



# Assemblée générale

Distr. générale  
23 août 2013  
Français  
Original : anglais

---

## Soixante-huitième session

Point 141 de l'ordre du jour provisoire\*

### Gestion des ressources humaines

## Activités du Bureau de la déontologie

### Rapport du Secrétaire général

#### *Résumé*

Le présent rapport est présenté en application de la résolution [60/254](#) de l'Assemblée générale, intitulée « Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies », par laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui rendre compte chaque année des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre des politiques de déontologie. Comme l'Assemblée l'a demandé dans sa résolution [63/250](#) sur la gestion des ressources humaines, il rend également compte des activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

Le rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 juillet 2013.

---

\* [A/68/150](#).



## I. Introduction

1. Le huitième depuis la création du Bureau de la déontologie en janvier 2006, le présent rapport a été établi comme suite à la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, au paragraphe 16 i) de laquelle l'Assemblée m'a demandé de lui compte tous les ans des activités du Bureau et de la mise en œuvre des politiques de déontologie.

2. Le rapport présente une vue d'ensemble et une évaluation des activités menées par le Bureau de la déontologie durant la période du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 juillet 2013 en exécution du mandat qui lui a été confié d'œuvrer à asseoir le respect de la déontologie, la transparence et la responsabilité au sein du Secrétariat. Le Bureau a pris plusieurs initiatives pour susciter une tradition du respect de l'éthique, notamment en aidant les responsables à observer les règles de la déontologie administrative, en facilitant le dialogue sur la déontologie au travail, en procédant à l'évaluation des risques en matière d'éthique et en définissant des indicateurs d'évaluation du respect de la déontologie.

3. Le Bureau de la déontologie fournit des services directement au personnel de l'ONU, toutes classes confondues, répond à des centaines de demandes de services précises par an. On retiendra qu'au cours de la période considérée, le Bureau a répondu à 459 demandes confidentielles de conseils en matière de déontologie; étudié 4 630 déclarations financières au titre du dispositif de transparence financière de l'Organisation pour 2012; retenu les services d'un nouvel examinateur externe pour le dispositif de transparence financière, ce qui a permis de réduire les dépenses; organisé 60 séances d'information et d'explication, au cours desquelles il a pu s'entretenir directement avec plus de 700 fonctionnaires de l'ONU; élargi les supports de formation dans le domaine de l'éthique; renforcé la cohérence et l'élaboration des politiques; conduit 13 sessions confidentielles relatives à la déontologie dans le cadre du programme d'orientation à l'intention des cadres supérieurs à leur entrée en fonctions; et répondu à 49 demandes de renseignements concernant la politique de l'Organisation en matière de protection contre les représailles, y compris en conduisant 15 examens préliminaires de plaintes faisant état de représailles liées au travail.

4. Le rapport renseigne sur l'évaluation des risques encourus par les opérations des Nations Unies sur le terrain en matière de déontologie et d'atteinte à la réputation que le Bureau a réalisée en 2012. L'évaluation a permis d'identifier les risques les plus élevés en matière de déontologie et d'atteinte à la réputation auxquels sont exposées les opérations de maintien de la paix, de dégager des mesures quantifiables de ces risques et de formuler des recommandations dont plusieurs sont en cours d'application.

5. Le Bureau de la déontologie a examiné en profondeur les règlements et politiques gouvernant la transparence financière et la protection contre les représailles afin de renforcer le dispositif en la matière.

6. Le rapport fait suite à la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, intitulée « Gestion des ressources humaines », dans laquelle l'Assemblée m'a prié d'insérer des renseignements sur les activités du Comité de déontologie des Nations Unies (aujourd'hui Groupe de la déontologie des Nations Unies).

## II. Historique et généralités

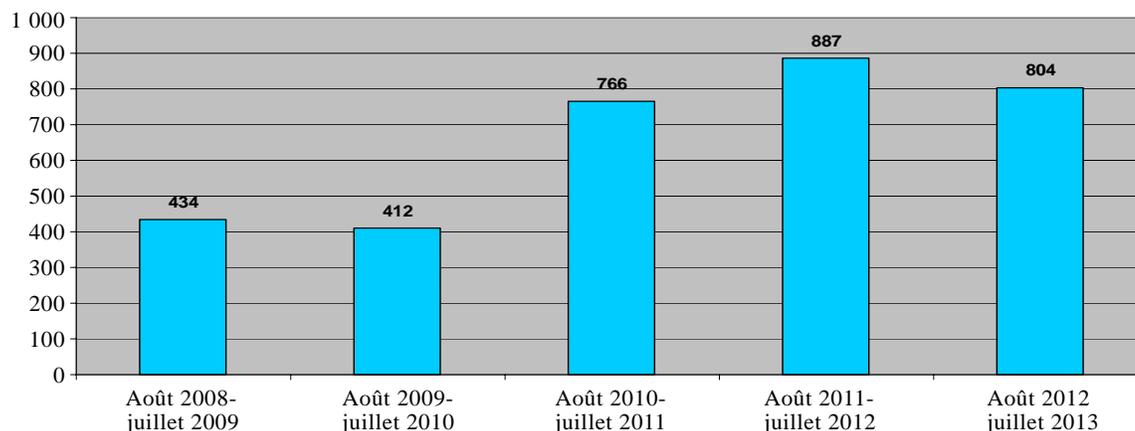
7. Le Bureau de la déontologie a été créé par le Secrétaire général en tant qu'entité indépendante du Secrétariat avec l'approbation de l'Assemblée générale au Sommet mondial de 2005 (voir par. 161 d) de la résolution 60/1 de l'Assemblée générale). Il a reçu des circulaires [ST/SGB/2005/22](#) et [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général, la mission suivante :

- a) Administrer le dispositif de transparence financière de l'Organisation;
- b) Donner confidentiellement des avis et conseils aux fonctionnaires sur les règles de déontologie, notamment en offrant un service d'assistance téléphonique en la matière;
- c) Administrer la politique de l'Organisation en matière de protection contre les représailles;
- d) Élaborer des normes de déontologie et des programmes de formation, d'information et de sensibilisation en la matière, en coopérant au besoin avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et d'autres bureaux;
- e) Fournir un appui à la définition de normes déontologiques et promouvoir la cohérence des politiques du Secrétariat de l'ONU et des fonds et programmes de l'Organisation en la matière.

8. Dans l'exercice de sa mission, le Bureau de la déontologie aide le Secrétaire général à faire en sorte que, dans l'exécution de leurs fonctions, tous les fonctionnaires de l'Organisation satisfassent aux plus hautes qualités de compétence et d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies.

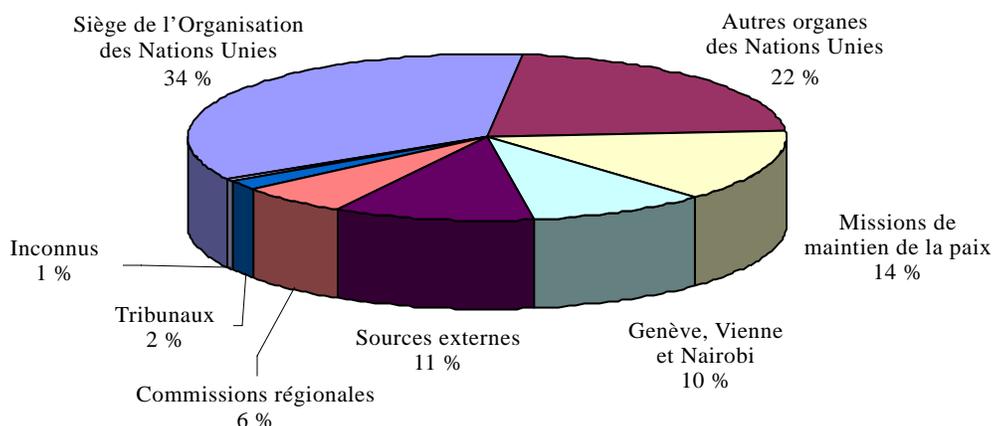
9. Entre le 1<sup>er</sup> août 2012 et le 31 juillet 2013, le Bureau a été saisi de 804 demandes de services émanant de villes sièges, de commissions régionales, de missions de maintien de la paix et de missions politiques spéciales. Comme l'illustre la figure I ci-après, pour avoir entrepris résolument d'étendre ses activités de communication, de sensibilisation et de formation au cours des périodes couvertes par les trois derniers rapports, le Bureau a été sollicité beaucoup plus largement par les fonctionnaires. Il est essentiel pour lui d'entretenir le dialogue afin de susciter une tradition de respect des normes et des règles de déontologie au travail.

