



# Assemblée générale

Distr. générale  
16 août 2016  
Français  
Original : anglais

Point 139 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 relative à l'examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies, dans laquelle l'Assemblée avait 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. Le rapport comprend également des informations sur les activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies, telles que demandées par l'Assemblée dans sa résolution 63/250 sur la gestion des ressources humaines.

Le présent rapport couvre la période allant du 1<sup>er</sup> août 2015 au 31 juillet 2016. Il présente également certaines évolutions survenues dans les services du Bureau de la déontologie et les tendances observées dans la demande de ces services au cours des 10 dernières années, depuis la création du Bureau en 2006.

\* A/71/150.



## I. Introduction

1. Le Bureau de la déontologie de l'ONU a célébré son dixième anniversaire par un message radiodiffusé sur i-Seek lors de la Journée des Nations Unies pour la fonction publique, le 23 juin 2016. Ce message rendait hommage aux accomplissements de la fonction publique internationale et comprenait une brève intervention du Secrétaire général qui a noté qu'« à l'ONU, la déontologie et l'intégrité sont de la plus haute importance pour nos travaux<sup>1</sup> ». Cette commémoration s'est inscrite dans le contexte de la célébration générale par les États Membres de leurs services publics en tant qu'institution, telle que décidée par l'Assemblée générale dans sa résolution 57/277. Le présent rapport présente non seulement une vue d'ensemble et une évaluation des activités menées par le Bureau de la déontologie entre le 1<sup>er</sup> août 2015 et le 31 juillet 2016, mais revient également sur les faits et les résultats qui ont marqué son histoire au cours des 10 dernières années.

2. Le Secrétaire général a constitué le Bureau de la déontologie en entité indépendante après que l'Assemblée générale ait donné son accord lors du Sommet mondial de 2005 (voir le paragraphe 161 d) de la résolution 60/1 de l'Assemblée générale). À l'époque, cette initiative avait été réalisée au titre du volet « Secrétariat et réforme de la gestion » du chapitre « Renforcement de l'Organisation des Nations Unies », afin d'aider les États Membres à concrétiser une de leurs intentions exprimées dans la Déclaration du Millénaire.

3. Depuis l'entrée en activité du Bureau en 2006, les demandes de services qui lui sont adressées ont fortement augmenté, passant de 287 pour la période considérée dans le rapport 2006-2007<sup>2</sup>, à 1 124 durant la période présentement à l'examen (voir fig. I). Le Bureau a connu une augmentation correspondante de ses ressources.

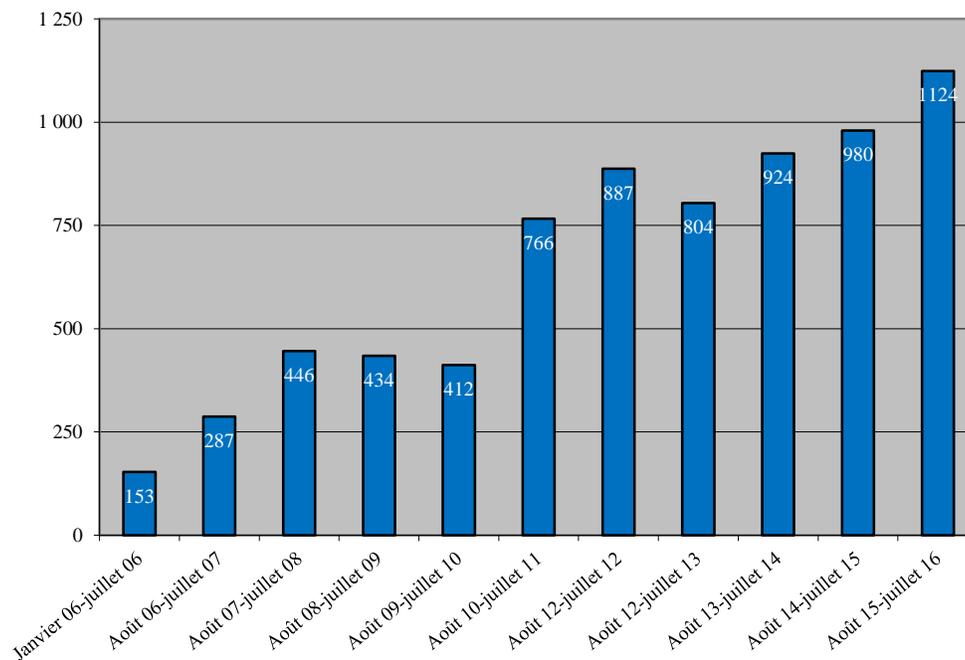
4. Au sein du système des Nations Unies, les politiques, les procédures et les activités relatives à la déontologie ont vu leur coordination et leur cohérence s'améliorer. Le Secrétaire général a créé le Groupe de la déontologie des Nations Unies (en remplacement du Comité de déontologie des Nations Unies) en décembre 2007, réunissant les entités de l'ONU concernées. En 2010, le Réseau Déontologie des organisations multilatérales a été institué pour aider le Secrétaire général à promouvoir la collaboration sur les questions déontologiques entre les organismes du système des Nations Unies, les organisations internationales affiliées et les institutions financières internationales.

