



Assemblée générale

Distr. générale
20 août 2014
Français
Original : anglais

Soixante-neuvième session

Point 136 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

Activités du Bureau de la déontologie

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport a été établi 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 », dans laquelle l'Assemblée m'avait prié de lui rendre compte chaque année des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre des politiques de déontologie. Comme elle m'en avait aussi prié dans sa résolution 63/250 sur la gestion des ressources humaines, je rends également compte ici des activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Le rapport couvre la période allant du 1^{er} août 2013 au 31 juillet 2014.

* A/69/150.



I. Introduction

1. Le neuvième 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 rendre compte tous les ans des activités du Bureau et de la mise en œuvre des politiques de déontologie.

2. Il présente une vue d'ensemble et une évaluation des activités menées par le Bureau de la déontologie entre le 1^{er} août 2013 et le 31 juillet 2014, en exécution du mandat qui lui a été confié, à savoir favoriser l'avènement d'une culture d'organisation fondée sur l'intégrité, la transparence, la responsabilité et le respect.

3. Le Bureau de la déontologie fournit directement des services à l'ensemble du personnel de l'ONU, à tous les niveaux. Au cours de la période considérée, il a été sollicité à 924 reprises. Il a répondu à 476 demandes confidentielles de conseils en matière de déontologie; géré le cycle de 2013 du dispositif de transparence financière, ce qui a requis l'examen de 4 573 déclarations financières; organisé 152 activités d'information, de formation et d'éducation; géré la phase inaugurale du dialogue en cascade; rendu plus cohérente l'application des principes déontologiques dans l'ensemble des entités du système des Nations Unies et perfectionné les modalités d'élaboration des politiques; reçu 55 demandes de renseignements concernant la politique de l'Organisation en matière de protection contre les représailles. En outre, le Bureau a poursuivi ses travaux dans plusieurs domaines d'activité afin de promouvoir un climat institutionnel respectueux de la déontologie, notamment en faisant ressortir l'esprit d'intégrité auprès de l'encadrement, en s'attachant à faire comprendre la nature des obligations morales des fonctionnaires, en menant des évaluations des risques d'ordre déontologique et en définissant des indicateurs d'évaluation du respect de la déontologie.

4. Le Bureau a notablement progressé dans le cadre de la réalisation d'examens en profondeur des règlements et politiques. En collaboration avec d'autres départements, il a mis au point des recommandations détaillées visant à améliorer l'efficacité de la protection assurée par le Secrétariat contre les mesures de rétorsion. Il a également achevé son évaluation interne des politiques, pratiques et normes applicables au dispositif de transparence financière, afin d'améliorer la détection et l'atténuation des conflits d'intérêts personnels.

5. Comme m'en avait prié l'Assemblée générale dans sa résolution 63/250 sur la gestion des ressources humaines, j'ai inséré dans le présent rapport 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

6. J'ai créé le Bureau de la déontologie 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). Dans mes circulaires ST/SGB/2005/22 et ST/SGB/2007/11, je lui ai confié 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;

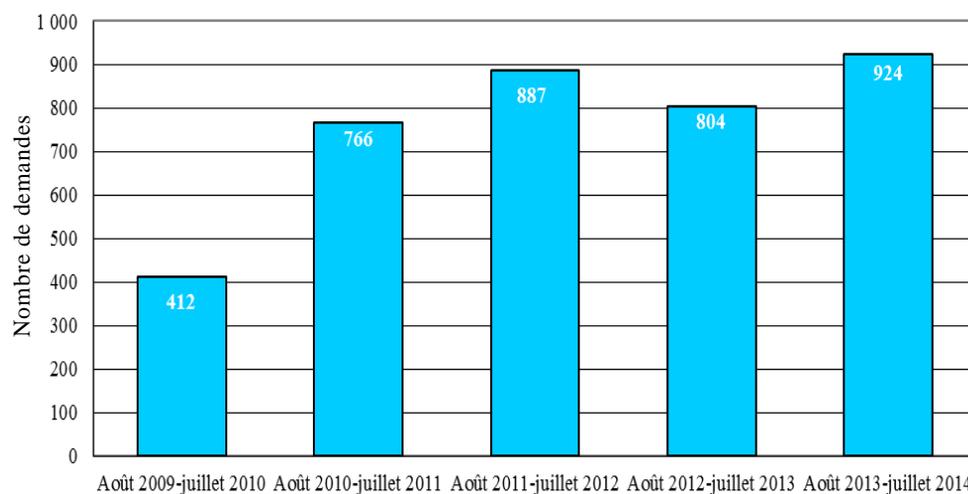
e) Fournir un appui à la définition de normes déontologiques et promouvoir la cohérence des politiques du Secrétariat de l'ONU et des fonds et programmes de l'Organisation en la matière.

7. Dans l'exercice de sa mission, le Bureau de la déontologie m'aide 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.

8. Entre le 1^{er} août 2013 et le 31 juillet 2014, le Bureau a été saisi de 924 demandes de services, soit une augmentation de 15 % par rapport au cycle précédent et de 4 % par rapport à 2011/12 (voir fig. I).

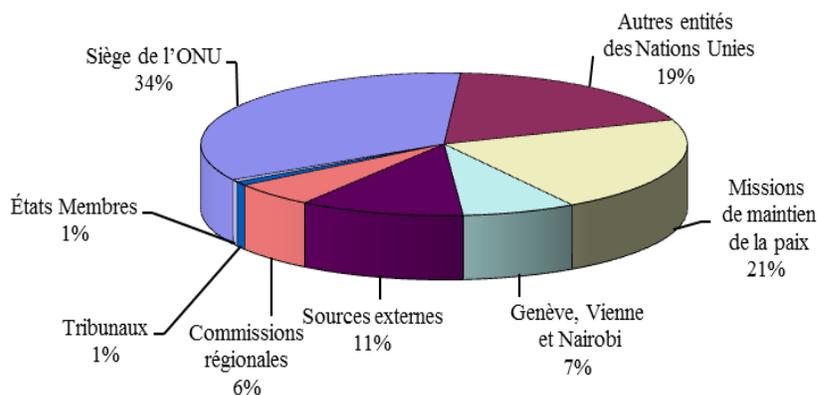
Figure I

Nombre total de demandes de services adressées au Bureau de la déontologie, par cycle d'établissement des rapports (août 2009-juillet 2014)



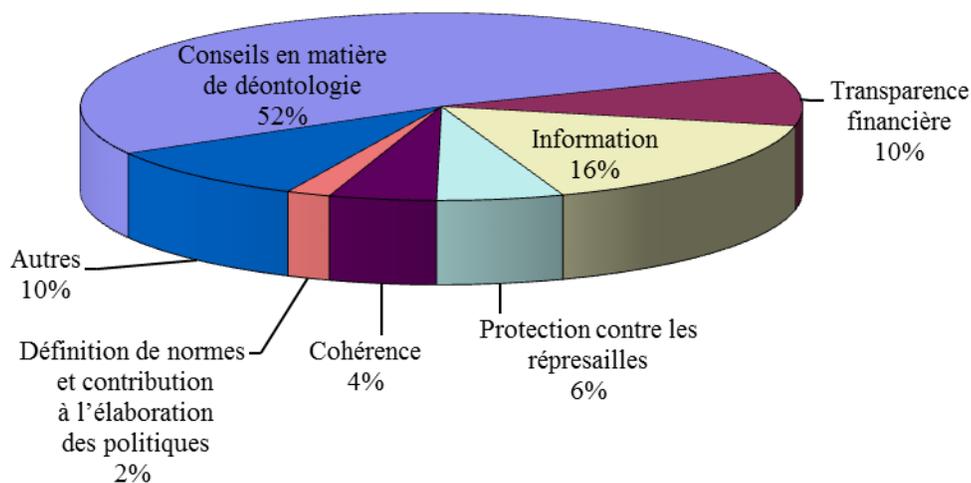
9. Le Bureau reçoit régulièrement des demandes de services émanant de multiples lieux et entités (voir fig. II). L'ensemble de ses effectifs se trouvant à New York, il doit agir de façon concertée pour fournir des services aux fonctionnaires dans le monde entier. Dans la période considérée, il a intensifié ses activités d'information, comme en témoigne l'augmentation du nombre des demandes émanant de missions et de bureaux hors Siège.