Figure I  
**Nombre total de demandes de services adressées au Bureau de la déontologie, par période considérée (août 2008-juillet 2013)**



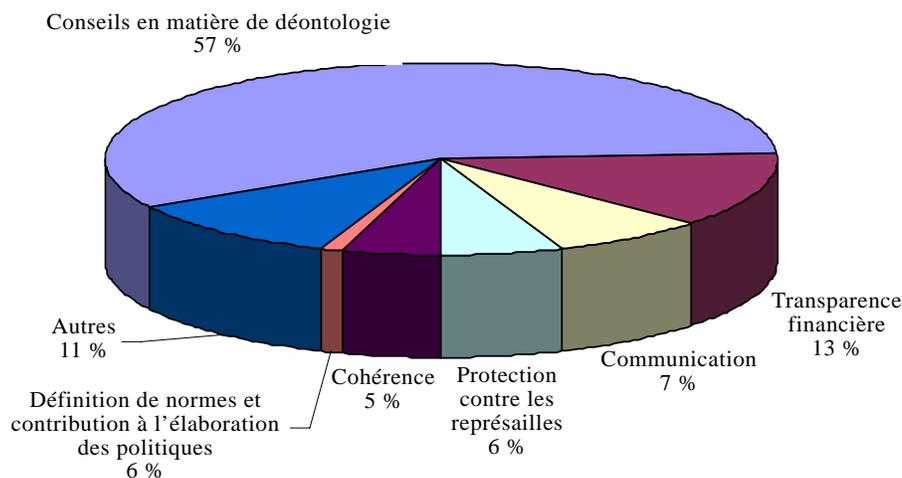
10. Le Bureau reçoit régulièrement des demandes de services émanant de multiples lieux et entités (voir fig. II ci-après). L'ensemble de ses effectifs se trouvant à New York, il doit faire un effort d'organisation pour fournir des services aux fonctionnaires dans le monde entier. D'où la constante augmentation du pourcentage des demandes de services n'émanant pas du Siège : 48 % en 2009-2010 et 66 % en 2012-2013.

Figure II  
Demandes de services, par origine (1<sup>er</sup> août 2012-31 juillet 2013)



11. Ayant vocation à traiter de tout problème de déontologie, le Bureau répond à des demandes ayant trait à des questions d'ordre général, à la formation, au dispositif de transparence financière, à la protection contre les représailles, à la définition de normes et à l'appui aux politiques. Comme il ressort de la figure III ci-après, les conseils de déontologie continuent de représenter la majorité des demandes de services reçues par le Bureau.

Figure III  
Demandes de services, par catégorie (1<sup>er</sup> août 2012-31 juillet 2013)



### III. Activités du Bureau

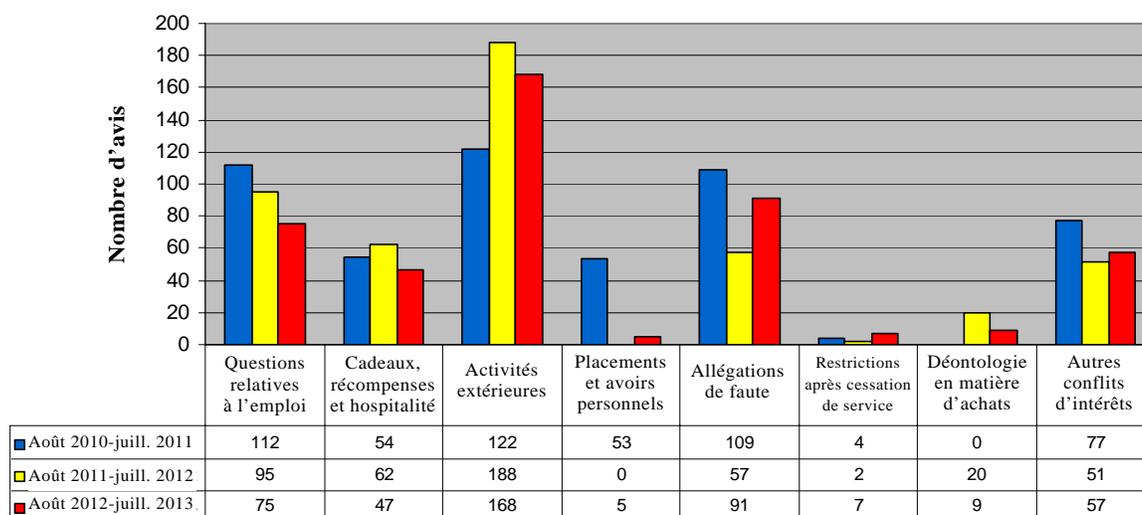
#### A. Avis et conseils

12. Entité indépendante, confidentielle et impartiale, le Bureau a pour vocation de fournir en temps opportun des conseils de qualité. Il aide les fonctionnaires à satisfaire aux plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité en lui fournissant des conseils sur les normes de conduite et en précisant les obligations mises à la charge du fonctionnaire et de l'Organisation. En aidant le fonctionnaire à prendre des décisions respectueuses des valeurs et règles de l'Organisation, le Bureau assume une fonction essentielle de prévention des risques.

13. Le Bureau dispense des conseils au fonctionnaire sur différentes questions, notamment les conflits d'intérêts réels ou apparents, l'exercice d'activités extérieures, l'acceptation de dons ou distinctions honorifiques, les placements et avoirs personnels et d'autres questions liées à l'emploi. S'il constitue une source d'informations sûre et confidentielle pour le personnel, le Bureau ne vient pas remplacer les mécanismes ouverts au fonctionnaire désireux de signaler tel ou tel manquement et de voir régler tel ou tel grief. Indépendant et agissant en toute confidentialité, le Bureau est d'autant plus facile à solliciter et capable de mériter la confiance placée en lui. Ne représentant ni l'administration ni le personnel, il demeure intrinsèquement impartial et conserve sa vocation consultative.

14. Comme indiqué au paragraphe 3 ci-dessus, le Bureau a reçu 459 demandes de conseils et orientations en matière de déontologie au total, ce qui représente 57 % de toutes les demandes reçues. On trouvera à la figure IV ci-après la répartition des demandes de conseils, par catégorie, reçues au cours des trois dernières périodes considérées.

Figure IV  
**Répartition des demandes de conseils en matière de déontologie, par période (août 2010-juillet 2013)**



15. Le nombre total de demandes de conseils de déontologie est demeuré relativement constant durant les dernières périodes considérées. Ce taux de sollicitation renseigne sur l'intérêt que le personnel et l'administration attachent aux services consultatifs du Bureau. Celui-ci continue d'aider le fonctionnaire de l'ONU à traiter de problèmes complexes qui se posent au travail et à décider de la marche à suivre. Récemment, la complexité des demandes de conseils s'est sensiblement accrue, ce qui indique que le personnel saisit le Bureau de cas compliqués dont les faits complexes annoncent une issue incertaine.

16. Comme il ressort de la figure IV ci-dessus, le nombre le plus élevé de demandes de conseils reçues par an ont trait à l'exercice d'activités extérieures. Cela montre que le fonctionnaire n'ignore pas qu'il doit solliciter une autorisation préalable pour mener certains types d'activités extérieures sans porter préjudice à l'ONU ou à leur qualité de fonctionnaire international. Le Bureau fournit régulièrement des avis sur la procédure d'autorisation et sur la régularité des activités envisagées.