---

<sup>1</sup> <https://iseek-newyork.un.org/article/celebrating-10th-anniversary-un-ethics-office>.

<sup>2</sup> Il s'agit de la première période comparable considérée dans les rapports, la période précédente ne couvrant que sept mois.

Figure I  
**Nombre total de demandes de services adressées au Bureau de la déontologie,  
 de août 2006 à juillet 2016**



5. Le onzième depuis la création du Bureau<sup>3</sup>, 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 a demandé de lui rendre compte tous les ans des activités du Bureau et de la mise en œuvre des politiques de déontologie. Durant la période considérée, le Bureau a connu un changement de direction, le nouveau directeur ayant pris ses fonctions le 8 septembre 2015. Comme l'exige son mandat, le Bureau a préservé son indépendance, en ayant un directeur qui rend compte au Secrétaire général, et grâce à la possibilité d'avoir accès en permanence aux informations dont il a besoin<sup>4</sup>.

## II. Historique et renseignements d'ordre général

6. Le Bureau est entré en activité le 3 janvier 2006, et, conformément aux circulaires du Secrétaire général ST/SGB/2005/22 et ST/SGB/2007/11, ses fonctions sont les suivantes :

<sup>3</sup> Le premier de ces rapports ne couvrait que les sept premiers mois d'activité du Bureau, après sa création.

<sup>4</sup> Voir la Section 5 de la circulaire ST/SGB/2005/22 du Secrétaire général intitulée « Création du Bureau de la déontologie et définition de son mandat ».

- a) Donner confidentiellement des avis et des conseils aux fonctionnaires sur les règles de déontologie, notamment en offrant un service d'assistance téléphonique en la matière;
- b) Administrer le dispositif de transparence financière de l'Organisation;
- c) Administrer la politique de l'Organisation en matière de protection contre d'éventuelles 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. Le Bureau de la déontologie aide le Secrétaire général à faire en sorte que, dans l'exercice de leurs fonctions, tous les fonctionnaires de l'Organisation satisfassent aux plus hautes qualités d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies. Il fournit, en toute indépendance, des conseils sur des questions d'éthique et d'autres services à l'ensemble des fonctionnaires du Secrétariat. Le Bureau est en relation avec le plus grand nombre possible de fonctionnaires par l'intermédiaire de son site Internet et de son service d'assistance téléphonique spécialisé, par échange de courriels et en effectuant des missions de sensibilisation auprès de nombreux lieux d'affectation.

8. Le Bureau a conçu et mis en œuvre le dialogue en cascade de 2015 dans tout le Secrétariat et a étoffé la liste des documents d'information et d'orientation portant sur la déontologie. Le présent rapport expose ces initiatives en détail et présente le programme de formation en ligne sur la prévention de la fraude conçu pour donner aux fonctionnaires des éléments d'orientation sur la manière de faire de meilleurs choix éthiques et d'accroître leur sensibilité à la fraude. Pour la première fois, le Bureau a été invité à fournir des informations à des organes intergouvernementaux, des organes d'experts et des tribunaux, au-delà du Secrétariat lui-même. Il a également continué d'organiser des réunions d'information sur la déontologie à l'intention des hauts responsables, lors de leur entrée en fonctions, pour les aider à donner le ton dans leur service.