Figure II
Demandes de services, par origine (1^{er} août 2013-31 juillet 2014)



10. Le Bureau répond à des demandes ayant trait à des questions d'ordre général, au dispositif de transparence financière, à la protection contre les représailles, à la formation et à l'information, à la définition de normes et à l'appui aux politiques. Il ressort de la figure III ci-après que, comme les années précédentes, la majorité des demandeurs (62 % dans le cycle actuel d'établissement des rapports) sollicitent des conseils en matière de déontologie, notamment ceux qui ont trait au dispositif de transparence financière.

Figure III
Demandes de services, par catégorie (1^{er} août 2013-31 juillet 2014)



III. Activités du Bureau

A. Avis et conseils

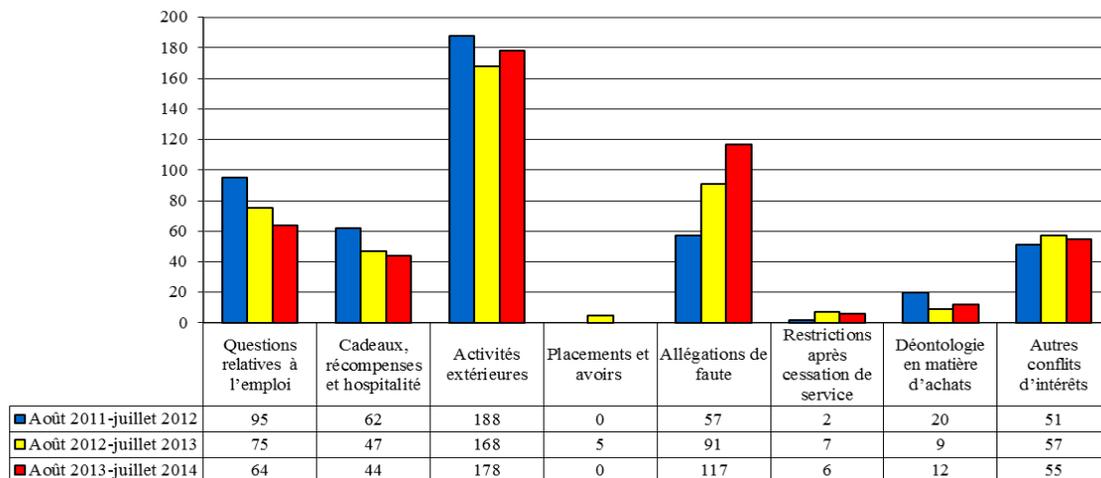
11. Entité indépendante, respectueuse de la confidentialité et impartiale, le Bureau a pour vocation de fournir en temps opportun des conseils judicieux au personnel en ce qui concerne les obligations déontologiques des fonctionnaires internationaux. Dans l'exercice de cette fonction consultative, il s'assure que les membres du personnel comprennent les obligations dont ils sont investis par la Charte et les règlements, règles et politiques pertinents. En aidant les membres du personnel à prendre des décisions conformes aux valeurs et aux règles de l'Organisation, le Bureau contribue à atténuer les risques opérationnels et les risques d'atteinte à la réputation de l'ONU.

12. Le Bureau dispense des conseils au personnel et à l'encadrement afin de les aider à détecter et à gérer des conflits d'intérêts réels ou potentiels. De tels conflits sont souvent de nature personnelle, mais ils peuvent survenir au niveau institutionnel.

13. Le personnel de l'ONU, à tous les niveaux, prend régulièrement contact avec le Bureau pour obtenir des avis et des orientations confidentiels au sujet de conflits d'intérêts et d'autres problèmes déontologiques. Pendant le cycle en cours, le Bureau a reçu 476 demandes de conseils (en augmentation de 4 % par rapport au cycle précédent), nombre similaire à celui qui avait été enregistré au titre du cycle 2011/12. On trouvera à la figure IV ci-après la répartition des demandes de conseils, par catégorie, reçues au cours des trois dernières périodes ayant fait l'objet d'un rapport.

14. Le Bureau continue d'observer une augmentation des demandes de services qui, après examen, constituent en réalité des allégations de manquement. Bien qu'il n'ait pas pour mandat de recevoir les allégations de faute autres que celles qui concernent des représailles, il s'efforce de prendre la mesure des préoccupations exprimées et de présenter aux membres du personnel les options qui s'offrent à eux pour rendre compte de ce qu'ils considèrent comme des manquements et pour y remédier.

Figure IV
Répartition des demandes de conseils en matière de déontologie,
par cycle (août 2011-juillet 2014)



15. Le Bureau a continué de dispenser en toute indépendance à la Division des achats du Département de la gestion des avis sur des questions comme l'intégrité, la lutte contre la corruption et le respect des normes institutionnelles lorsque la Division devait se prononcer sur des prestataires désireux de travailler pour l'Organisation. Il s'est agi principalement de s'assurer que les experts en matière de déontologie et de conformité aux principes de l'ONU choisis par les prestataires pour vérifier que ceux-ci mettaient en œuvre des programmes de déontologie, de lutte contre la corruption et de respect des normes en vigueur possédaient les compétences requises et que les initiatives prises par les prestataires en matière d'intégrité répondaient bien aux attentes et aux exigences de l'ONU.

16. Au cours de la période à l'examen, le Bureau a répondu aux demandes que lui avait adressées la Division des achats au sujet de 12 prestataires à divers stades de la procédure de réintégration. Pour être en mesure de dispenser des avis à ce sujet, le Bureau doit procéder à de multiples examens et travailler en collaboration étroite avec d'autres départements. C'est ainsi qu'il a œuvré de concert avec la Division afin de la conseiller en ce qui concerne la vérification indépendante préalable par des tiers, le risque d'atteinte à la réputation de l'Organisation, les conflits d'intérêts potentiels, que ce soit au niveau institutionnel ou au niveau personnel et les pratiques de référence en matière de programmes de lutte contre la corruption. À cette fin, le Bureau a pris trois nouvelles initiatives. En premier lieu, il a proposé d'apporter des modifications aux attentes qui étaient celles de l'Organisation en matière de déontologie et de respect des normes édictées, auxquelles les prestataires devaient satisfaire pour obtenir leur réintégration. En deuxième lieu, il a proposé que des conditions soient posées en matière de programmes destinés à assurer le respect des normes prescrites par l'Organisation, et incluses dans les demandes de proposition relatives aux achats impliquant les volumes les plus importants. En troisième lieu, il a conçu des sessions d'information à l'intention des chefs des achats et des prestataires candidats.