17. Le Bureau a continué de donner à la Division des achats du Département de la gestion des avis indépendants sur les programmes de déontologie, de lutte contre la corruption et de respect des normes prescrites à l'intention des fournisseurs potentiels de l'Organisation. Plus précisément, il a : a) donné des avis sur les qualifications des déontologues extérieurs que les fournisseurs proposent de charger de vérifier qu'ils ont mis en œuvre des programmes de déontologie, de lutte contre la corruption et de respect des normes édictées par l'Organisation; et b) vérifié si les matériels du fournisseur et le rapport de l'expert autorisent à conclure que le fournisseur a satisfait aux conditions de réintégration dans le portefeuille de fournisseurs.

18. Au cours des 36 derniers mois, le Bureau a donné des avis et conseils à la Division des achats, à sa demande, au sujet de 28 fournisseurs à différents stades de la procédure de réintégration. La fourniture d'avis et de conseils à l'occasion de chaque réintégration nécessite de multiples examens et une étroite collaboration avec d'autres départements. Le Bureau a collaboré étroitement avec la Division, notamment sur des questions liées au devoir de diligence à l'égard de tierces parties, au risque d'atteinte à la réputation et aux conflits d'intérêts potentiels touchant l'Organisation ou des personnes.

19. Dans l'exercice de sa mission de promotion de la responsabilité et de la transparence, le Bureau a fourni des avis d'ordre déontologique au Cabinet du Secrétaire général sur l'atténuation des risques touchant à la déontologie et à la réputation qui pourraient découler d'initiatives de partenariats multipartites. Il a eu des discussions analogues avec le Comité des commissaires aux comptes et l'École des cadres du système des Nations Unies.

20. Le Bureau a continué de fournir des conseils et avis indépendants au Département de la gestion et au Département de l'appui aux missions sur la surveillance du respect des normes par deux fournisseurs de services essentiels qui prêtent un appui aux activités de maintien de la paix. À cette fin, il est institué un mécanisme qui permet aux fournisseurs de continuer à dispenser des services sous réserve que leur personnel respecte rigoureusement les politiques de l'Organisation applicables aux fournisseurs. Un an après la mise en place de cette procédure, toutes les recommandations faites aux fournisseurs par les contrôleurs sont en cours d'application.

21. Les fonctionnaires voient dans le Bureau un organe indépendant qui traite en toute confidentialité toutes informations dont il est saisi. Durant la période considérée, le Bureau a reçu 58 communications faisant état de problèmes personnels au travail qui n'appellent aucune intervention de sa part, qui lui étaient adressées uniquement pour information. La réception et la conservation de ces informations en toute confidentialité permet à des fonctionnaires qui ne souhaitent pas engager une procédure formelle ou informelle de faire connaître et constater leurs griefs.

22. Le Bureau a fourni sur demande des conseils et avis sur le partage d'informations, les meilleures pratiques, les politiques et la déontologie à de nombreuses autres entités des Nations Unies, dont l'Université des Nations Unies, la Conférence des Parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation de l'aviation civile internationale, le Programme des Nations Unies pour les établissements humains, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Organisation mondiale de la Santé et le Fonds international de développement agricole.

## **B. Dispositif de transparence financière**

23. Le Bureau administre le dispositif de transparence financière, qui a pour objet de repérer, gérer et atténuer les risques de conflits d'intérêts personnels afin de préserver l'intégrité de l'Organisation. Au titre de ce programme, certains fonctionnaires, notamment ceux des classes D-1 ou de rang supérieur et ceux qui sont chargés d'achats ou de placements, doivent souscrire chaque année une déclaration de situation financière. L'examen de ces déclarations est confié à un fournisseur externe.

24. Au total, 4 630 fonctionnaires ont souscrit une déclaration au titre du dispositif durant le cycle de 2012 portant sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2011, qui a commencé le 1<sup>er</sup> mars 2012, dont 1 249 souscrivaient leur première déclaration ou une déclaration ponctuelle. Au total, 99,9 % des participants (soit 4 625 fonctionnaires) se sont acquittés de cette obligation, ce qui égale le niveau de participation le plus élevé de l'histoire du dispositif enregistré pour le cycle de 2011.

25. Le Bureau a aidé les fonctionnaires qui rencontraient des difficultés d'ordre technique à souscrire leur déclaration et a répondu aux questions de tel ou tel déclarant dans un délai de 48 heures. Au titre du cycle de 2012, le Bureau a reçu plus de 6 200 demandes de renseignements et d'assistance fort diverses allant de questions d'ordre technique concernant l'administration du programme à des questions touchant le respect de l'obligation en question. Il a informé les coordonnateurs et les chefs de département du cas de fonctionnaires qui ne s'étaient pas acquittés de leur obligation de déclaration pour un suivi interne, ce qui permet de repérer rapidement toute défaillance et de prendre des mesures sans tarder pour y remédier.

26. La vérification de l'exactitude et de la complétude des informations fournies par les déclarants fait partie intégrante du dispositif. Durant le cycle de 2012, un échantillon aléatoire stratifié de 226 participants a été retenu aux fins de la

procédure de vérification. Tous ces participants ont produit toutes les pièces demandées émanant de tierces parties.

27. Durant le cycle de 2012, les vérificateurs externes du dispositif ont relevé pour 55 déclarants (soit 1,2 % du total) 67 caractéristiques ou activités dénotant l'existence d'un conflit d'intérêt potentiel ou réel auquel il fallait remédier. De ces 67 conflits d'intérêts, 9 intéressaient des prises de participation financière, 41 des activités extérieures et 17 des relations familiales. En concertation avec le Bureau, les examinateurs ont formulé des recommandations sur les mesures à prendre pour atténuer et gérer ces conflits d'intérêts. On trouvera au tableau 1 ci-après une comparaison des mesures prises pour remédier aux conflits décelés en 2011 et 2012, l'information étant ventilée par type de mesure et par type de conflit. Aucune mesure n'était nécessaire quand une question ne représentait plus un conflit d'intérêt potentiel.

Tableau 1

**Suite donnée aux cas de conflits d'intérêts durant les cycles de 2011 et 2012**

	<i>Nombre de conflits</i>		<i>Sans suite</i>		<i>Approbation</i>		<i>Rejet</i>		<i>Compte géré</i>		<i>Autres</i>	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Intérêts financiers	9	14	0	3	0	1	7	10	0	0	0	0
Activités extérieures	41	65	1	10	30	47	9	1	0	0	8	7
Relations familiales	17	24	0	3	0	0	12	20	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>67</b>	<b>103</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>48</b>	<b>28</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>

28. Au titre du dispositif de transparence financière, le Bureau a répondu à 103 demandes d'avis sur toute une série de questions connexes, notamment les placements personnels, les activités extérieures et les relations familiales.

29. À la clôture du cycle de 2012, seuls 4 des 4 630 participants (soit moins de 0,1 %) n'avaient pas rempli leur obligation. Ces dossiers ont été renvoyés au Bureau de la gestion des ressources humaines pour suite à donner.

30. Dans sa résolution [63/250](#), l'Assemblée générale a approuvé la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon laquelle, dans les futurs rapports sur les activités du Bureau de la déontologie, le Secrétaire général devrait préciser, pour chaque lieu d'affectation, combien de personnes sont concernées par le dispositif, combien ont dûment rempli leur déclaration, combien ne l'ont pas fait et pourquoi. On trouvera, dans l'annexe au présent rapport, des informations sur le dispositif de transparence financière de 2012 pour le Secrétariat, classées par département ou bureau.

