'ensemble du personnel et doit être suivi tous les deux ans. Entre septembre et décembre 2023, plus de 2 500 membres du personnel ont suivi le cours et obtenu le renouvellement de leur certificat à l'issue du programme.

Campagne conjointe sur la déontologie avec les bureaux de la déontologie du PNUD et du FNUAP

61. Au cours du mois de mai 2023, le Bureau de la déontologie s'est associé à ses homologues du PNUD et du FNUAP dans le cadre d'une campagne mondiale de sensibilisation à la déontologie sur les thèmes de l'appel, de l'engagement et de la communauté. Les présentations des directions respectives ont porté sur des sujets tels que l'indépendance et l'impartialité, le rôle du dialogue dans les cultures de la prise de parole, l'importance des espaces réservés au désaccord constructif et le rôle de la sécurité psychologique.

62. La présentation de la campagne dans une déclaration vidéo du Président du Conseil d'administration et des messages vidéo des chefs de secrétariat de chaque entité a été suivie par plus de 340 participantes et participants de l'UNOPS. Les retours reçus durant l'initiative, notamment de la part du Conseil du personnel, qui s'est félicité de cette campagne, ont été positifs.

Autres activités de sensibilisation

63. Le Bureau de la déontologie a participé à plusieurs activités de sensibilisation ponctuelles, telles qu'une réunion d'initiation destinée aux nouveaux membres du Conseil d'administration en janvier 2023, un exposé s'adressant à la Commission européenne sur les travaux du Bureau de la déontologie de l'UNOPS relatifs au plan d'intervention global en février 2023, un exposé à l'intention du Conseil d'administration du Partenariat mondial Halte à la tuberculose sur les activités du Bureau de la déontologie de l'UNOPS en mars 2023, un exposé donné aux spécialistes des achats de l'UNOPS sur la politique actualisée de protection contre les représailles en avril 2023, une présentation au Groupe de gestion du personnel et de la culture organisationnelle sur la nécessité d'un engagement en faveur du dialogue et d'une culture du désaccord constructif en août 2023, et un événement sur la lutte contre la violence fondée sur le genre en décembre 2023.

64. Le Bureau de la déontologie a informé le personnel de l'UNOPS directement, ou par l'entremise de messages du Directeur exécutif, sur l'adhésion aux normes de déontologie s'agissant de la réception de dons ou de la participation à des activités externes en avril 2023, sur le cours de perfectionnement sur la déontologie et l'examen du mécanisme de dénonciation d'abus de l'UNOPS en octobre 2023, sur la participation à des activités publiques, y compris l'utilisation des médias sociaux, et l'impartialité dans les annonces publiques en octobre et novembre 2023, et sur la mise à jour annuelle des travaux menés par le Bureau de la déontologie en rappelant la politique qui est la sienne en matière de réception de cadeaux pendant la période des fêtes et en matière d'activités politiques et externes en décembre 2023.

D. Protection contre les représailles

Introduction

65. Il convient de souligner que l'exercice des responsabilités qui incombent au Bureau de la déontologie en ce qui concerne la protection des lanceurs et lanceuses d'alerte contre les représailles est un élément essentiel du mandat qui est le sien. Dans ce domaine, le Bureau exerce ses responsabilités conformément à l'Instruction opérationnelle n° OI.Ethics.2022.01 intitulée « Protection contre les représailles ».

66. Faisant fond sur les dispositions de la Commission de la fonction publique internationale relatives aux normes de conduite de la fonction publique internationale, les politiques de l'UNOPS disposent que « les membres du personnel de l'UNOPS ont le devoir de signaler tout manquement » (Cadre de gestion du personnel, OI.PCG.2023.01, section 8.9) et que « toute personne [ayant] signalé de bonne foi un manquement [ou] collaboré à une enquête ou un audit dûment autorisé a le droit d'être protégée contre les représailles. Tout membre du personnel de l'UNOPS qui fait l'objet de représailles en violation de ce droit peut demander au Bureau de la déontologie une protection contre les représailles » (Ressources humaines, déontologie et culture organisationnelle, OD.PCG.2017.01, section 4.8).

67. La prise de parole du personnel continue de jouer un rôle essentiel dans le recensement des soupçons de faute ou de manquement.