17. Le Bureau a également continué de dispenser en toute indépendance des conseils et des avis au Département de la gestion et au Département de l'appui aux missions quant au suivi du respect des normes par deux prestataires de services essentiels qui prêtent un appui aux activités de maintien de la paix. À cette fin, il a été institué un mécanisme contractuel qui permet aux prestataires de continuer à assurer des services sous réserve que leur personnel respecte rigoureusement les directives de l'Organisation applicables aux prestataires. Ce mécanisme existe depuis deux ans et les recommandations faites aux prestataires par les contrôleurs sont en cours d'application.

18. Le Bureau a répondu aux demandes que lui avaient adressées de nombreuses entités des Nations Unies, en quête d'avis et d'orientations et sollicitant le partage d'informations, de politiques et de pratiques de référence. Parmi ces entités, on peut citer l'Université des Nations Unies, 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, 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, l'Organisation mondiale de la Santé et le Fonds international du développement agricole.

B. Dispositif de transparence financière

19. L'objectif du dispositif de transparence financière est de repérer, d'atténuer et de régler les conflits d'intérêts personnels. Il est administré par le Bureau. Certains fonctionnaires, notamment ceux de la classe D-1 ou de rang supérieur, et ceux dont les tâches principales incluent les achats et les investissements doivent remettre chaque année une déclaration de situation financière. L'examen de ces déclarations est confié à un intervenant extérieur indépendant.

20. Au total, 4 573 fonctionnaires ont déposé une déclaration au titre du dispositif durant le cycle de 2013 (qui a débuté le 1^{er} mars de cette même année et couvrait la période comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2012), dont 899 le faisaient pour la première fois (19,6 %) – en diminution de 28 % par rapport au cycle de 2012. À la clôture du cycle de 2013, ce sont 99,9 % des participants qui s'étaient acquittés de cette obligation, pourcentage équivalent à celui obtenu pour le cycle de 2012.

21. Les fonctionnaires du Secrétariat représentent environ 66 % du nombre total de personnes ayant déposé une déclaration. Le taux de conformité aux exigences définies dans le dispositif enregistré au titre de 2013 parmi le personnel du Secrétariat, y compris ceux de ses membres qui travaillaient dans les missions de maintien de la paix et autres missions, était de 99,97 % (3 012 des 3 013 fonctionnaires du Secrétariat ayant remis une déclaration conforme) – le taux global le plus élevé jamais enregistré au Secrétariat depuis le lancement du dispositif. Seuls trois fonctionnaires, parmi l'ensemble de ceux qui étaient concernés par le dispositif, n'ont pas remis une déclaration conforme : l'un travaillait pour le Secrétariat, les deux autres pour d'autres entités participantes du système. Ils ont été orientés vers le Bureau de la gestion des ressources humaines ou vers les entités compétentes afin que soient prises les dispositions qui s'imposaient.

22. Pour faciliter le respect de l'obligation de transparence financière, le Bureau a apporté un appui fonctionnel et technique considérable au personnel, notamment pour l'aider à accéder au système et à y naviguer, et il a dispensé des conseils personnalisés. Le Bureau a répondu aux questions qui lui étaient adressées dans un délai de 48 heures. Au titre du cycle de 2013, le dispositif a permis de traiter quelque 26 000 messages électroniques et de répondre, mais en moindre nombre, à des appels téléphoniques et à des fonctionnaires s'étant rendus en personne dans les locaux du Bureau. À lui seul, le personnel du Bureau a répondu directement à 14 000 demandes. Lorsque des fonctionnaires n'avaient pas remis leur déclaration dans les délais impartis, le Bureau en a informé les coordonnateurs et les chefs de département concernés afin qu'il soit procédé à un suivi interne. Cela a permis de repérer rapidement toute défaillance et de prendre des mesures sans tarder pour y remédier. De son côté, l'intervenant extérieur a assuré un suivi auprès d'un nombre important de fonctionnaires, puisqu'il a reçu ou expédié 12 000 autres messages électroniques au cours de l'année considérée.

23. Dans le cadre du dispositif, on vérifie que les informations communiquées sont exactes et complètes. Durant le cycle de 2013, un échantillon aléatoire stratifié de 228 participants a été retenu aux fins de la procédure de vérification. Dans tous les cas, les fonctionnaires concernés avaient fourni l'intégralité des documents en provenance de tierce parties et documents connexes qui leur avaient été demandés, la tendance au respect des obligations imposées au titre de la transparence financière étant donc confirmée.

24. Durant le cycle de 2013, les vérificateurs externes du dispositif ont relevé pour 172 déclarants (soit 3,8 % du total) 189 caractéristiques ou activités dénotant l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel ou réel auquel il fallait remédier, contre 55 déclarants et 67 caractéristiques ou activités pour le cycle de 2012. Cette augmentation peut être attribuée à la révision de la méthode de suivi et de gestion des conflits, grâce à laquelle il est désormais possible de détecter et de gérer de façon plus systématique les conflits d'intérêts à un stade précoce. De ces 189 caractéristiques ou activités, 80 avaient trait à des prises de participation financière, 43 à des activités extérieures et 66 à des relations familiales. En concertation avec le Bureau, les vérificateurs externes ont formulé des recommandations sur les mesures à prendre pour atténuer et gérer l'ensemble de ces conflits d'intérêts, qu'ils soient réels ou potentiels.

25. Dans sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a approuvé la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon laquelle, dans mes futurs rapports sur les activités du Bureau de la déontologie, je devrais préciser, pour chaque lieu d'affectation, combien de personnes étaient concernées par le dispositif, combien avaient dûment rempli leur déclaration, combien ne l'avaient pas fait et pour quelles raisons. On trouvera dans l'annexe au présent rapport des informations sur le dispositif de transparence financière pour 2013, classées par département ou bureau.

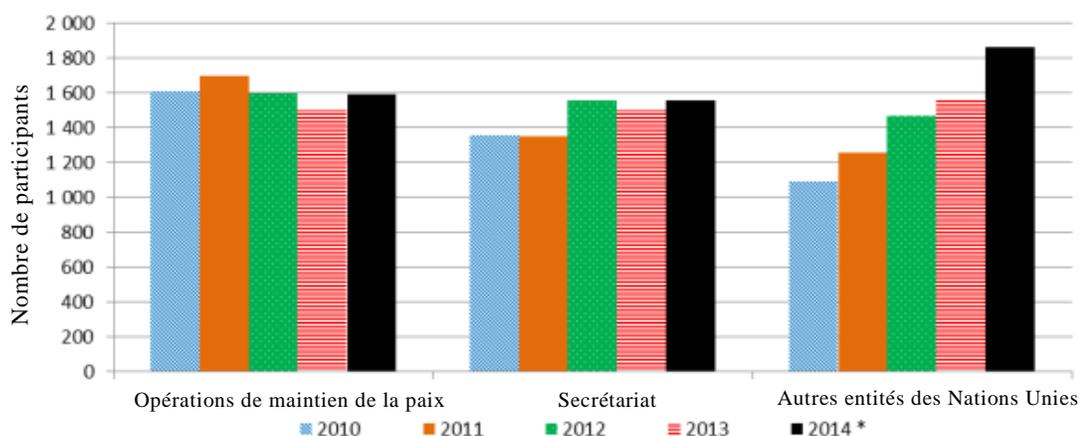
26. Chaque année, les hauts fonctionnaires de l'Organisation – avec rang de sous-secrétaire général ou supérieur – qui ont rempli leurs obligations au titre de la déclaration de situation financière peuvent, de leur propre initiative, la rendre publique. Les déclarations signées sont alors affichées sur mon site Web public. Seuls les hauts fonctionnaires dont les déclarations confidentielles de situation financière ont été intégralement remplies peuvent participer à cette initiative. En

faisant ainsi connaître de leur plein gré leur situation financière, ils font la démonstration qu'ils comprennent combien il est important d'assurer au grand public et aux États Membres qu'ils ne sont en aucun cas influencés par des intérêts privés lorsqu'ils exercent leurs fonctions et s'acquittent de leurs responsabilités.