31. L'initiative de l'ONU relative à la publication volontaire de la déclaration de situation financière encourage les hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou rang supérieur à déclarer leurs intérêts privés et leurs activités extérieures. Au total, 116 hauts fonctionnaires s'y sont prêtés, lors du cycle de 2012, ce qui

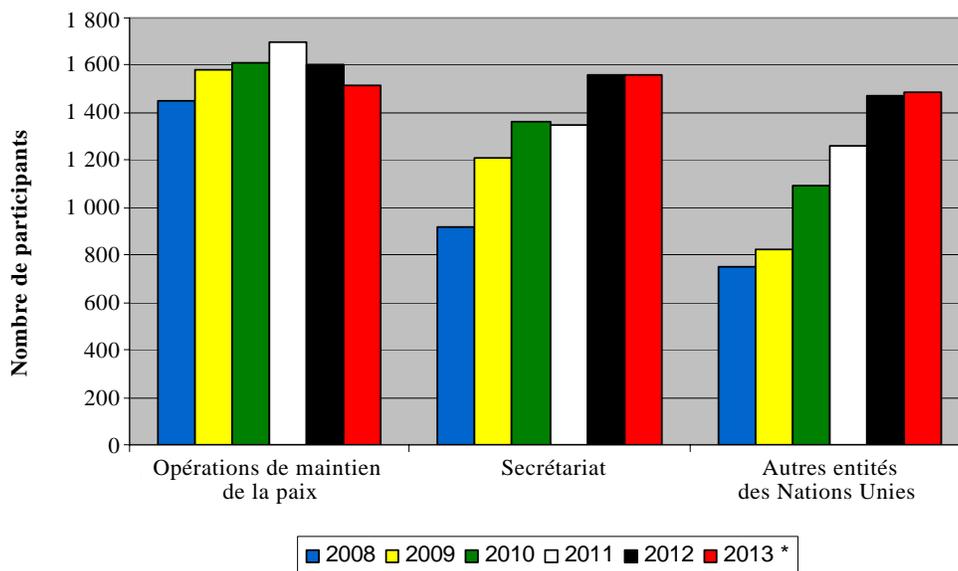
représente un taux de participation de 85,9 %. Quarante-vingt de ces participants (soit 69 %) ont choisi de rendre public un état récapitulatif de leurs actifs, passifs et intérêts extérieurs. Les 36 autres (soit 31 %) ont affirmé publiquement avoir dûment souscrit à la déclaration de situation financière prescrite par l'Organisation. Ces déclarations publiques volontaires sont affichées sur le site Web du Secrétaire général. Par rapport au cycle précédent, le taux de participation a légèrement diminué (étant passé de 93,5 % en 2011 à 85,9 % en 2012), ce qui s'explique peut-être par le fort taux de rotation des hauts fonctionnaires en 2012.

32. Pour la période 2013, qui a commencé le 1<sup>er</sup> mars 2013, le nombre total de fonctionnaires concernés s'élevait à 4 558 au 31 juillet 2013. La figure V ci-après permet de comparer les taux de participation au dispositif de transparence financière des différentes années de déclaration et des différentes entités participantes. On trouvera au tableau 2 ci-après la ventilation des données par catégorie d'entités. Si le nombre de déclarants pour le cycle de 2013 reste fort comparable à celui de 2012, le nombre total a considérablement augmenté au fil des ans, de 167 % puisqu'il n'était que de 1 704 en 2006. Les déclarants du Secrétariat, y compris ceux des opérations de maintien de la paix, continuent de représenter la majorité de l'ensemble, mais ceux d'autres entités des Nations Unies sont passés de 339 en 2006 à 1 484 en 2013.

33. Le nombre de déclarants pour 2013 montre que les directeurs de programme sont fort conscients de l'impératif de réduire les risques en matière de déontologie et de gérer les conflits d'intérêts potentiels.

Figure V

**Participation au dispositif de transparence financière, par entité et par année de déclaration (2008-2013)**



\* Au 31 juillet 2013.

Tableau 2  
**Participation au dispositif de transparence financière, par entité  
 et par année de déclaration (2008-2013)**

	<i>Opérations de maintien de la paix</i>	<i>Secrétariat</i>	<i>Autres entités des Nations Unies</i>	<b>Total par année</b>
2008	1 449	919	750	3 118
2009	1 584	1 212	822	3 618
2010	1 614	1 360	1 091	4 065
2011	1 697	1 351	1 258	4 306
2012	1 600	1 558	1 472	4 630
2013*	1 515	1 559	1 484	4 558

\* Au 31 juillet 2013.

34. Le Bureau de la déontologie fournit non seulement des services au Secrétariat mais il administre aussi le dispositif de transparence financière pour d'autres entités des Nations Unies qui choisissent d'y participer sur la base de la participation aux coûts<sup>1</sup>. Environ un tiers du nombre total de déclarants au titre du dispositif de transparence financière relèvent d'autres entités des Nations Unies (voir tableau 2 ci-dessus). Le Bureau a fourni des avis techniques et fonctionnels, y compris concernant les méthodes d'examen des déclarations de situation financière, à d'autres entités des Nations Unies qui se dotent de leur propre dispositif.

35. Dans sa résolution 66/234 sur la gestion des ressources humaines, l'Assemblée générale a souscrit à des recommandations que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires avait formulées tendant à ce que le Secrétaire général cherche et étudie tous les moyens possibles d'obtenir les services d'examen des déclarations de situation financière à meilleur prix, envisage la possibilité de lier la fonction d'examen et les services informatiques et garde à l'examen la question de la périodicité des déclarations de situation financière. À l'expiration du contrat avec le fournisseur initial chargé de l'examen externe des déclarations de situation financière en janvier 2013, le Secrétariat a passé des marchés pour les services d'examen externe et pour certains services informatiques avec un autre fournisseur, conformément à ses procédures de passation de marchés. Il a pu, contractuellement, réduire le coût unitaire et maîtriser le coût global du dispositif. Comme il est dit plus haut, le Secrétariat recherche des fonds pour asseoir le dispositif sur une nouvelle plateforme informatique. Le Bureau de la déontologie continue d'étudier la question de la périodicité des déclarations de situation

<sup>1</sup> Participent actuellement au dispositif les entités suivantes des Nations Unies : Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA); Institut des Nations Unies pour la recherche sur le désarmement; Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice; Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida; Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification dans les pays gravement touchés par la sécheresse et/ou la désertification, en particulier en Afrique; Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; Commission d'indemnisation des Nations Unies; Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques; Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche; Université des Nations Unies; et Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes).

financière en gardant à l'esprit le profil risque de l'Organisation en matière de déontologie et d'atteinte à la réputation.

36. De plus, dans la même résolution, l'Assemblée générale a souscrit à une recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires tendant à réviser le cadre réglementaire du programme pour confier au Bureau de la déontologie un plus grand rôle dans la détermination des fonctionnaires tenus de souscrire une déclaration et pour formuler une série de critères plus précis régissant la souscription des déclarations. Cette révision, qui sera l'occasion d'étudier d'autres mesures pour traiter la question des conflits d'intérêts personnels, sera conduite par le Bureau en consultation avec les autres bureaux concernés, notamment le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau des affaires juridiques.

37. Le dispositif permet aux fonctionnaires de mieux cerner la problématique des conflits d'intérêts personnels. Depuis 2006, au titre du dispositif, plus de 23 000 déclarations de situation financière personnelle ont été examinées. On a recensé plus de 109 000 courriers électroniques et communications téléphoniques entre les fonctionnaires et l'examineur externe du dispositif, qui ont permis de fournir des avis et conseils. Le fait que chacun comprend mieux la problématique se mesure également à la réduction du nombre de conflits d'intérêts relatifs à des actifs financiers. Alors que 58 cas de ce type ont été signalés durant le cycle de dépôt des déclarations de 2010, seulement 14 l'ont été en 2011 et 9 en 2012, comme il ressort du tableau 1 ci-dessus.

38. Le dispositif a largement contribué à sensibiliser les fonctionnaires à la problématique et à assurer leur adhésion aux principes d'intégrité. Ils sont plus conscients des conflits d'intérêts personnels et plus enclins à éviter toutes situations grosses de conflits d'intérêts. Les risques déontologiques sont d'autant mieux maîtrisés que les fonctionnaires en général, et les hauts fonctionnaires en particulier, sont plus conscients des conflits d'intérêts.