68. En 2022, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a révisé, actualisé et publié sa politique en s'inspirant des bonnes pratiques en la matière ainsi que des contributions du Groupe de la déontologie des Nations Unies (pour un résumé de l'actualisation et un aperçu du processus, voir le paragraphe 60 du précédent rapport sous la cote DP/OPS/2023/4). Le Bureau de la déontologie revoit en permanence ses pratiques dans ce domaine et prévoit d'évaluer la politique de protection contre les représailles courant 2024, dans le cadre de l'examen qu'il réalisera des processus de prise de parole et de dénonciation d'abus conformément à la décision 2022/24 (voir la section A, ci-dessus).

69. Chaque affaire de protection contre des représailles exige d'un membre expérimenté de l'équipe du Bureau de la déontologie qu'il ou elle examine et apprécie les faits présentés dans le dossier et recueille des informations supplémentaires. Les contextes de crainte de représailles impliquent souvent des dynamiques complexes, prolongées et évolutives, associées à un caractère d'urgence.

70. Dans cette catégorie, le Bureau de la déontologie fait une distinction entre deux types de cas : les demandes d'avis (paragraphe 71), cas dans lesquels des personnes demandent un avis et expriment leur inquiétude quant à d'éventuelles représailles ; les demandes de protection formelle (paragraphe 73), cas dans lesquels des personnes se retrouvent dans une situation où elles pensent être victimes d'actes pouvant être assimilés à des représailles ou suspectent de possibles représailles à leur encontre dans un avenir proche car elles se sont livrées à une activité protégée.

Demandes d'avis

71. Le traitement de 44 demandes d'avis en 2023 représente une augmentation de 25 % par rapport à 2022 (35 cas). En 2021 et 2020, le Bureau avait reçu 15 et 18 demandes, respectivement (voir la figure 4). Le Bureau a constaté un pic notable de demandes entrant dans cette catégorie à partir de juillet 2022, à la suite de plusieurs changements à la direction de l'UNOPS. Si cette hausse du nombre de demandes ne signifie pas nécessairement que le nombre d'actes de représailles a augmenté dans les faits, le Bureau y voit l'expression d'une prise de conscience et d'une confiance accrues du personnel lorsqu'il s'agit de le saisir pour exprimer des inquiétudes.

72. Les questions liées à l'évaluation et la notation, aux allégations de harcèlement ou aux résiliations de contrats représentent environ 40 % des cas entrant dans cette catégorie.

Demandes de protection contre les représailles.

73. Dans la gestion des affaires de protection contre des représailles, le Bureau de la déontologie examine si une personne s'est livrée à une « activité protégée » et a fait l'objet d'une « mesure préjudiciable » visant à la punir, à l'intimider ou à la blesser pour s'être livrée à l'activité protégée (« exigence de causalité »).

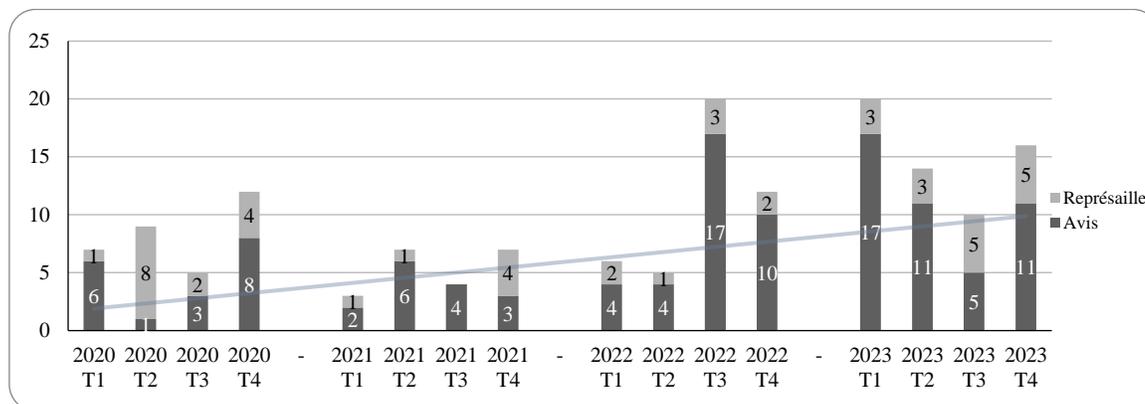
74. La plupart des 16 cas ayant trait à la protection contre les représailles étaient liés au harcèlement, à l'abus d'autorité ou à la résiliation de contrats. Le nombre de demandes reçues en 2023 a augmenté par rapport à 2022 (voir les figures 4 et 5). Quatre des seize dossiers qui ont été ouverts sont en cours d'examen au moment de la rédaction du présent rapport.