27. Au titre du cycle de 2013, 153 hauts fonctionnaires remplissaient les conditions voulues pour prendre part à cette initiative. Parmi eux, 93 ont choisi de rendre public un état récapitulatif de leurs actifs, passifs et intérêts extérieurs. Quarante autres ont affirmé publiquement qu'ils avaient dûment remis leur déclaration de situation financière, comme l'exigeait l'Organisation, mais qu'ils préféraient préserver la confidentialité de cette déclaration pour des raisons de sécurité, culturelles ou familiales. Les 20 autres avaient choisi de ne pas participer à cette initiative, également pour des raisons de sécurité, culturelles ou familiales, ou n'avaient pas satisfait intégralement aux procédures nécessaires à leur participation à la clôture du cycle en question. Le taux de participation enregistré en 2013 est comparable à celui des années précédentes et traduit la persistance d'une tendance positive et encourageante.

28. Le cycle de 2014 a été lancé avec succès le 1^{er} mars de cette année. Au 31 juillet, le nombre total de fonctionnaires assujettis à la déclaration s'élevait à 5 018. La figure V ci-après permet de comparer les taux de participation au dispositif de transparence financière en fonction de l'année de déclaration et des diverses entités participantes. Dans le tableau qui fait suite à cette figure, on trouvera des données réparties par catégorie d'entités. Le nombre total de déclarants a notablement augmenté au fil des ans, puisqu'il est passé de 1 704 en 2006 à 4 065 en 2010, puis à 5 018 en 2014, soit une augmentation de 194 % par rapport à 2006.

Figure V
Participation au dispositif de transparence financière, par entité et par année de déclaration (2010-2014)



* Au 31 juillet 2014.

Participation au dispositif de transparence financière, par entité et par année de déclaration (2010-2014)

	<i>Opérations de maintien de la paix</i>	<i>Secrétariat</i>	<i>Autres entités des Nations Unies</i>	Total par année
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	1 508	1 505	1 560	4 573
2014 ^a	1 594	1 558	1 866	5 018

^a Au 31 juillet 2014.

29. Outre qu'il dispense des services au Secrétariat, le Bureau administre le dispositif de transparence financière pour d'autres entités du système des Nations Unies qui choisissent d'y participer sur la base de la participation aux coûts¹. Les déclarants travaillant pour le Secrétariat, notamment ceux qui sont affectés aux opérations de maintien de la paix, demeurent les plus nombreux, mais le nombre de déclarants d'autres entités des Nations Unies est en augmentation, puisqu'il est passé de 339 en 2006 à 1 091 en 2010, puis à 1 866 en 2014. Les déclarants d'autres entités des Nations Unies représentent chaque année environ un tiers du total des déclarants (voir tableau).

30. En outre, le Bureau a fourni des orientations techniques et fonctionnelles, notamment en ce qui concerne la méthode d'examen des conflits d'intérêts, à d'autres entités des Nations Unies qui mettent actuellement en place leur propre dispositif de transparence financière.

31. Dans sa résolution 66/234, l'Assemblée générale a demandé qu'il soit procédé à la révision du cadre réglementaire du dispositif ayant pour objet de confier au Bureau de la déontologie un plus grand rôle dans la détermination des fonctionnaires tenus de déposer une déclaration. Cette révision s'inscrit dans le cadre de consultations continues entre le Bureau et d'autres bureaux compétents au sein du Secrétariat. Le Bureau a achevé son examen interne au cours de la période considérée.

32. L'Assemblée générale m'a également prié de proposer des mesures visant à gérer les conflits d'intérêts susceptibles de survenir après la cessation de la relation de travail avec l'ONU. Cela rend nécessaire un examen plus approfondi des politiques liées à l'emploi, qui vont au-delà du domaine couvert par le dispositif. Cet examen plus approfondi des restrictions applicables après la cessation de service

¹ Participent actuellement au dispositif les entités suivantes du système 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).

exige que soient menées des consultations avec d'autres bureaux compétents, notamment le Bureau des affaires juridiques, le Bureau de la gestion des ressources humaines et la Division des achats.

33. L'examen en cours se concentre sur le cadre réglementaire existant, compte tenu des antécédents et de l'évolution du dispositif de transparence financière et de l'expérience collectivement acquise à ce jour s'agissant de la gestion et de l'atténuation des conflits d'intérêts. Il s'agit d'examiner des données provenant de nombreuses sources, qui portent notamment sur des conflits d'intérêts nationaux et des systèmes de déclaration d'actifs, des accords internationaux sur la corruption, des politiques régissant les dispositifs de déclaration d'intérêts par les fonctionnaires nationaux et internationaux, ainsi que la collecte d'éléments d'information sur les déclarations financières et les déclarations d'intérêts, et ce dans l'ensemble du système des Nations Unies.

34. Il a été constaté que le dispositif actuellement en place au Secrétariat comportait des éléments positifs. C'est le plus complet de tous les programmes existants, puisqu'il s'applique à de nombreux participants, qui exercent un éventail très large de fonctions dans des lieux d'affectation et des départements très divers. Les fonctionnaires qui présentent le plus de risques sont les déclarants visés par le dispositif. On a recours à une méthode systématique pour détecter les conflits d'intérêts, y remédier et les gérer. Un intervenant extérieur examine les déclarations de situation financière, ce qui garantit l'indépendance et la confidentialité du processus d'examen. Le système sécurisé de déclaration en ligne est indépendant et n'est lié à aucun autre système interne à l'Organisation (qu'il s'agisse de systèmes de gestion des ressources humaines, d'administration ou de comptabilité) et il est administré à l'extérieur des structures de l'Organisation, ce qui est la garantie d'un degré élevé de confidentialité des données et d'indépendance. Le dispositif offre un degré très élevé de confidentialité et de protection des données, étant donné que l'accès aux informations divulguées est limité à moi-même, au Bureau de la déontologie et aux bureaux ou personnes que j'ai spécifiquement autorisés par écrit à les consulter. En dernier lieu, le dispositif englobe un éventail très large d'actifs, de responsabilités, d'activités extérieures ou d'affiliations, que le personnel est tenu de déclarer.

35. Dans un premier temps, l'examen a permis de déterminer plusieurs manières d'améliorer les modalités de détection et de gestion des conflits d'intérêts. Sur la base de l'expérience acquise depuis 2006, on s'est aperçu que, d'une manière générale, les risques que présentaient pour l'Organisation les conflits d'intérêts financiers étaient faibles à moyens. Toutefois, les activités et affiliations extérieures constituent la source de préoccupation la plus importante et doivent donc être traitées de façon de plus en plus pointue.

36. Il est envisagé de procéder à des améliorations à plusieurs titres, notamment en concentrant les efforts sur les risques de conflits d'intérêts, sur une sensibilisation accrue du personnel, sur l'ajustement des questions et des demandes figurant sur les formulaires de déclaration – qui mentionnent notamment les éléments à déclarer, les plafonds à partir desquels une déclaration est requise, ou encore les activités extérieures – et sur la modification du champ d'application du dispositif, afin d'inclure certains autres fonctionnaires parmi les déclarants. Des révisions au cadre réglementaire actuel et aux directives qui président à sa mise en œuvre seront proposées dans le cadre des consultations plus vastes qui sont actuellement menées avec les bureaux concernés au sein du Secrétariat.