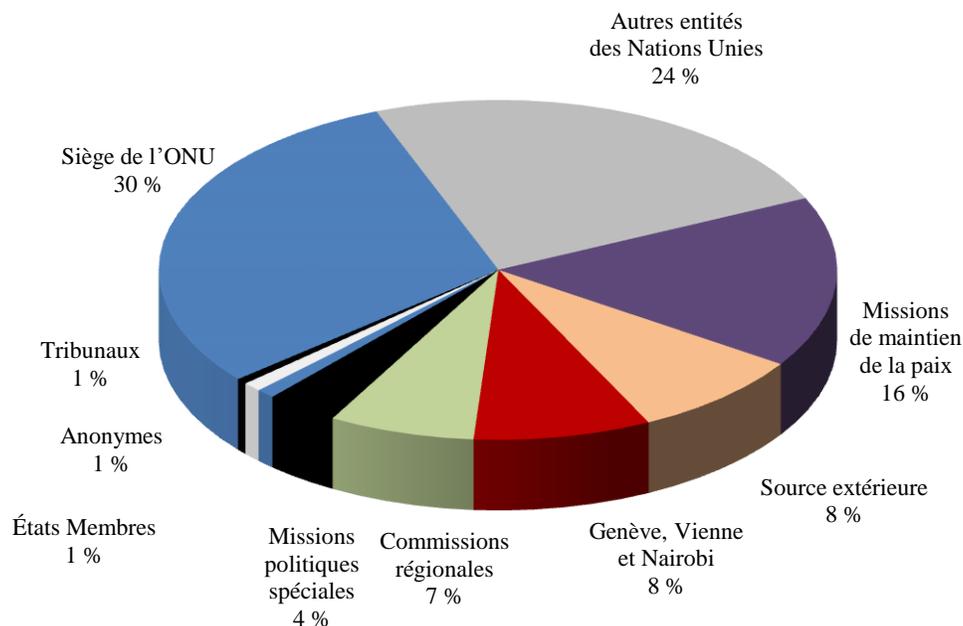
9. Comme l'Assemblée générale l'avait demandé dans sa résolution 63/250, il est également rendu compte dans le présent rapport des activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies (ancien Comité de déontologie des Nations Unies). Des informations sont en outre fournies sur la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales de 2016.

10. En collaboration avec d'autres départements, le Bureau a participé à plusieurs discussions concernant des politiques générales, notamment à la formulation de recommandations en vue d'améliorer l'efficacité de la politique du Secrétariat en matière de protection contre d'éventuelles représailles, et à la phase finale d'un examen du cadre réglementaire régissant le dispositif de transparence financière. Afin de renforcer son indépendance, son impartialité et la confidentialité de ses services, le Bureau a également commencé à revoir son propre mandat et celui du Groupe de la déontologie des Nations Unies, avec les institutions qui en font partie.

11. Après 10 années d'activité, le Bureau a entamé la révision de ses propres procédures internes à des fins d'actualisation et d'amélioration. Il s'est notamment penché sur la gestion et la sécurité de l'information et sur la nécessité de séparer plus strictement les fonctions de conseil et de protection contre d'éventuelles représailles. Cela a consisté également à apporter plus de valeur ajoutée en donnant des conseils sur les procédures d'évaluation de la conformité aux normes institutionnelles et sur des questions déontologiques en matière d'achats, plutôt que sur des demandes concernant des transactions ordinaires.

12. Le Bureau propose ses services aux fonctionnaires du Secrétariat en poste à New York, Genève, Nairobi et Vienne, à ceux de toutes les commissions régionales, des opérations de maintien de la paix, des missions politiques spéciales et d'autres bureaux extérieurs. Bien qu'il soit situé à New York, une part importante des demandes de services qui lui sont adressées continue d'émaner de lieux et d'entités hors Siège (voir fig. II). Soucieux d'offrir des conseils déontologiques confidentiels de bonne qualité à tous les membres du personnel, où qu'ils se trouvent, le Bureau continue d'intensifier ses efforts de sensibilisation. Durant l'année à l'examen, il a organisé quelque 122 sessions d'information durant ses visites de sensibilisation dans les bureaux et organismes des Nations Unies situés hors de New York. Ces efforts visant à mieux faire connaître les services rendus par le Bureau ont sans doute contribué à l'augmentation, au cours des 10 dernières années, du nombre de demandes dont il est saisi.