75. Les déontologues ont rendu des décisions formelles dans sept cas reçus en 2023.

76. Compte ayant été tenu des conditions exposées ci-dessus, cinq des sept demandes formelles ont été classées au stade de l'examen préliminaire. Dans quatre de ces cas, le demandeur ou la demandeuse n'avait pas exercé d'activité protégée. Dans un cas, en l'existence d'une activité protégée, le lien de causalité entre ladite

activité et toute mesure préjudiciable n’a pas été établi. Dans deux cas, néanmoins, le Bureau de la déontologie a constaté qu’il y avait eu participation à une activité protégée, que des actes préjudiciables s’en sont ensuivis et qu’il y avait un lien de causalité, autrement dit, de l’avis du Bureau, que la participation à l’activité protégée avait été un facteur déclencheur de la mesure préjudiciable. Le Bureau de la déontologie a donc confirmé deux cas de présomptions sérieuses de représailles justifiant une enquête en 2023.

Figure 4
Demandes d’avis et examen des allégations de représailles

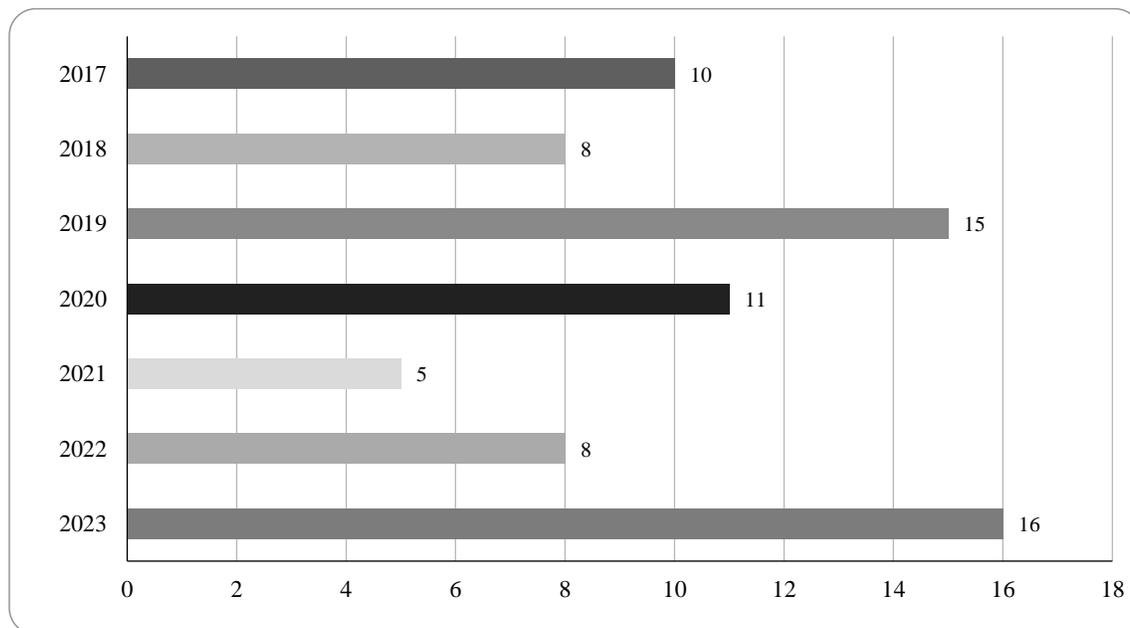


Questions relatives au Groupe de la déontologie des Nations Unies

77. Concrètement, toute partie qui se voit communiquer par le Bureau de la déontologie une décision dans laquelle il est établi que la mesure de représailles n’a pas pu être prouvée faute d’éléments suffisants peut déposer un recours et demander le réexamen de la décision par la présidence du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

78. En 2023, la présidence a reçu six demandes de réexamen de décisions de membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies, dont cinq ont été admises et une est en cours de traitement au moment de la rédaction du présent rapport. Aucune décision du Bureau de la déontologie de l’UNOPS n’a fait l’objet d’un recours en 2023. Le Bureau a examiné deux recours au nom de la présidence suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies en 2023.