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

37. Le Bureau de la déontologie administre la politique du Secrétariat relative à la protection des personnes qui signalent des manquements et qui concourent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (voir ST/SGB/2005/21). Cette politique, conçue comme un mécanisme de responsabilisation conformément au document final du Sommet mondial de 2005 et intégrant les meilleures pratiques mondiales qui étaient alors appliquées, a été promulguée en 2006 aux fins d'encourager les fonctionnaires à signaler les manquements graves, telles que la fraude, le gaspillage des ressources ou la corruption, préjudiciables à la réputation et aux intérêts de l'Organisation.

38. Conformément à cette politique, le Bureau de la déontologie procède à un examen préliminaire des plaintes de représailles pour déterminer si la démarche entreprise par le requérant est une activité protégée et, dans l'affirmative, s'il y a lieu de présumer que l'activité protégée a été un facteur des représailles alléguées. 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 (BSCI) pour qu'une enquête officielle soit ouverte. En attendant les conclusions de l'enquête, le Bureau peut recommander au Secrétaire général d'ordonner des mesures provisoires de protection des intérêts du requérant. Il prend sa décision finale après avoir reçu et étudié le rapport d'enquête et les éléments de preuve.

39. Entre le 1^{er} août 2013 et le 31 juillet 2014, le Bureau de la déontologie a reçu 55 demandes relatives à la politique. Il a été établi que quatre d'entre elles ne relevaient pas de sa compétence. Le Bureau a répondu à 32 demandes en donnant des conseils relatifs à la politique ou des renseignements concernant la procédure à suivre pour signaler des manquements allégués ou, à défaut, pour y faire face. Les fonctionnaires ayant soulevé des problèmes liés au travail et non couverts par la politique ont été informés des mesures qu'ils pourraient prendre pour régler directement ces problèmes ou ont été orientés vers les services compétents, notamment le Bureau de la gestion des ressources humaines, le chef du département, du bureau ou de la mission, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, le Groupe du contrôle hiérarchique, le Bureau de l'aide juridique au personnel et le Bureau du Conseiller du personnel.

40. 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 19 examens préliminaires, concluant dans 12 cas à l'absence, à première vue, de représailles. Il a conclu, à première vue, à l'existence de représailles dans deux affaires qu'il a renvoyées au BSCI pour qu'une enquête officielle soit ouverte. Cinq affaires font encore l'objet d'un examen préliminaire.

41. S'agissant de la première de deux affaires renvoyées au BSCI durant la période considérée, le requérant a, conformément à la recommandation du Bureau de la déontologie, de prendre à son égard des mesures de protection provisoire, été temporairement réaffecté à un autre service en attendant l'achèvement de l'enquête. Le Bureau a ultérieurement établi qu'il n'y avait pas eu de représailles dans cette affaire et a toutefois conseillé le chef du service compétent quant aux mesures à prendre pour atténuer, à l'avenir, tout risque de représailles. La seconde affaire renvoyée au BSCI fait l'objet d'une enquête.

42. S'agissant des affaires engagées pendant les périodes précédentes, le Bureau de la déontologie a reçu des rapports d'enquête concernant une affaire qu'il avait renvoyée au BSCI en 2011-2012 et trois affaires qu'il lui avait renvoyées en 2012-2013, dans lesquelles il avait conclu, à première vue, à des représailles.

43. En ce qui concerne l'affaire renvoyée en 2011-2012, le Bureau de la déontologie a conclu, au terme de son examen indépendant du rapport d'enquête et des éléments de preuve, que l'exercice de représailles était établi. À titre de mesures correctrices, le Bureau a recommandé de revoir favorablement le rapport d'évaluation du fonctionnaire, de maintenir les modifications de la structure hiérarchique concernant le fonctionnaire précédemment apportées à titre de mesures de protection provisoires et d'engager une action disciplinaire contre la personne visée par la plainte. Toutes ces recommandations ont été appliquées.

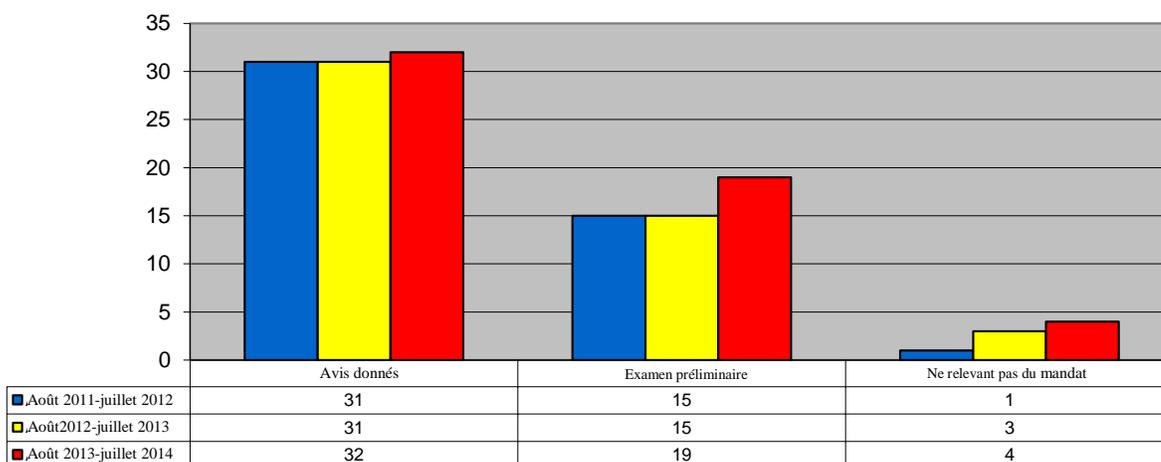
44. En ce qui concerne les trois affaires renvoyées au BSCI en 2012-2013, l'une d'elles a été tranchée à la satisfaction du requérant avant la conclusion de l'enquête du BSCI, avec l'aide du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies. Dans la deuxième affaire, le Bureau de la déontologie a établi qu'il y avait eu des représailles et a recommandé, entre autres mesures, de rembourser le requérant des dépenses engagées par celui-ci par suite de la mesure de représailles et d'engager une action disciplinaire contre la personne visée par la plainte.

45. S'agissant de la troisième affaire, le Bureau de la déontologie, constatant que la mesure de représailles présumée avait été prise préalablement à l'activité protégée du requérant et indépendamment de celle-ci, a conclu que l'exercice de représailles n'était pas établi. Le Bureau a néanmoins décelé, au cours de son examen final de l'affaire, d'importants problèmes de non-respect des procédures établies, qu'il a signalés au chef de service concerné. Il a également consulté les hauts fonctionnaires compétents pour s'assurer que l'Organisation continuait d'accorder au requérant toute l'attention requise.

46. La figure VI présente les activités du Bureau de la déontologie au cours des trois dernières périodes, liées aux mesures de représailles. Depuis le 1^{er} août 2011, le Bureau a reçu 151 demandes liées à la politique de protection contre les représailles. Il a conclu que huit de ces affaires ne relevaient pas de sa compétence. Dans 94 affaires, il a conseillé le fonctionnaire à propos de la portée et des conditions d'application de la politique et au sujet de la procédure à suivre pour signaler des manquements ne constituant pas des représailles et pour y remédier. Le Bureau a engagé un examen préliminaire dans les 49 autres affaires, et conclu à l'exercice présumé de représailles dans 7 d'entre elles. Il a conclu à l'exercice de représailles dans trois affaires². Cinq affaires continuent de faire l'objet d'un examen préliminaire et une affaire fait l'objet d'une enquête.