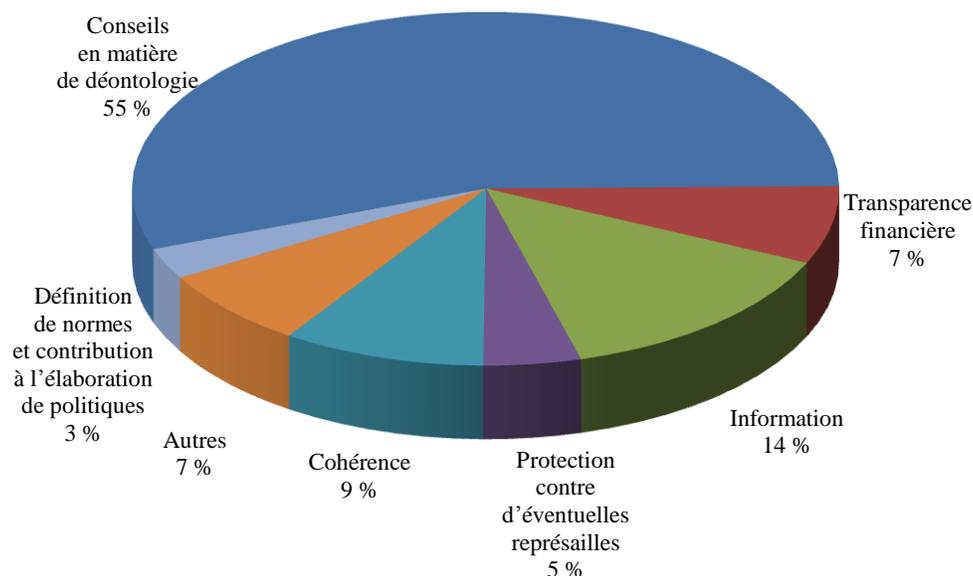
Figure II  
Demandes de services par origine, 1<sup>er</sup> août 2015-31 juillet 2016



13. Comme le montre la figure III, où apparaît l'éventail complet des services dispensés par le Bureau, les demandes de conseils déontologiques continuent de représenter la majorité des demandes dont il est saisi (55 % dans le cycle actuel).