Figure 5
Nombre de demandes de protection contre des représailles (2017-2023)



Activités de prévention

79. D'une manière générale, le Bureau de la déontologie sait déterminer la meilleure marche à suivre, conformément à sa politique actualisée, en l'existence d'un risque immédiat pour la sûreté et la sécurité de la personne concernée (section 5.6), lorsque des mesures provisoires appropriées doivent être prises pour protéger les intérêts de la personne concernée (section 5.8) ou lorsque des représailles susceptibles d'être exercées en raison de son accomplissement d'une activité protégée peuvent être évitées (article 9), l'objectif étant de prévenir l'escalade.

80. Dans une affaire dans laquelle on a estimé qu'une personne courrait des risques de représailles, le Bureau de la déontologie l'a consultée sur les mesures qu'il pouvait prendre en vue de prévenir des représailles et, avec le consentement de la personne, s'est rapproché de la ou du Chef de la sécurité et du Groupe de gestion du personnel et de la culture organisationnelle.

81. Dans une autre affaire, une personne courrait des risques de représailles et le Bureau de la déontologie a recommandé à l'administration de prendre des mesures préventives qui ont été rapidement mises en œuvre. Le Bureau a ensuite adressé une nouvelle recommandation à l'administration, qui l'a de nouveau acceptée et y a donné suite sans délai.

Confidentialité

82. En principe, le Bureau de la déontologie traite tout échange et tout document reçu de manière confidentielle : chaque interaction avec le Bureau reste secrète. Ce n'est qu'avec le consentement exprès de la personne concernée que le Bureau s'autorise à contacter un autre bureau ou une autre personne afin d'obtenir des informations ou des dossiers liés à une demande de protection ou qu'il se permet de fournir des informations à un autre bureau. Les exceptions sont énoncées au paragraphe 10 de la politique de protection contre les représailles et s'appliquent, par exemple, lorsqu'une ou plusieurs personnes sont exposées à un danger, en cas de

risque de dommages environnementaux ou de menace pour la santé publique, ou s'il est nécessaire de coopérer avec un organe de contrôle onusien ou avec les tribunaux des Nations Unies.

83. Tous les membres du personnel qui intègrent le Bureau de la déontologie signent un accord de non-divulgence des informations confidentielles reçues dans l'exercice de leurs fonctions.

E. Dispositif de transparence financière

84. Conformément au paragraphe g) de la section 3 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), le Bureau de la déontologie administre un dispositif de transparence financière.

Cycle de déclaration annuel pour 2022

85. Le Bureau a lancé le cycle de déclaration annuel pour 2022 en septembre 2022 et l'a achevé en septembre 2023. Le dispositif a consisté à examiner 1 022 déclarations de fonctionnaires tenus de présenter une déclaration, avec le concours d'un conseiller ou d'une conseillère externe. Les déclarantes et déclarants, conformément à la politique applicable de l'UNOPS (« Déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts », OI.Ethics.2018.02), sont tous les membres du personnel recrutés sur le plan international des catégories P-5 à D-2, tous les membres du personnel sous contrat de vacataire de catégorie 4 et supérieure, ainsi que d'autres membres du personnel qui occupent des postes stratégiques, par exemple dans les domaines de la déontologie, des achats, de la finance ou de l'audit.