### **C. Protection de personnes qui signalent des manquements et qui concourent à des audits ou enquêtes dûment autorisés**

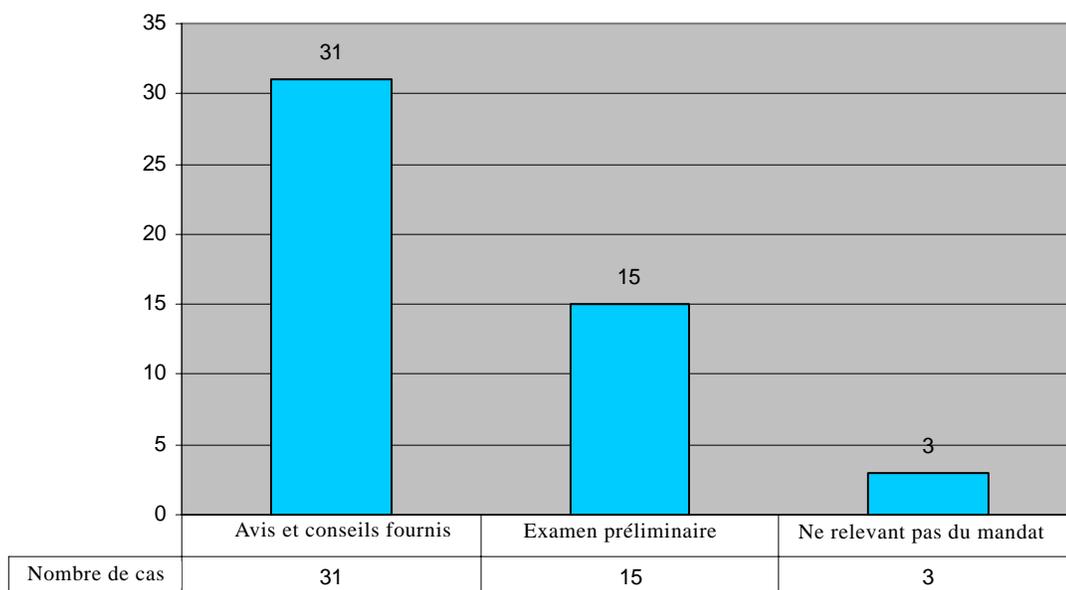
39. Entrée en vigueur en janvier 2006, la circulaire [ST/SGB/2005/21](#) du Secrétaire général, intitulée Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, et à sa suite la création du Bureau de la déontologie, est un élément essentiel de la réforme interne prescrite par le Sommet mondial de 2005. Vu l'importance de la gouvernance transparente et responsable et les risques considérables dont est grosse la corruption, la politique de protection contre les représailles vient encourager tout fonctionnaire à signaler tous cas de fraude, de corruption, de gaspillage des ressources et autres fautes graves.

40. Selon ladite circulaire, le Bureau reçoit toutes plaintes faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire de celles-ci en vue de déterminer si la démarche entreprise par le requérant est une activité protégée et, dans l'affirmative, si cette activité a été un facteur à l'origine des représailles présumées. S'il est établi, à première vue, qu'il y a eu des représailles, le Bureau renvoie l'affaire au Bureau des services de contrôle interne pour qu'une enquête officielle

soit ouverte. Il se prononce après avoir reçu et étudié le rapport d'enquête et les pièces justificatives.

41. Entre le 1<sup>er</sup> août 2012 et le 31 juillet 2013, le Bureau a reçu 49 demandes résultant de la politique de l'Organisation en matière de protection contre les représailles. En ce qui concerne les cas de représailles signalés conformément à la circulaire [ST/SGB/2005/21](#) du Secrétaire général, le Bureau a procédé à 15 examens préliminaires, comme il ressort de la figure VI ci-après. Le Bureau a effectué 12 évaluations préliminaires et renvoyé trois dossiers au Bureau des services de contrôle interne pour enquête après avoir établi une présomption de représailles. Si le bien-fondé de neuf plaintes n'avait pas été établi, à première vue, à l'issue de neuf évaluations préliminaires, trois autres suivent leur cours.

Figure VI  
**Suite donnée aux demandes de protection**  
**(1<sup>er</sup> août 2012-31 juillet 2013)**



42. Des 34 demandes qui n'ont pas donné lieu à examen préliminaire, 3 ont été jugées comme ne relevant pas du mandat du Bureau. Les 31 autres demandes ont suscité des avis et conseils, notamment sur la teneur et l'applicabilité de la politique de protection contre les représailles et les conditions régissant la dénonciation de manquements. Les fonctionnaires ayant saisi le Bureau de problèmes liés au travail non couverts par cette politique ont été orientés vers le Groupe du contrôle hiérarchique, le Bureau d'aide juridique au personnel, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies et d'autres bureaux compétents.

43. Le Bureau de la déontologie peut recommander au Secrétaire général de prendre des mesures de protection provisoires lorsqu'il renvoie les plaintes pour enquête. Durant le cycle en cours, le Bureau a facilité de telles mesures pour deux requérants. L'un a été mis en congé spécial à plein traitement en attendant l'issue de

l'enquête, l'enquête contre l'autre qui aurait été engagée aux fins de représailles ayant été suspendue.

44. Durant la période considérée, le Bureau a reçu des rapports d'enquête du Bureau des services de contrôle interne concernant trois cas de présomption de représailles, l'une ayant été renvoyée pour examen en 2010-2011 et deux en 2011-2012. Le Bureau attend les rapports d'enquête concernant les cas de représailles présumée qui ont été renvoyés au Bureau des services de contrôle interne durant le cycle en cours.

45. S'agissant de l'affaire renvoyée en 2010-2011, à l'issue d'une évaluation indépendante du rapport d'enquête reçu du Bureau des services de contrôle interne et des pièces justificatives, le Bureau a conclu qu'il n'avait pas été établi qu'il y avait eu représailles.

46. S'agissant des deux affaires renvoyées en 2011-2012, ayant achevé l'examen du rapport d'enquête et des pièces justificatives concernant l'une d'elles, le Bureau a conclu à l'exercice de représailles. Par suite, il a recommandé à l'Administration de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de la personne visée par l'enquête et des mesures correctives visant à éliminer les effets préjudiciables des représailles pour le requérant. L'examen du rapport d'enquête concernant la deuxième affaire suit son cours.

47. On l'a déjà dit, la politique de protection contre les représailles vise à encourager la dénonciation des fautes graves susceptibles de nuire à l'Organisation, mais l'immense majorité des dénonciations de fautes évoquées dans les plaintes pour représailles concernent des allégations de harcèlement du fonctionnaire concerné. La politique continue d'être utilisée comme une procédure de recours et un mécanisme de règlement des conflits du travail, les requérants saisissant parallèlement d'autres mécanismes de recours. En ce qui concerne les trois cas de la période 2012-2013 concernant lesquels le Bureau a conclu à l'existence d'une présomption, il s'agissait à l'origine de trois plaintes pour harcèlement déposées par un fonctionnaire contre un supérieur hiérarchique.

48. Le Bureau a entrepris une étude complète indépendante de la politique et des pratiques actuelles en matière de protection contre les représailles, le but étant essentiellement d'améliorer les moyens employés par l'Organisation pour encourager tout fonctionnaire à dénoncer des fautes graves, les protéger contre d'éventuelles représailles et prévenir toutes représailles. L'Assemblée générale le lui ayant demandé dans sa résolution [67/255](#), le Secrétaire général lui fera rapport à sa soixante-neuvième session sur les modalités et recommandations propres à permettre de renforcer la politique en vigueur à l'Organisation en matière de protection contre les représailles.