Figure III

**Demandes de services par catégories, 1<sup>er</sup> août 2015-31 juillet 2016**



## II. Activités du Bureau de la déontologie

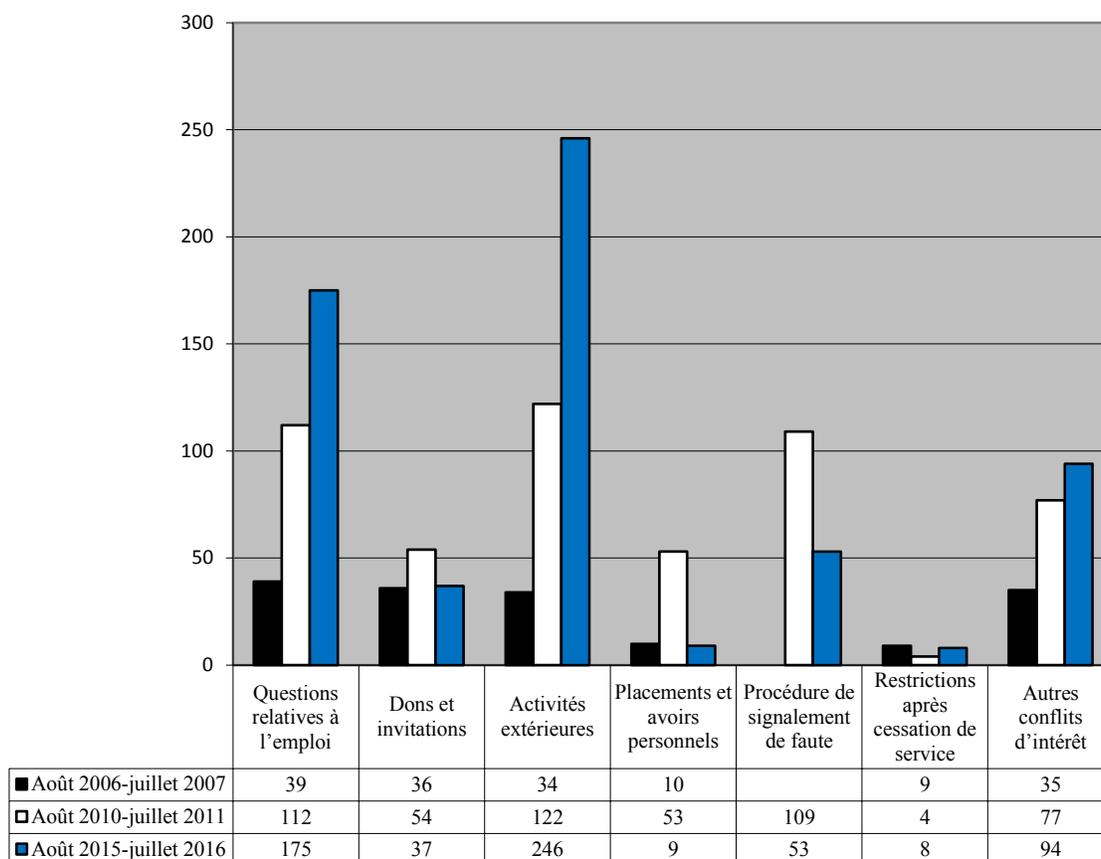
### A. Avis et orientations

14. La confiance du public dans l'Organisation des Nations Unies est un atout inestimable que l'Organisation s'emploie à protéger. Les fonctionnaires contribuent à sa réputation par leurs décisions et interactions quotidiennes qui peuvent soit renforcer soit diminuer son autorité. En définissant des normes déontologiques et en offrant à son personnel la possibilité de recevoir formation et conseil, l'ONU témoigne de son ferme attachement à défendre la déontologie et l'intégrité au niveau de l'Organisation. L'

15. Le Bureau de la déontologie joue un rôle important dans ce cadre organisationnel par sa fonction consultative, qui permet aux fonctionnaires de demander, en toute confiance, des conseils pratiques et des éclaircissements sur les dilemmes éthiques qu'ils rencontrent dans leur travail. En proposant ses services à des fonctionnaires individuels, des groupes de fonctionnaires, des directeurs et des départements, le Bureau permet aux agents d'avoir une vision exacte des valeurs et des règles de l'Organisation et de prendre les décisions appropriées. Ses avis sont destinés à prévenir, atténuer et résoudre les conflits d'intérêts réels ou perçus. C'est ainsi qu'il concourt à sauvegarder la réputation de l'Organisation et l'intégrité de son personnel.

16. En sa dixième année de service, le Bureau a reçu 622 demandes de conseils déontologiques, à comparer aux 531 reçues en sa cinquième année et aux 163 reçues au cours de sa première année. Comme déjà indiqué dans la figure III (demandes de service par catégories), 55 % de l'ensemble des demandes dont le Bureau a été saisi visaient à obtenir des conseils déontologiques. Comme le montre la figure IV, les sujets qui préoccupent les demandeurs peuvent être regroupés sous les rubriques suivantes : les activités extérieures (246 demandes); les procédures de dénonciation d'une faute (53 demandes); d'autres conflits d'intérêts (94 demandes, notamment de conseils sur des questions liées aux achats); les placements et avoirs personnels (9 demandes); les questions relatives à l'emploi (175 demandes); les cadeaux et invitations (37 demandes); les restrictions après cessation de service (8 demandes).