86. Sur l'ensemble des déclarants, 84 % (855 déclarants) ont indiqué n'avoir aucune information pertinente à divulguer en réponse aux questions posées. Les 16 % restants (167 déclarants) ont fourni des déclarations qui ont été examinées au cas par cas par le Bureau de la déontologie. Ces déclarations portaient sur les liens avec les partenaires ou les fournisseurs, les activités externes présentes ou passées, les cadeaux reçus ou l'emploi de membres de la famille dans le système des Nations Unies au sens large. Parmi ces déclarations, 43 ont été classées après examen par le Bureau. Dix-neuf déclarants ont reçu des demandes de suivi les invitant à compléter leurs déclarations, qui ont ensuite été examinées et classées après examen par le Bureau. Un suivi supplémentaire a été nécessaire pour 105 déclarations, et le Bureau a fourni des avis et recommandations aux personnes concernées ou à leurs responsables après examen de chaque dossier. Les avis portaient principalement sur la prévention ou l'atténuation des conflits d'intérêts potentiels, sur des recommandations concernant les activités externes et sur le rappel d'avis donnés précédemment.

87. L'examen de la période de référence 2023 commencera en mars 2024 et sera assuré et lancé en coopération avec le Secrétariat de l'ONU (voir le paragraphe 89, ci-dessous).

Recommandation du Corps commun d'inspection

88. Le Corps commun d'inspection a indiqué, dans son examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2021/5](#)), qu'une révision des dispositifs de transparence financière devrait être envisagée. Il a donc formulé la recommandation 4, dans laquelle il demande une évaluation de l'efficacité et de l'efficience des dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts au plus tard en 2025. Dans son rapport, le Corps commun d'inspection souligne que le Secrétariat de l'ONU est l'une des entités les plus expérimentées en matière de dispositifs de ce type, puisqu'il est administré par un prestataire externe

indépendant depuis le lancement du dispositif. Le programme a fait l'objet d'une évaluation complète, menée dans le cadre d'une étude commandée à une tierce partie en 2010 et par le Bureau des services de contrôle interne en 2023. Il a été établi que le dispositif était un outil efficace, assorti de procédures de contrôle interne solides, qui contribue à la détection et à la gestion des conflits d'intérêts chez les participantes et participants.

89. Le Bureau de la déontologie a procédé à un examen de l'efficacité et de l'efficience des déclarations de situation financière et des déclarations de conflit d'intérêts de l'UNOPS. Il s'est appuyé pour ce faire sur les enseignements à retenir des exercices 2021 et 2022, en tenant un délai ramené à 2023, soit deux ans avant le délai suggéré, qui était fixé à 2025. À la suite de cet examen, en novembre 2023, le Bureau a recommandé au Directeur exécutif de confier l'administration du dispositif de transparence financière de l'UNOPS au Bureau de la déontologie de l'ONU pour : a) aligner les pratiques de l'UNOPS sur celles du Secrétariat de l'Organisation et d'autres entités des Nations Unies ; b) atteindre un niveau de qualité élevé dans la mise en œuvre du dispositif grâce à des examens approfondis des déclarations et un suivi assuré par un prestataire expérimenté ; c) optimiser les pratiques du Bureau de la déontologie et lui permettre de gagner en efficacité dans la mise en œuvre du dispositif.

90. Après que le Directeur exécutif a donné son feu vert, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a signé le 9 novembre 2023 un mémorandum d'accord avec le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. Le Secrétariat fournira des services à l'UNOPS en suivant les mêmes procédures et en respectant les mêmes exigences que celles qui sont appliquées par le Bureau de la déontologie de l'Organisation dans le cadre de la mise en œuvre de son dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts.

91. Le cycle d'examen de 2023, géré par le Secrétariat de l'ONU, devrait commencer en mars 2024.

F. Autres activités

Achèvement du plan d'intervention global de l'UNOPS

92. En août 2022, l'UNOPS a fait réaliser deux examens consultatifs externes indépendants, à la demande du Conseil d'administration, en raison de préoccupations liées aux investissements relatifs à l'Initiative S3i. Alors que le premier examen a permis de recenser les causes profondes et des vulnérabilités institutionnelles à l'UNOPS qui ont conduit aux problèmes qu'a connus l'Initiative S3i, le second s'est concentré sur la gouvernance et les dispositifs de contrôle interne de l'UNOPS. Les rapports comportaient 43 recommandations et 82 mesures à appliquer.

93. En novembre 2022, l'UNOPS a élaboré un plan d'intervention complet pour suivre la mise en œuvre. Il a fourni au Conseil d'administration des rapports d'étape réguliers tout au long de 2023.