49. Depuis 2010, le Bureau de la déontologie a pris plusieurs mesures pour améliorer la protection contre les représailles, ayant notamment : a) eu recours à un mécanisme autre que le Bureau des services de contrôle interne pour conduire l'enquête lorsque celui-ci ne pouvait le faire à cause d'un conflit d'intérêts; b) préservé la confidentialité de toutes données concernant les personnes demandant à bénéficier d'une protection; c) élaboré et mis en œuvre des consignes applicables à la protection contre les représailles; d) fait preuve de rigueur en examinant les rapports d'enquête, y compris les preuves et témoignages; e) apprécié en toute indépendance l'existence de représailles; et f) entrepris une ambitieuse campagne de

sensibilisation et d'éducation à l'intention des fonctionnaires pour les encourager à briser le silence et à signaler les problèmes qui se posent au travail.

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

50. Conformément au mandat qui lui a été confié d'œuvrer à asseoir une tradition de respect de l'éthique dans l'ensemble de l'Organisation, le Bureau propose de nombreux services de sensibilisation et de consultation aux fonctionnaires hors Siège. Pendant la période considérée, il a effectué des visites sur le terrain au Centre de services régional d'Entebbe, à la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud, à la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti, à l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire, à la Commission économique pour l'Afrique, à la Commission économique pour l'Europe, à l'Office des Nations Unies à Genève, à la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, à la FAO et au Programme alimentaire mondial.

51. Dans le cadre de ses activités de sensibilisation, le Bureau a tenu des réunions en tête-à-tête avec environ 700 personnes. Il s'est entretenu avec le personnel et l'Administration, a organisé des réunions-débats, des séances d'information et des exposés ciblés sur la déontologie.

52. Le nouveau site Web du Bureau a, durant sa première année de pleine activité à cheval sur 2012 et 2013, reçu plus de 60 000 visiteurs. Accessible à tous les fonctionnaires à partir de iSeek et au public à l'adresse [www.un.org](http://www.un.org), ce site, qui centralise toutes les informations relatives à l'éthique à l'ONU, disponibles dans les six langues officielles, est la base centrale de données de l'Organisation sur l'enseignement de l'éthique et la sensibilisation à celle-ci.

53. En exécution du mandat qui lui a été confié d'élaborer des normes et programmes de formation sur l'éthique et de dispenser tous les ans à l'intention de tous les fonctionnaires une formation en la matière en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Bureau a élargi sa bibliothèque de formation de façon à pouvoir proposer aux fonctionnaires des formations qui répondent à leurs besoins. Sa stratégie en la matière comporte trois volets : a) sensibilisation initiale; b) enseignement et formation de base à l'éthique; et c) perfectionnement des compétences en matière de prise de décisions d'ordre éthique. Le Bureau emploie diverses méthodes d'enseignement de l'éthique, sachant que la technologie ne cesse de favoriser l'évolution dans ce domaine.

54. La formation en ligne permet de mieux déterminer les attentes fondamentales en matière de comportement éthique. Le Bureau de la gestion des ressources humaines et le Bureau de la déontologie ont remanié le programme en ligne d'initiation à l'éthique, qui date de 2007. La version révisée du programme, inspirée d'une formation élaborée par l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, devrait voir le jour en 2013-2014. Pendant l'élaboration de la nouvelle formation, la formation en ligne de la génération précédente continue d'être utilisée par les fonctionnaires à tous les niveaux. Depuis le lancement du programme de sensibilisation à l'obligation d'intégrité en 2005, plus de 54 000 personnes l'ont suivi en ligne, dont 4 325 au cours de la période considérée.

55. L'enseignement de l'éthique est essentiel pour amener tous les fonctionnaires à observer les normes de conduite requises du fonctionnaire international. En 2012-

2013, le Bureau de la déontologie a lancé le programme d'entretiens avec le supérieur hiérarchique à l'intention de tous les fonctionnaires qui sont censés participer à une formation annuelle à l'éthique. Avec le concours du Cabinet du Secrétaire général, du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Département de la gestion, le Bureau de la déontologie a établi un guide de dialogue d'application directe sur les devoirs et la mission du fonctionnaire international, mettant l'accent sur le serment professionnel. Suivant un processus classique en cascade, le Secrétaire général, à la retraite de septembre 2012, mènera ce dialogue avec ses proches collaborateurs qui, à leur tour, en feront de même avec leurs subordonnés directs, opération qui se répétera à tous les échelons. Au 31 juillet 2013, 28 départements avaient procédé à ce dialogue, 13 chefs de département ayant attesté y avoir procédé. En s'appuyant sur les cadres opérationnels pour conduire ce dialogue, l'Organisation n'a pas besoin de faire appel à des animateurs externes. Cette initiative vient renforcer le respect de la déontologie chez les hauts responsables et montre que la hiérarchie donne le ton en matière de respect de l'éthique<sup>2</sup>.

56. Au cours de la période 2012-2013, le Bureau de la déontologie a commencé à élaborer un nouveau programme de formation qui viendra renforcer le respect de la déontologie et couvrir les activités et emplois extérieurs, les conflits d'intérêts, les dons et faveurs, la confidentialité, la dénonciation de problèmes et la prévention des représailles. Ce programme modulaire peut être enseigné par le personnel préposé à la formation au Siège et hors Siège sans qu'il soit nécessaire de faire appel à des animateurs externes. Au cours de la période considérée, le Bureau a distribué la version récemment révisée du document intitulé *Mettre l'éthique en pratique : guide à l'intention des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies*, qui vient compléter ce programme de base.

57. L'enseignement de l'éthique à un niveau avancé aide le fonctionnaire à faire preuve d'esprit critique en présence de questions de déontologie et d'intégrité et à se guider sur les règles déontologiques face à tout dilemme dans la vie. Le Bureau a continué d'organiser l'atelier consacré à l'éthique et l'intégrité au quotidien au cours de la période 2012-2013. Depuis son lancement en 2006, plus de 14 500 fonctionnaires de l'ensemble du système y ont participé. Pendant la période considérée, quelque 500 fonctionnaires à l'échelle du système ont participé aux sessions de l'atelier.

58. Le module de formation en ligne à la déontologie et à l'intégrité en matière de passation des marchés de la Division des achats est entré dans sa quatrième année. Durant la période considérée, 161 personnes ont suivi le programme, obligatoire pour le personnel de la Division des achats et recommandé pour d'autres catégories de personnel intervenant dans ce domaine.

59. Dans sa résolution [65/247](#), l'Assemblée générale a souscrit à la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires tendant à voir le Bureau de la déontologie organiser des réunions d'initiation obligatoires à l'intention des hauts responsables, le but étant de susciter une tradition de respect de l'éthique, d'intégrité et de responsabilité dans l'Organisation. Au cours de la période considérée, le Directeur du Bureau a tenu, à titre confidentiel, 10 réunions d'initiation avec les nouveaux sous-secrétaires

---

<sup>2</sup> On trouvera à la section III.F ci-après des informations connexes sur la promotion du respect de la déontologie par les hauts responsables et de leur sens de la déontologie.

généraux et secrétaires généraux adjoints, y compris les représentants spéciaux et les représentants spéciaux adjoints du Secrétaire général.

## **E. Établissement de normes et conseils en matière de politique générale**

60. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a formulé des observations à l'occasion de la révision de la circulaire du Secrétaire général sur le statut et les droits et devoirs essentiels du fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies (ST/SGB/2002/13), après que l'Assemblée générale a approuvé les textes révisés du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et la version 2013 des Normes de conduite requises du fonctionnaire international. Le Bureau a concouru à l'élaboration des propositions de modifications au Statut et au Règlement du personnel. Siégeant en qualité d'observateur au Comité de gestion, le Directeur du Bureau est bien placé pour relever toutes questions de déontologie susceptibles de surgir à l'occasion de ces délibérations et faire part de ses observations en la matière.

61. Le Bureau a continué, avec d'autres départements du Secrétariat, à examiner diverses questions touchant les conflits d'intérêts personnels et institutionnels et tels ou tels aspects des conditions de recrutement de certaines catégories de personnel.

62. Le Bureau a tenu des consultations et fourni des services consultatifs de fond en matière de politique générale à d'autres entités des Nations Unies à l'occasion de l'élaboration par celles-ci de normes éthiques régissant la conduite et le comportement du personnel et aux fins de la création de bureaux de la déontologie et de politiques connexes.