² Comme indiqué au paragraphe 44, une autre affaire de représailles a été tranchée avant la conclusion de l'enquête.

Figure VI
Suite donnée aux demandes de protection (1^{er} août 2011-31 juillet 2014)



47. Comme c'était le cas lors des périodes précédentes, la plupart des plaintes de représailles reçues par le Bureau de la déontologie au cours de la période considérée concernent des conflits et des différends interpersonnels sur le lieu de travail. Les fonctionnaires continuent d'utiliser la politique comme un moyen de règlement des conflits du travail, en même temps que d'autres mécanismes applicables tels que les recours devant le Groupe du contrôle hiérarchique ou les plaintes présentées en application de la circulaire du Secrétaire général concernant l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5), et non comme mécanisme destiné à assurer leur protection lorsqu'ils signalent des fautes graves préjudiciables à l'Organisation. Le même phénomène peut être constaté en ce qui concerne les demandes de services de conseil reçues par le Bureau, dont près de 25 % concernent des fautes présumées ne constituant pas des représailles.

48. En vue de rendre l'Organisation mieux à même de promouvoir le signalement des fautes graves, de protéger contre les représailles les fonctionnaires signalant ces fautes et de prévenir l'exercice des représailles, le Secrétariat a chargé en 2012-2013 un groupe d'experts indépendant d'examiner sa politique de protection contre les représailles. Le groupe d'experts, qui a achevé son examen dans la période 2013-2014, a fait plusieurs recommandations sur la base des meilleures pratiques mondiales qui se font jour et compte tenu de l'objet et du but de la politique telle qu'elle était initialement formulée. Ayant reçu le rapport d'examen final, le Bureau de la déontologie a établi, en consultation avec le Département de la gestion, le Bureau des affaires juridiques et le BSCI, un projet de révision de la politique de protection contre les représailles. Ce projet est actuellement examiné par le Cabinet du Secrétaire général. Les modifications proposées du texte de la circulaire du Secrétaire général seront ensuite examinées par le Bureau de la gestion des ressources humaines, puis elles feront l'objet de consultations, conformément à la pratique habituelle de l'Organisation.

D. Sensibilisation, formation et éducation

49. Conformément au mandat qui lui a été confié d'œuvrer à asseoir une tradition de respect des valeurs éthiques dans l'ensemble de l'Organisation, le Bureau propose de nombreux services de sensibilisation et de consultation aux fonctionnaires du Secrétariat, y compris à ceux qui travaillent dans d'autres lieux d'affectation que New York. Pendant la période considérée, il a effectué des visites sur le terrain au Bureau des Nations Unies au Burundi, au Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda), à la Mission des Nations Unies au Libéria, à la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti, auprès de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, à l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve, au Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient, à l'Office des Nations Unies à Nairobi (y compris au Bureau d'appui de l'ONU pour la Mission de l'Union africaine en Somalie), à l'Office des Nations Unies à Genève et à la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes.

50. Dans le cadre de ces missions de sensibilisation, le Bureau a rencontré quelque 1 100 personnes. Il a tenu des consultations en tête-à-tête avec des fonctionnaires, a organisé des réunions-débats et a donné des exposés ciblés sur la déontologie à l'intention des équipes dirigeantes. Ces visites se sont traduites par une forte augmentation du nombre de fonctionnaires des bureaux extérieurs ou hors siège qui ont demandé à bénéficier à titre confidentiel des conseils du Bureau. Dans de nombreux lieux d'affectation, le Bureau a assuré davantage de services de conseil aux fonctionnaires pendant ces visites que pendant toute la durée de l'année précédente.

51. Conjointement avec le Département des affaires politiques, le Bureau de la déontologie a donné 11 exposés à l'intention de membres récemment nommés de groupes d'experts dans plusieurs pays. Ces exposés ont aidé les membres des groupes d'experts à comprendre ce que l'Organisation attendait d'eux, sur le plan déontologique, en leur qualité de consultants assurant des services importants pour son compte.

52. 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 des valeurs éthiques, d'intégrité et de responsabilité dans l'Organisation. En 2013-2014, le Directeur du Bureau a tenu, à titre confidentiel, 10 réunions d'initiation avec les nouveaux sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints, y compris les représentants spéciaux et les représentants spéciaux adjoints du Secrétaire général. Ces réunions ont porté sur les responsabilités personnelles au regard de la déontologie, sur la nécessité de donner l'exemple au plus haut niveau, sur la prévention des représailles, sur la transparence et sur les mesures de responsabilisation.

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, le Bureau a continué d'étoffer sa bibliothèque de formation. Sa stratégie de formation comporte trois volets : sensibilisation initiale; enseignement et formation de base en matière d'éthique; et

perfectionnement des aptitudes à prendre des décisions et à diriger conformément à l'éthique. Le Bureau, en sa qualité d'expert de la question, élabore et met au point le programme de formation du Secrétariat en matière d'éthique et collabore avec d'autres services, comme le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département de l'appui aux missions et le Département des opérations de maintien de la paix, à l'application de ce programme.

54. La formation en ligne est le meilleur moyen de faire savoir quels sont les attentes fondamentales en matière de comportement éthique. En 2013-2014, le Bureau de la déontologie et le Bureau de la gestion des ressources humaines ont préparé un nouveau programme élémentaire de formation en ligne en matière d'éthique, intitulé : « Ethics and integrity at the United Nations ». À compter du 1^{er} septembre 2014, ce programme de 90 minutes, inspiré de la formation mise au point par l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, sera accessible via Inspira à l'ensemble des fonctionnaires dans tous les lieux d'affectation. Il remplacera l'actuel programme de formation en ligne, intitulé : « Programme de sensibilisation à l'obligation d'intégrité », qui cessera d'être proposé après avoir été suivi avec succès, depuis 2005, par plus de 55 000 personnes.

55. En 2012-2013, le Bureau de la déontologie a lancé le programme d'entretiens avec le supérieur hiérarchique afin que tous les fonctionnaires participent à la formation annuelle à l'éthique. Plus de 28 000 fonctionnaires, dont plus de 16 000 membres des missions de maintien de la paix et des missions politiques spéciales, ont participé à ces entretiens d'une durée d'une heure. Ce taux de participation, qui représente les deux tiers de l'ensemble du personnel, conjugué aux commentaires très largement positifs qui ont été reçus, montre que les fonctionnaires et l'administration souhaitent réellement participer aux débats sur les importantes questions de déontologie. En vue du programme d'entretiens de 2014, le Bureau de la déontologie a établi des documents sur le thème du respect et de la tolérance mutuelle, dont l'examen permettra d'apprécier comment le préambule de la Charte des Nations Unies s'applique aux interactions quotidiennes des fonctionnaires sur leur lieu de travail.

56. 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 concret. Le Bureau a continué d'organiser au cours de la période 2013-2014 l'atelier consacré à l'éthique et l'intégrité au quotidien. Depuis son lancement en 2006, plus de 14 700 fonctionnaires de l'ensemble du système y ont participé. Pendant la période considérée, 231 fonctionnaires ont participé aux sessions de l'atelier. Le Bureau organise également, en collaboration avec l'École des cadres du système des Nations Unies, des séminaires de haut niveau sur les prises de décisions conformes aux principes de déontologie, qui sont intégrés au programme de perfectionnement aux fonctions de direction proposé par l'École.