Figure IV  
Répartition des demandes de conseils déontologiques, par cycles, août 2007, août 2011 et août 2016



17. Les avis et conseils demandés peuvent consister à préciser ou interpréter les normes de l'Organisation relatives aux activités interdites ou soumises à restrictions, mais ils peuvent aussi porter sur des questions de déontologie qui ne sont pas expressément abordées dans les règlements et politiques générales et nécessitent d'être appréciées à la lumière des valeurs de l'Organisation. À partir des faits présentés, le Bureau fournit des conseils et des orientations d'ordre

déontologique sur la marche à suivre pour que la question soit résolue dans l'intérêt de l'Organisation. Pendant la période à l'examen, le Bureau a été consulté sur un certain nombre de questions d'ordre déontologique. Les paragraphes ci-après passent en revue quelques sujets de préoccupation et montrent comment le Bureau contribue à défendre des normes rigoureuses en matière de déontologie, d'intégrité et de responsabilité.

18. Pour conseiller utilement un fonctionnaire sur l'exercice d'activités extérieures, il faut apprécier les activités qui lui sont proposées à l'extérieur par rapport aux fonctions qu'il exerce pour le compte de l'Organisation. Les fonctionnaires doivent veiller à ce que leurs activités extérieures ne remettent pas en question leur impartialité ou leur indépendance. Près de 40 % de toutes les demandes d'avis déontologiques concernent des activités extérieures. Le Bureau a aidé le personnel et la direction à traiter les conflits que ces activités extérieures pourraient engendrer.

19. Les cadeaux, distinctions honorifiques, décorations, faveurs ou rémunérations posent des problèmes complexes. Le Statut et le Règlement du personnel limitent strictement les circonstances dans lesquelles les membres du personnel peuvent accepter des dons et des récompenses. Durant la période considérée dans le rapport, 6 % de toutes les demandes de conseils déontologiques étaient liées à ces questions. On a constaté, au fil des années, une diminution régulière du nombre de demandes relevant de cette catégorie, sans doute en raison de la publication de l'instruction administrative ST/AI/2010/1, intitulée « Distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations provenant de sources gouvernementales ou non gouvernementales : obligation de les signaler et règles ».

20. Les demandes de conseils déontologiques au titre des questions relatives à l'emploi (28 % des demandes) et des procédures de dénonciation des fautes professionnelles (9 % des demandes) émanent de fonctionnaires qui sollicitent un conseil sur la manière de gérer différentes situations touchant à leur emploi. Entre autres préoccupations, les questions portent sur les conditions de recrutement, de nomination et de promotion, les droits à prestations, et l'utilisation d'informations ou d'avoirs. Les demandeurs souhaitent aussi être informés sur les procédures de dénonciation d'abus de pouvoir, de harcèlement et d'irrégularités dans les procédures administratives. Le Bureau de la déontologie, très souvent, dirige le fonctionnaire vers le service approprié, à même de lui fournir assistance. Sinon, il indique au demandeur quelles autres solutions peuvent être envisagées et lui communique les règles, procédures et normes de l'Organisation applicables à son cas. Cette façon de faire a permis de limiter l'éventualité de voir un fonctionnaire saisir plusieurs bureaux à la fois d'une même plainte.

21. Les questions touchant aux placements et avoirs personnels (1 % des demandes) et à d'autres conflits d'intérêts (15 % des demandes) concernent les fonctionnaires dont les intérêts privés – tels que des relations professionnelles extérieures ou des avoirs financiers personnels – influencent la façon dont ils exécutent leurs fonctions ou obligations en tant que fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. Nombre de ces demandes d'avis déontologiques ont concerné des situations où le conflit d'intérêts était soit réel, manifeste, soit potentiel.

22. Le Bureau a également continué de dispenser en toute indépendance à la Division des achats du Département de la gestion des avis sur des questions concernant la déontologie, 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. C'est ainsi qu'il a collaboré étroitement avec la Division des achats afin de conseiller en ce qui concerne la vérification indépendante préalable par des tiers, le risque d'atteinte à la réputation de l'Organisation et les pratiques de référence en matière de programmes de lutte contre la corruption. Il a commencé à donner ce type de conseils lorsque l'Organisation a pris conscience de la valeur ajoutée qu'apportaient le point de vue indépendant du Bureau de la déontologie sur les questions d'éthique liées à la sélection des fournisseurs.