## **F. Respect de la déontologie par les hauts responsables, tradition de respect des règles de la déontologie et mesure du respect de la déontologie**

63. Dans leur contrat de mission conclu avec le Secrétaire général en 2013, les hauts fonctionnaires se sont également engagés à appuyer l'engagement pris par l'Organisation d'asseoir une tradition de respect des valeurs éthiques. Le Directeur du Bureau de la déontologie a été chargé de conduire des évaluations confidentielles du comportement déontologique de tous les secrétaires généraux adjoints signataires d'un contrat de mission. Cette opération a été l'occasion pour des membres de l'équipe de direction de mesurer l'incidence de tels ou tels comportements éthiques sur leur aptitude à s'acquitter de leurs fonctions de haut responsable dans le respect des règles de la déontologie. Les données globales de cette évaluation effectuée pour les cycles de 2011 et 2013 peuvent servir à élaborer un modèle de comportement respectueux de la déontologie à l'intention des hauts responsables.

64. En 2012, le Bureau a effectué une évaluation officielle des risques d'ordre déontologique et des risques pour la réputation de l'Organisation dans les missions comme suite à deux directives parallèles. Dans sa résolution 66/234, l'Assemblée générale a souscrit à une demande du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires tendant à voir le Secrétaire général définir des critères d'évaluation appropriés pour apprécier pleinement le degré de réalisation des objectifs de promotion de strictes normes d'intégrité et de respect des principes de

déontologie. À la fin de 2011, le Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions a chargé le Bureau de la déontologie d'effectuer une évaluation du risque déontologique dans les opérations de maintien de la paix.

65. Les travaux de recherche correspondants ont consisté à étudier les questions touchant le risque déontologique et les traditions de l'Organisation. Ils ont été l'occasion de mesurer à quel point les fonctionnaires ont le sentiment d'être au service d'une organisation dont les traditions sont imprégnées d'éthique et d'intégrité et d'y concourir. L'évaluation a recensé et mesuré systématiquement les risques de voir compromettre l'aptitude de l'Organisation à s'acquitter de son mandat dans le domaine du maintien de la paix. On a ainsi pu établir des données de référence permettant de mesurer dans le temps l'impact de l'adhésion de l'Organisation à la déontologie dans ses services.

66. L'évaluation a fait fond sur les meilleures pratiques dans le domaine des recherches en sciences sociales et s'est inspirée des enseignements tirés d'autres évaluations de risques analogues issues des secteurs privé et public. Elle a permis de recueillir des données qualitatives à la faveur d'entretiens et de discussions de groupes auprès de 519 personnes au Siège et dans huit missions, dont des fonctionnaires engagés sur le plan international et national, des responsables, des dirigeants et des observateurs militaires et de police. On a aussi recueilli des données quantitatives auprès de 2 322 fonctionnaires en procédant par enquête en ligne confidentielle sur 10 mesures de référence normalisées ayant été retenues pour apprécier le respect des normes déontologiques ainsi que la gravité et la probabilité de 18 risques déontologiques distincts.

67. De l'interprétation des deux séries de données, on a pu dégager les aspects positifs et les sujets de préoccupation suscités par l'éthique et l'intégrité au travail. Lors des entretiens qualitatifs, les fonctionnaires ont évoqué six principaux thèmes : principe de responsabilité; lourdeurs administratives et gestion efficace; exploitation et atteintes sexuelles; attentes du fonctionnaire international; indépendance et impartialité; et risques de tiers. Ils n'osent pas se faire entendre, s'inquiètent du favoritisme et de l'impunité et de l'inobservation des normes de conduite. Malgré ces préoccupations qu'ils expriment, les fonctionnaires veulent s'investir dans la mission de l'Organisation, avoir leur mot à dire sur la déontologie et, le plus souvent, travailler dans un milieu où les traditions sont faites d'équité et de respect. Les fonctionnaires de l'ONU veulent œuvrer à asseoir la confiance, la crédibilité et la transparence.

68. Le rapport contenait les recommandations suivantes, formulées à titre indicatif :

- Continuer de faire connaître les attentes résultant de la qualité de fonctionnaire international;
- Appuyer les responsables dans leur vocation de promoteurs clefs du respect des règles de déontologie sur le lieu de travail;
- Susciter chez le fonctionnaire une meilleure conception du traitement équitable au travail;
- Susciter chez les groupes de fonctionnaires une meilleure conception du traitement équitable au travail;
- Faire en sorte que chacun puisse dénoncer tous manquements sans craindre des représailles ou quelque autre préjudice au travail;

- Réduire les pressions tendant à voir contourner les règles au profit du résultat;
- Asseoir la confiance dans le fait que les problèmes d'ordre déontologique seront dûment traités;
- Veiller à appliquer les règles également, quelles que soient les circonstances;
- Respecter ceux qui s'expriment et soulèvent des problèmes et faire en sorte qu'ils se sentent en sécurité;
- Veiller à garder toutes décisions en matière de promotion sur le mérite et non le favoritisme.

69. Depuis la parution du rapport, le Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions a reçu un compte rendu de chacune des huit missions ayant concouru à l'étude. Les Représentants spéciaux du Secrétaire général ont été priés d'élaborer des plans d'action selon les données les concernant. L'Administration envisage d'étendre ces études à d'autres missions, l'idée étant de généraliser les mesures de référence relatives au respect des normes déontologiques et aux risques. L'Organisation procède séparément à l'examen de ses pratiques et politiques en matière de conduite d'enquêtes internes, y compris la décision d'établir un rapport, l'établissement des faits et la procédure disciplinaire. Le dialogue sur l'encadrement (voir plus haut par. 55) découle en partie de deux conclusions de cette étude : la nécessité de faire mieux comprendre les exigences de la qualité de fonctionnaire international et celle d'étudier les répercussions des lourdeurs administratives sur l'efficacité de la gestion. Le concours que le Bureau de la déontologie apporte, d'une part, à la Division des achats et, d'autre part, au futur mécanisme de promotion des partenariats permet d'encadrer les interactions avec les tiers et les risques déontologiques inhérents à cette entreprise.

#### IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies

70. En avril 2013, le Comité de déontologie des Nations Unies a été rebaptisé Groupe de la déontologie des Nations Unies, comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution [66/234](#) et à la publication de la circulaire [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#) du Secrétaire général. Le Groupe a pour mandat d'arrêter des normes et politiques uniformes pour le Secrétariat de l'ONU et les organes et programmes sous administration distincte et de procéder aux consultations nécessaires au sujet de certaines affaires et questions importantes et particulièrement complexes intéressant l'ensemble du système. Le Chef du Bureau de la déontologie assure la présidence du Groupe.

71. Le Groupe de la déontologie est composé des chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies et du Secrétariat<sup>3</sup>.

72. Au cours de la période considérée, de nouveaux chefs ont été nommés à la tête des bureaux de la déontologie du HCR, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et du Programme alimentaire mondial pour un mandat complet ou à titre temporaire. Le Président du Groupe de la déontologie a organisé des réunions d'orientation à l'intention des nouveaux membres qui ont aussi reçu des conseils techniques sur les fonctions communes des bureaux de la déontologie.

<sup>3</sup> Le Bureau de la déontologie fournit des services directs à ONU-Femmes en attendant que l'Entité désigne son déontologue.

73. Du 1<sup>er</sup> août 2012 au 31 juillet 2013, le Groupe de la déontologie a tenu neuf sessions officielles. Il s'est donné pour priorité de veiller à renforcer l'application cohérente des normes déontologiques et des mandats communs et il a examiné les enseignements tirés de l'application de la politique de protection contre les représailles. Il a en particulier étudié l'incidence des récentes décisions du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sur les activités d'un bureau de la déontologie. Les bureaux membres du Groupe continuent d'élaborer des actions de formation à la déontologie et de diversifier les méthodes utilisées pour les dispenser. Grâce au partage des matériaux de formation, les membres du Groupe sont en mesure d'offrir des matériaux de haute qualité au moindre coût.