94. Pour sept recommandations, c'est le Bureau de la déontologie qui a été désigné responsable de l'application. Six d'entre elles ont été appliquées, et l'application de la dernière doit se poursuivre en 2024.

95. *Appliquée : Rendre compte des conclusions de l'examen indépendant du Bureau de la déontologie par des parties externes appartenant au Réseau Déontologie des organisations multilatérales.* L'examen de l'indépendance du Bureau de la déontologie a été mené à bien (voir le chapitre II).

96. *Appliquée : Apporter des améliorations aux systèmes de signalement des affaires de déontologie.* Le Bureau de la déontologie a revu son système d'enregistrement des affaires de déontologie et a introduit un nouvel outil en juillet 2023.

97. *Appliquée : Actualiser la politique relative à la protection des lanceurs et lanceuses d'alerte en tenant compte des contributions du Groupe de la déontologie des Nations Unies.* Le Bureau de la déontologie a revu, actualisé et lancé sa politique en 2022 (voir la section D).

98. *Appliquée : Compléter l'effectif du Bureau de la déontologie en recrutant deux conseillers en déontologie chargés de traiter les plaintes déposées par des lanceurs et lanceuses d'alerte* (voir le chapitre II).

99. *Appliquée : Renforcer la collaboration avec les membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies dans les domaines de la protection des lanceurs et lanceuses d'alerte contre les représailles, des missions sur le terrain, des activités de sensibilisation et de formation et des conseils en matière de déontologie.* Le Bureau de la déontologie a continué de renforcer sa collaboration avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies (voir le chapitre IV).

100. *Appliquée : Mettre en place une formation globale sur la déontologie fondée sur les valeurs des Nations Unies, y compris une formation et des activités de communication visant à renforcer la confiance du personnel en ce qui concerne le signalement des problèmes.* En 2022, le Bureau de la déontologie a lancé, et poursuivi tout au long de 2023, une vaste campagne de sensibilisation intitulée « La déontologie en action » (voir la section C).

101. *Poursuite en 2024 : Réformer complètement la procédure de prise de parole et de signalement des irrégularités et établir des protocoles et des règles de confidentialité clairs.* Les activités relatives à la refonte sont en cours (voir la section A).

Corps commun d'inspection

102. En juin 2020, le Corps commun d'inspection a lancé un examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies et a publié un rapport ([JIU/REP/2021/5](#)) contenant ses recommandations.

103. Le Corps commun d'inspection a recommandé (recommandation 3) aux bureaux de la déontologie de veiller à ce que tous les membres du personnel suivent des cours de perfectionnement obligatoires consacrés à la déontologie tous les trois ans, à partir de 2023. Le Bureau de la déontologie de l'UNOPS demande donc à l'ensemble du personnel de suivre un cours d'apprentissage en ligne sur la déontologie et les normes de conduite à titre d'initiation à l'entrée en fonction et de perfectionnement obligatoire tous les deux ans (voir la section C ci-dessus). Cette recommandation a été classée par l'auditeur en octobre 2022.

104. Le Corps commun d'inspection a également recommandé (recommandation 4) aux bureaux de la déontologie d'évaluer, au plus tard en 2025, l'efficacité et l'efficience de leurs dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts. Le Bureau de la déontologie a procédé à un examen de l'efficacité et de l'efficience du dispositif de transparence financière actuel de l'UNOPS et a recommandé de confier l'administration du dispositif au Bureau de la déontologie de l'ONU (voir la section E). Cette recommandation a été classée par l'auditeur en décembre 2023.

Comité consultatif pour les questions d'audit

105. Le Directeur du Bureau de la déontologie a présenté le programme de travail du Bureau de la déontologie pour 2023 au Comité consultatif pour les questions d'audit en janvier 2023 et le rapport annuel pour 2022 en mars 2023. Le Directeur a participé à deux séances à huis clos avec le Comité consultatif pour les questions d'audit en avril et en novembre 2023.