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

23. L'objectif du dispositif de transparence financière de l'Organisation, est de protéger l'intégrité et la réputation de l'Organisation en décelant, gérant et atténuant les risques de conflits d'intérêts personnels. 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 effectué par un intervenant extérieur indépendant.

24. Au total, 5 440 fonctionnaires ont souscrit une déclaration au titre du dispositif durant le cycle de 2015, portant sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2014. Sur ce total, 1 238, soit 22 %, faisaient leur première déclaration. À la clôture du cycle de 2015, 5 439 participants avaient soumis leurs déclarations, autrement dit 99,9 % s'étaient acquittés de leur obligation. (Il convient de noter que, parmi ces déclarants, 100 % du personnel du Secrétariat de l'ONU et des missions de maintien de la paix avait remis sa déclaration.)

25. Le Bureau de la déontologie a fourni un appui fonctionnel et technique au personnel participant tout au long du cycle de 2015, qui a commencé le 1<sup>er</sup> mars 2015. Il a répondu aux demandes individuelles dans un délai de 48 heures et assuré le suivi auprès des participants jusqu'au règlement complet de leurs difficultés. Durant le cycle, le Bureau a été en contact avec les participants par courrier électronique et téléphone. Environ 38 300 courriels ont été traités au titre du dispositif, la majorité ayant eu pour objet d'apporter un appui technique, dont 23 300 émanant du Bureau et 15 000 du vérificateur externe. Le Bureau a continué de recourir aux services de WebEx afin de fournir une assistance à la navigation en temps réel aux nouveaux membres du personnel et a apporté de nouvelles améliorations aux services fournis et à leur accessibilité.

26. Le Bureau de la déontologie a organisé des réunions d'information afin de présenter le dispositif de transparence financière, et notamment la gestion des conflits d'intérêts aux déclarants et aux personnes référentes des départements. Ces réunions ont eu lieu au Siège et dans d'autres lieux, en personne et par vidéoconférence. Durant ses visites de sensibilisation, le Bureau a tenu des réunions d'information spécialement conçues pour le personnel en poste dans les missions de maintien de la paix, les missions politiques spéciales et d'autres bureaux extérieurs. Ces réunions ont permis au Bureau de : a) toucher le plus grand nombre possible de fonctionnaires, b) faciliter le respect de l'obligation de déclaration, c) sensibiliser aux conflits d'intérêts et aux risques de réputation, ainsi qu'aux moyens de les gérer.

27. Pour s'assurer de l'exactitude et de la complétude des informations fournies par les déclarants, une vérification s'impose. Durant le cycle de 2015, un échantillon aléatoire de 232 participants a été retenu aux fins de la procédure de vérification. Les méthodes utilisées à cet égard sont conformes aux principes et pratiques courantes des organisations du secteur public.

28. Durant le même cycle, les vérificateurs externes du dispositif ont relevé, pour 187 déclarants (soit 3,4 % du total), 194 caractéristiques ou activités dénotant l'existence d'un conflit d'intérêts réel ou potentiel auquel il fallait remédier, dont 27 avaient trait à des prises de participation financière, 98 à des activités extérieures, 63 à des relations familiales et 6 à d'autres catégories. Ces constatations correspondent à celles des années précédentes. En concertation avec le Bureau, les vérificateurs externes ont formulé des recommandations individuelles sur les mesures à prendre pour atténuer et gérer l'ensemble de ces conflits d'intérêts, qu'ils soient réels ou potentiels.

29. Depuis sa création sous sa forme actuelle en 2006, le dispositif a détecté et géré 1 256 cas de conflit d'intérêts, les maintenant sous contrôle et protégeant l'Organisation des risques pour sa réputation. Il convient en outre de noter que le nombre de déclarants continue de croître au fil des années. De 1 704 en 2006, il est passé à 5 478 au 31 juillet 2016. Cette croissance des chiffres reflète le fait que, en général, environ un quart des déclarants sont nouveaux ou déclarent pour la première fois, et que la main-d'œuvre est mobile et située dans des environnements opérationnels variés.