74. Le Groupe de la déontologie continue de s'intéresser aux nouveaux problèmes déontologiques qui présentent des risques d'ordre personnel, institutionnel et opérationnel. Il s'agit notamment de l'utilisation des médias sociaux, de l'évaluation des risques, du devoir de diligence à l'égard de tiers, ainsi que de la contestation des décisions ou avis d'un bureau de la déontologie. En outre, le Groupe a examiné les paramètres de confidentialité d'un bureau de la déontologie dans le cadre de ses fonctions essentielles.

75. Conformément à son mandat, le Groupe de la déontologie a examiné les rapports annuels de ses bureaux de la déontologie membres. Cet examen a pour objet de renforcer la cohérence dans l'établissement de rapports d'activité, d'évaluer l'efficacité et de faire la synthèse des meilleures pratiques.

76. Le Bureau de la déontologie et les membres du Groupe de la déontologie concourent aux activités du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. Créé le 21 juin 2010, ce réseau a pour vocation d'aider le Secrétaire général à promouvoir la collaboration entre tous les organismes des Nations Unies en matière de déontologie. Il s'agit d'un vaste espace de concertation des mécanismes déontologiques des entités des Nations Unies, d'organisations apparentées et d'autres organisations internationales, ainsi que d'institutions financières régionales et internationales. Il fournit un appui aux activités de perfectionnement professionnel, à la recherche comparative des meilleures méthodes et à l'échange de politiques et de pratiques déontologiques. La cinquième réunion du Réseau s'est tenue du 3 au 5 juillet 2013 à Paris sous les auspices de l'UNESCO.

77. Au sein du système des Nations Unies, le Groupe de la déontologie demeure le seul mécanisme ayant vocation à renforcer l'application cohérente et constante des normes déontologiques et à organiser des consultations sur des questions majeures qui ont des incidences sur l'ensemble du système. Depuis sa création, ce mécanisme a sensibilisé à l'exigence d'intégrité individuelle et institutionnelle dans les organismes des Nations Unies, y compris les risques de conflits d'intérêts susceptibles de porter atteinte à la réputation, et a contribué au renforcement de politiques et pratiques harmonisées en matière de déontologie et d'intégrité entre les organisations membres.

## V. Observations et conclusion

78. Un solide mécanisme déontologique concourt grandement à asseoir une tradition institutionnelle de respect de la déontologie et d'intégrité et la confiance du public dans l'Organisation des Nations Unies. Un tel mécanisme sert de soubassement au principe de responsabilité et au respect, à la gestion avisée, à la

transparence et à l'intégrité au travail et devrait ainsi continuer de recevoir le plus grand appui politique et financier possible, afin de pouvoir remplir sa vocation.

79. Le Bureau de la déontologie s'intéresse aux incidences des récentes décisions du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies sur son indépendance et ses règles de confidentialité. La multiplication des attentes résultant de l'application de la politique de protection contre les représailles, par suite de ces décisions, fait qu'il est nécessaire de procéder à une analyse juridique approfondie des preuves, des liens de cause à effet et des responsabilités. Cette évolution est de nature à remettre fondamentalement en cause la vocation de conseillers confidentiels et conseillers et éducateurs de confiance des bureaux de la déontologie.

80. Les services déontologiques n'ont d'intérêt que si chacun mesure bien les risques déontologiques auxquels l'Organisation est exposée. Le Bureau de la déontologie s'est donné des critères de mesure des risques et effets des mesures correctives dans le temps. Il s'efforcera, en partenariat avec d'autres départements et bureaux, de faire prendre pleinement en considération l'exigence d'intégrité personnelle et institutionnelle et les risques d'ordre opérationnel dans le modèle de gestion des risques de l'Organisation des Nations Unies.

81. Le Bureau de la déontologie, de concert avec d'autres bureaux compétents, œuvre à asseoir une tradition de responsabilité au sein de l'Organisation, sa contribution pouvant se mesurer notamment par ce qui suit :

- Gestion chaque année de la participation de plus de 4 600 fonctionnaires au dispositif de transparence financière de l'ONU et de plus de 140 hauts responsables à l'initiative de l'ONU relative à la publication volontaire de la déclaration de situation financière;
- Réponse à environ 800 demandes de services de déontologie par an;
- Renforcement de l'adhésion à l'idée d'une direction qui donne le ton en respectant les valeurs éthiques de l'ONU, à la faveur de l'évaluation annuelle du comportement éthique des hauts responsables;
- Mise au point des outils d'évaluation pour mesurer l'adhésion de l'Organisation à une tradition de respect de la déontologie;
- Réalisation auprès des missions des Nations Unies de la première évaluation des risques déontologiques et des risques pour la réputation de l'ONU;
- Révision et modernisation du site Web du Bureau consacré à la déontologie;
- Élargissement de la bibliothèque déontologique de l'ONU en vue de sensibiliser à la déontologie, de promouvoir le respect des normes déontologiques et de renforcer la prise de décisions respectueuses des règles de la déontologie;
- Lancement de l'initiative de dialogue sur l'encadrement, au titre de laquelle tous les responsables organisent un dialogue annuel sur des questions de déontologie avec leurs subordonnés directs;
- Fourniture de conseils indépendants sur la déontologie en matière d'achats et de respect par les fournisseurs des normes déontologiques pour asseoir la confiance de l'ONU dans l'intégrité et le caractère déontologique des pratiques commerciales de ses fournisseurs.

82. Le Bureau de la déontologie demeure le défenseur des principes et règles de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies et continue de promouvoir une tradition de respect de la déontologie et d'intégrité au sein de l'Organisation. En associant le Bureau à la réflexion sur des questions stratégiques auxquelles l'Organisation doit faire face, telles que la collecte de fonds, les droits de l'homme, la gestion des risques, l'utilisation des médias sociaux, la protection de la vie privée et les partenariats, l'ONU se donne les moyens d'appréhender ces questions sous l'angle déontologique et, ce faisant, réaffirme ses valeurs.

**83. L'Assemblée générale est invitée à prendre acte du présent rapport.**

## Annexe

## Niveau de la participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2012

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de souscrire une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant souscrit une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
<b>Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies</b>			
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	7	7	0
Bureau de l'administration de la justice	1	1	0
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	28	28	0
Bureau de la déontologie	14	14	0
Bureau des affaires de désarmement	5	5	0
Bureau des affaires juridiques	22	22	0
Bureau des commissions régionales à New York	1	1	0
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	6	6	0
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	2	2	0
Bureau des services de contrôle interne	18	18	0
Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	4	4	0
Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	4	4	0
Bureau du Président de l'Assemblée générale	3	3	0
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	4	4	0
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés	1	1	0
Cabinet du Secrétaire général	20	20	0
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	68	68	0
Commission économique et sociale pour l'Afrique	98	98	0
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	45	45	0
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	29	29	0
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	47	47	0
Commission économique pour l'Europe	11	11	0
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	2	2	0
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	25	25	0
Département de l'information	33	33	0

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de souscrire une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant souscrit une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
Département de la gestion	261	261	0
Département de la sûreté et de la sécurité	26	26	0
Département des affaires économiques et sociales	52	52	0
Département des affaires politiques, y compris les missions politiques spéciales	360	360	0
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	3	3	0
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	20	20	0
Instituts de recherche et de formation	12	12	0
Office des Nations Unies à Genève	83	83	0
Office des Nations Unies à Nairobi	44	44	0
Office des Nations Unies à Vienne	15	15	0
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	81	81	0
Secrétariat du ACABQ	2	2	0
Tribunaux internationaux et commissions de vérification	101	101	0
<b>Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)</b>	<b>1 558</b>	<b>1 558</b>	<b>0</b>
Opérations de maintien de la paix	1 600	1 597	3
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	1 472	1 471	1
<b>Total</b>	<b>4 630</b>	<b>4 626</b>	<b>4</b>