57. Le site Web du Bureau de la déontologie continue de diffuser des informations essentielles relatives à l'éthique. En 2013-2014, il a reçu plus de 64 500 visiteurs. Consultable via iSeek et www.un.org/en/ethics, il présente des documents, des liens et d'autres éléments d'information relatifs à l'éthique à l'ONU.

58. En 2013, le guide d'orientation établi par le Bureau de la déontologie, intitulé « The roadmap: a staff member's guide to finding the right place », a reçu le prix

« ONU 21 » dans le domaine de la gestion des connaissances. Ce document, qui est diffusé depuis bientôt trois ans, est apprécié dans l'ensemble de l'Organisation pour l'intérêt qu'il présente en informant les fonctionnaires des ressources disponibles pour répondre à leurs préoccupations. Une mise jour effectuée par le Bureau en 2014 indique les changements d'adresse de ses bureaux qui ont récemment eu lieu par suite de l'exécution du plan-cadre d'équipement.

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

59. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a obtenu le statut d'observateur auprès du Comité de gestion. Ses contributions ont été prises en compte lors de l'élaboration du cadre de gestion globale des risques, des rapports du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité, des nouvelles méthodes de suivi du comportement professionnel, des améliorations apportées au cadre des enquêtes internes et des informations et communications à l'intention du personnel concernant les procédures de recours sur le lieu de travail.

60. Le Bureau de la déontologie a tenu des consultations avec d'autres entités du système des Nations Unies et d'autres organisations internationales et assuré à leur intention des services consultatifs de fond en matière de politique générale à l'occasion de l'élaboration par celles-ci de normes éthiques régissant la conduite et le comportement du personnel, ainsi qu'aux fins de la création de bureaux de la déontologie et de l'adoption de politiques connexes. En particulier, il a conseillé plusieurs entités, dont l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, le Fonds international de développement agricole, l'Organisation internationale pour les migrations, l'Organisation maritime internationale, l'Union postale universelle et la Cour pénale internationale, sur l'élaboration ou la révision des politiques régissant le dispositif de transparence financière et la gestion des conflits d'intérêts, les restrictions applicables après la cessation de service et les activités extérieures. À la demande de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, le Bureau de la déontologie a participé à des examens des structures internes qui tendent à réduire le risque de corruption dans les entités des Nations Unies.

61. Le Bureau de la déontologie continue de s'employer, en étroite collaboration avec ses partenaires dans l'ensemble de l'Organisation, à réviser et à mettre à jour des politiques. Au cours de la période considérée, il a contribué à la reformulation de la politique du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés en matière de dons et de distinctions honorifiques. Il a en outre travaillé en étroite collaboration avec le Département de la gestion à l'élaboration de méthodes de suivi et d'aliénation des distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations.

62. Compte tenu de l'essor des médias sociaux et de leurs applications, le Bureau de la déontologie participe à l'élaboration d'une politique relative à ces derniers, à la demande du Département de l'information. Cette initiative aidera à faire en sorte que les fonctionnaires qui utilisent les médias sociaux à titre professionnel ou personnel soient informés des attentes de l'Organisation concernant leur conduite en ligne.

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 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 mené des évaluations confidentielles du comportement déontologique de tous les secrétaires généraux adjoints signataires d'un contrat de mission. Un modèle de comportement respectueux de la déontologie à l'intention des hauts responsables, qui met l'accent sur le fondement éthique des valeurs défendues, du comportement observé et des décisions prises dans l'exercice de l'autorité personnelle, a été élaboré sur la base des données globales de cette évaluation effectuée pour les cycles de 2011 et 2013. Le modèle a été communiqué au Bureau de la gestion des ressources humaines, qui envisage d'utiliser ces indicateurs quantitatifs dans le cadre d'un mécanisme d'évaluation en retour à notateurs multiples (« retour d'information à 360 degrés »), à l'intention des sous-secrétaires généraux et des secrétaires généraux adjoints. Ce modèle peut aussi se révéler utile pour évaluer les atouts dont peuvent disposer et les problèmes que peuvent rencontrer les nouveaux hauts responsables lorsqu'ils rejoignent l'Organisation et assument leurs nouvelles fonctions.

64. En 2012, le Bureau de la déontologie a effectué une évaluation officielle des risques d'ordre déontologique et des risques pour la réputation de l'Organisation dans les opérations de maintien de la paix. 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 et d'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. À ce jour, les huit missions participantes ont reçu des résumés personnalisés des données les concernant, assortis de propositions pour l'élaboration des plans d'action spécifiques.

65. En 2014, le champ de cette évaluation a été élargi, par le moyen d'une enquête en ligne, à cinq missions de maintien de la paix supplémentaires, en vue d'obtenir des données de référence en provenance de la plupart des missions, opérant en application de différents mandats. Les données globales provenant des deux cohortes examinées aideront l'Organisation à s'attaquer aux principaux risques et problèmes déontologiques qui se posent aux missions de maintien de la paix, ainsi qu'aux risques qui sont propres à certaines missions. L'expérience acquise à cette occasion pourra également se révéler utile si l'Organisation décide de réaliser une enquête auprès de l'ensemble de son personnel sur les attitudes, opinions et convictions concernant le risque déontologique et la tradition du respect des valeurs éthiques.

IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies

66. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies (établi en décembre 2007 sous le nom de Comité de déontologie des Nations Unies et renommé par l'Assemblée générale dans sa résolution 66/234) 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 questions particulièrement complexes intéressant l'ensemble du système. Le Chef du Bureau de la déontologie assure la présidence du Groupe.

67. Le Groupe de la déontologie est composé des chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies et du Secrétariat. Conformément à la circulaire pertinente du Secrétaire général (ST/SGB/2007/11, sect. 2,2), le Bureau de la déontologie assure des services en matière de déontologie aux organes et programmes sous administration distincte qui n'ont pas encore désigné un déontologue.

68. Au cours de la période considérée, de nouveaux chefs ont été nommés à la tête des bureaux de la déontologie du Programme alimentaire mondial et du Fonds des Nations Unies pour la population, pour un mandat complet ou à titre temporaire. Ils ont assisté à des exposés d'orientation détaillés, donnés par le Président du Groupe de la déontologie, et ont également reçu des conseils techniques de la part du Président et de membres du Groupe.

69. Au cours de la période considérée, le Groupe de la déontologie a tenu 10 sessions officielles. Il s'est donné pour priorité de renforcer la cohérence et la constance de l'application des normes de déontologie et a examiné les enseignements à tirer de l'exécution de ses principaux mandats, notamment en ce qui concerne la transparence financière et la gestion des conflits d'intérêts, la protection contre les représailles et la formation dans le domaine de l'éthique. Le Groupe a examiné les projets de rapport annuel du bureau de la déontologie établis par chacun des membres.

70. Les différents bureaux membres du Groupe ont continué de mettre au point la formation élémentaire dans le domaine de l'éthique ou de l'adapter aux besoins et aux circonstances propres à chaque organisme. Ils ont cherché à diversifier les méthodes selon lesquelles cette formation est assurée afin d'en augmenter les avantages et la portée. Grâce à des échanges de documents, les membres sont en mesure de profiter mutuellement de leurs expériences et d'établir un ensemble de méthodes applicables plus robuste.

71. Les membres du Groupe de la déontologie ont apporté des éléments d'appréciation utiles pour l'examen par le Secrétariat des cadres organiques de la protection contre les représailles et du programme de transparence financière. Ces débats ont permis de mieux harmoniser les politiques suivies par les différents membres et de mettre en commun des enseignements tirés de leurs expériences.