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

Groupe de la déontologie des Nations Unies

106. En 2023, le Bureau de la déontologie de l'UNOPS a continué de participer aux réunions mensuelles et aux sessions informelles ponctuelles du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

107. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies, créé par la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), est composé des chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte et du Chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies compte neuf membres (Secrétariat de l'ONU (Président), PNUD, FNUAP, Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Fonds des Nations Unies pour l'enfance, UNOPS, Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et Programme alimentaire mondial). Le Bureau de la déontologie est chargé d'établir un ensemble unifié de normes et de politiques pour le Secrétariat de l'Organisation et les organes et programmes sous administration distincte et de procéder à des consultations sur des affaires particulièrement complexes et des questions dont les implications s'étendent au système dans son ensemble.

108. La collaboration avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies est une pierre angulaire de la cohésion entre l'UNOPS et la communauté des bureaux de la déontologie au sein du système des Nations Unies et sert à assurer la cohérence des pratiques communes en matière de déontologie. L'accès au Groupe renforce l'indépendance du Bureau de la déontologie de l'UNOPS. La collaboration entre les deux entités a été resserrée par le Bureau de la déontologie tout au long de l'année 2023.

109. Le Bureau de la déontologie de l'UNOPS s'est ainsi associé aux bureaux de la déontologie du PNUD et du FNUAP dans le cadre d'une campagne mondiale de sensibilisation à la déontologie en mai 2023 (voir la section C, ci-dessus). Il a également participé à trois groupes de travail du Groupe de la déontologie relatifs aux distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations et aux activités externes, communications personnelles et activités politiques tout en continuant de s'aligner sur les activités de communication et de sensibilisation.

110. En novembre 2023, le Directeur du Bureau de la déontologie de l'UNOPS a été élu Président suppléant du Groupe pour un mandat d'un an à compter de janvier 2024. Conformément à la circulaire intitulée « Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » ([ST/SGB/2017/2.Rev.1](#), section 9), le Président suppléant est chargé d'examiner plus avant les décisions prises par le Secrétariat de l'ONU dans les affaires de protection contre les représailles lorsqu'aucune présomption sérieuse de représailles n'a été retenue.

Réseau Déontologie des organisations multilatérales

111. L'UNOPS est membre du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui regroupe les bureaux de la déontologie de plus de 40 organisations multilatérales. Conformément aux normes de pratique et responsabilités principales accompagnant la fonction de déontologie publiées en septembre 2023, le Réseau rassemble des responsables de haut niveau des fonctions de déontologie dans des organisations multilatérales intergouvernementales soumises au droit international public, en leur qualité officielle. La mission du Réseau consiste à faire respecter les normes d'intégrité les plus strictes dans ses organisations membres en promouvant les meilleures pratiques aux fins de l'instauration d'une culture de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité. Il lui incombe également d'établir des lignes directrices uniformes applicables aux travaux et aux activités des bureaux de la déontologie de ses membres en tirant parti de l'expérience qui est la leur pour collaborer sur des questions d'intérêt commun tout en renforçant les capacités respectives des organisations qui composent le Réseau.

112. Comme indiqué au chapitre II, deux bureaux de la déontologie du Réseau Déontologie des organisations multilatérales (FMI et UNESCO) ont réalisé un examen indépendant de la fonction de déontologie de l'UNOPS.

V. Conclusion

113. Après la perturbation des activités de l'UNOPS en 2022, en 2023, le Bureau de la déontologie s'est concentré sur l'instauration de la confiance et la consolidation de son rôle en tant que ressource fiable et indépendante pour la promotion des normes déontologiques qui relèvent de son mandat. Il s'est employé à atteindre cet objectif en mettant l'accent sur la conduite de ses activités habituelles, en lançant des campagnes mondiales de sensibilisation et en continuant de contribuer aux processus de réforme, notamment par l'examen des procédures de dénonciation d'abus et de prise de parole et par la mise en œuvre du plan d'intervention global.

114. Le Bureau a également pris en compte les conclusions de l'examen de son indépendance et mis en œuvre des améliorations visant à renforcer son indépendance opérationnelle.

115. Le Bureau de la déontologie est résolu à soutenir les processus de réforme et à mener des initiatives visant à restaurer la confiance. En 2024, il continuera de collaborer avec toutes les parties prenantes internes concernées aux fins de l'établissement et du renforcement d'une culture de la déontologie à l'UNOPS.