72. Une organisation membre du Groupe de la déontologie a demandé au Directeur du Bureau de la déontologie d'examiner, en tant que Président du Groupe, l'efficacité de sa fonction de déontologie. L'examen effectué contient des recommandations pour une stratégie à mi-parcours en matière de déontologie ainsi que des propositions de mesures.

73. Le Groupe de la déontologie continue de s'intéresser aux nouveaux problèmes déontologiques qui représentent des risques d'ordre personnel, institutionnel ou procédural. Il s'agit notamment de l'utilisation des médias sociaux, de l'évaluation des risques, des paramètres de confidentialité, du devoir de diligence à l'égard de tiers, ainsi que de la contestation des décisions judiciaires.

74. 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, le 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 d'entités des Nations Unies, d'organisations apparentées et d'autres organisations internationales, ainsi que d'institutions financières régionales et internationales, qui prête 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 sixième réunion du Réseau s'est tenue à Copenhague du 9 au 11 juillet 2014, sous les auspices du Bureau des services d'appui aux projets.

75. Au sein du système des Nations Unies, le Groupe de la déontologie demeure le seul mécanisme ayant vocation à promouvoir 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. Il appuie l'adoption de politiques et pratiques harmonisées en matière de déontologie et d'intégrité entre les organisations membres, contribuant ainsi à renforcer les institutions et à les rendre plus saines. Il montre de façon particulièrement exemplaire comment les diverses entités du système des Nations Unies peuvent promouvoir la cohérence.

V. Observations et conclusions

76. Le Bureau de la déontologie a déployé ces dernières années de vastes efforts pour susciter une tradition du respect des valeurs éthiques et pour faire en sorte que les fonctionnaires des Nations Unies, partout dans le monde, aient accès à des conseils en matière de déontologie qui soient indépendants, confidentiels, impartiaux et utiles. Pour que les fonctionnaires puissent se sentir libres de s'exprimer et de demander des conseils et des orientations, il faut que le Bureau soit considéré comme une ressource crédible qui inspire la confiance. Les consultations par voie électronique, par téléphone ou grâce à d'autres moyens de communication à distance sont certes extrêmement utiles et économiques, mais les rencontres en personne sont davantage de nature à établir des relations de confiance. Le Bureau s'est employé à se faire mieux connaître en dehors du siège, de façon à atteindre les bureaux extérieurs, les missions de maintien de la paix et les missions sur le terrain, les missions politiques spéciales et les commissions régionales. Si le Bureau peut effectuer plusieurs missions de sensibilisation, il n'est pas en mesure d'atteindre tous les lieux d'affectation, même dans le cadre d'un cycle biennal. Pour que le Bureau ait l'impact qui doit être le sien dans une institution fondée sur les valeurs telles que l'ONU, il doit avoir des ressources, notamment des ressources humaines, suffisantes, pour être à la disposition du personnel partout où celui-ci travaille et réside.

77. L'Organisation est confrontée à des risques qui peuvent être d'ordre individuel, institutionnel ou procédural. Même si les risques pesant sur l'intégrité individuelle demeurent sa préoccupation principale, le Bureau de la déontologie a la capacité de donner aux autres départements et bureaux des conseils concernant chacune de ces catégories de risques. À cette fin, il est prévu qu'il s'emploie de façon plus systématique à identifier les risques d'ordre institutionnel et procédural et à y faire face. Il sera ainsi en mesure de mettre en évidence les principaux aspects

déontologiques à considérer afin que l'Organisation puisse en tenir compte dans ses décisions opérationnelles.

78. La dénonciation des abus et la question des représailles continuent de retenir l'attention du monde. Au terme de son mandat actuel, le Bureau de la déontologie a un rôle consultatif, qui consiste notamment à encourager les fonctionnaires à briser le silence et signaler les manquements, ainsi qu'à coopérer dans le cadre d'audits ou d'enquêtes, et qui consiste aussi à les protéger des représailles. Telle qu'elle est actuellement structurée, la protection offerte par le Secrétariat contre les mesures de représailles est souvent utilisée par les fonctionnaires comme un moyen supplémentaire de faire entendre leurs plaintes concernant des différends interpersonnels sur le lieu de travail. Ces plaintes sont certes importantes, mais il serait préférable qu'elles soient examinées dans le cadre des mécanismes de règlement des différends qui sont prévus à cet effet. L'examen en cours de la politique vise à opérer un recadrage, en vue de promouvoir le signalement de manquements préjudiciables aux activités et aux intérêts de l'Organisation des Nations Unies. La recherche d'un terrain d'entente et d'une approche qui convienne à l'ensemble de l'Organisation sera une vaste tâche, mais elle pourra être menée à bien grâce à la coopération de tous les départements et bureaux et du personnel.

79. L'indépendance du Bureau de la déontologie est l'une de ses principales forces et l'un de ses principaux traits caractéristiques. Si des limites lui étaient imposées à l'avenir, il faudrait sans doute alors réexaminer de fond en comble la question de savoir si le Bureau a réellement la capacité de s'acquitter de son mandat.

80. Le Bureau de la déontologie utilise plusieurs outils pour évaluer le respect des valeurs éthiques dans l'Organisation, afin de pouvoir mieux conseiller celle-ci quant aux moyens de susciter comme il se doit, à l'avenir, la tradition d'un tel respect. Il observe que l'Organisation et son personnel ont des difficultés à forger une culture institutionnelle fondée sur la responsabilité et la transparence. Or, une organisation réellement respectueuse de l'éthique doit examiner et peser les droits, les devoirs et les obligations réciproques des fonctionnaires, de l'Organisation, des États Membres et des autres parties prenantes. Ce contrat social, établi sur la réciprocité et l'interdépendance, jette les bases d'une tradition institutionnelle du respect des valeurs éthiques. Les hauts dirigeants sont les mieux placés pour mener les efforts visant à susciter une évolution intentionnelle et durable des mentalités à cet égard et à lui donner forme.

81. Le Bureau de la déontologie continue de promouvoir l'adhésion de l'Organisation, du personnel et des parties prenantes aux attentes énoncées dans la Charte.

82. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport.

Annexe

Niveau de la participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2013

<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>
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies			
Secrétariat du ACABQ	2	2	–
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	4	4	–
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	25	25	–
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	52	52	–
Département des affaires économiques et sociales	255	255	–
Département de la gestion	431	430	1
Département des affaires politiques, y compris les missions politiques spéciales	37	37	–
Département de l'information	23	23	–
Département de la sûreté et de la sécurité	45	45	–
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	32	32	–
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	98	98	–
Commission économique pour l'Afrique	10	10	–
Commission économique pour l'Europe	55	55	–
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	11	11	–
Bureau de la déontologie	12	12	–
Cabinet du Secrétaire général	6	6	–
Bureau des affaires de désarmement	26	26	–
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	2	2	–
Bureau de l'administration de la justice	16	16	–
Bureau des services de contrôle interne	21	21	–
Bureau des affaires juridiques	4	4	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour les enfants et les conflits armés	6	6	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	2	2	–
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	1	1	–
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	3	3	–
Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	21	21	–
Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	3	3	–
Bureau du Président de l'Assemblée générale	4	4	–

<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>
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	1	1	–
Bureau des commissions régionales à New York	26	26	–
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	64	64	–
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	77	77	–
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	45	45	–
Office des Nations Unies à Genève	17	17	–
Office des Nations Unies à Nairobi	60	60	–
Office des Nations Unies à Vienne	5	5	–
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	3	3	–
Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)	1 505	1 504	1
Opérations de maintien de la paix	1 508	1 508	–
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	1 560	1 558	2
Total	4 573	4 570	3