30. Dans sa résolution 63/250, l'Assemblée générale a approuvé la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires selon laquelle le Secrétaire général devrait préciser, pour chaque lieu d'affectation : a) combien de personnes étaient concernées par le dispositif, b) combien avaient dûment rempli leur déclaration, c) combien ne l'avaient pas fait, et d) pour quelles raisons. On trouvera dans l'annexe du présent rapport des informations sur le dispositif de transparence financière pour 2015 classées par département ou bureau.

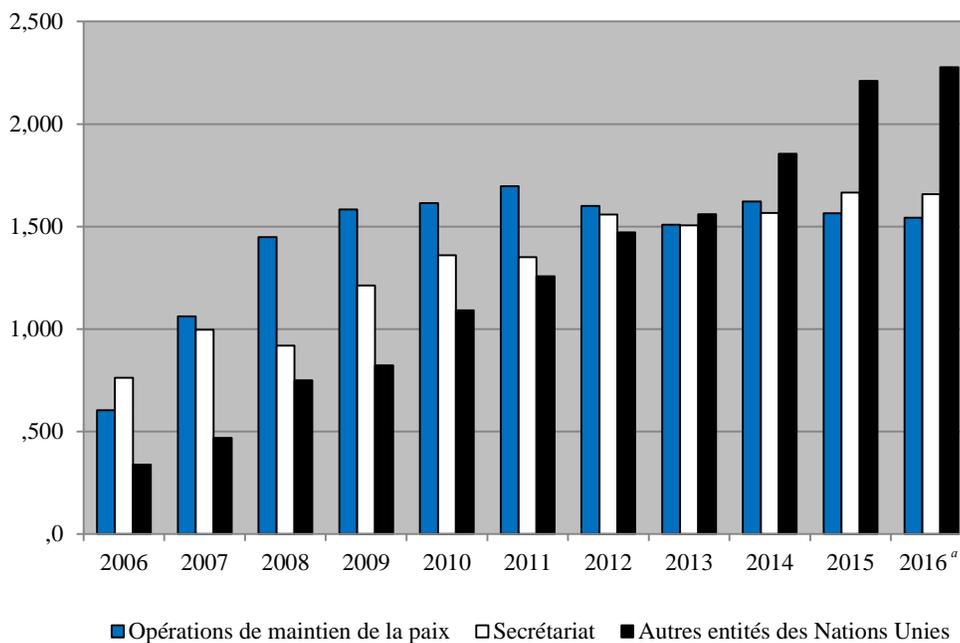
31. Afin d'accroître la robustesse de l'application sur laquelle repose le dispositif de transparence financière et d'assurer une sécurité renforcée des données, le Bureau travaille en étroite collaboration avec le Bureau de l'informatique et des communications à l'élaboration d'une nouvelle plateforme informatique. Elle devrait bénéficier des fonctionnalités de sécurité les plus récentes et être d'un usage plus convivial.

32. En 2007, le Secrétaire général a lancé l'initiative de déclaration publique volontaire de situation financière, un exercice annuel ouvert aux hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou de rang supérieur. Les déclarations signées sont alors affichées sur le site Web public du Secrétaire général. Seuls les hauts fonctionnaires dont les déclarations confidentielles de situation financière ont été intégralement remplies peuvent participer à cette initiative, qui constitue un élément essentiel de l'engagement du Secrétaire général en faveur de la transparence et de la responsabilité. En rendant publiques leurs situations patrimoniales, les hauts fonctionnaires donnent au grand public et aux États Membres la garantie qu'ils peuvent s'acquitter de leurs fonctions officielles sans être influencés par des intérêts personnels.

33. Dans l'exercice de déclaration publique volontaire de 2015, sur un total de 152 hauts fonctionnaires habilités à y participer, 111 ont choisi de rendre public un état récapitulatif de leurs actifs, passifs et intérêts extérieurs. Le taux de participation en 2015 est demeuré comparable à celui des années précédentes, ce qui témoigne de l'engagement continu des hauts fonctionnaires en faveur de l'initiative.

34. Le cycle de déclaration de situation financière de 2016 s'est ouvert le 1<sup>er</sup> mars 2016. Au 31 juillet 2016, 5 478 membres du personnel s'étaient engagés à participer au dispositif. La Figure V ci-après permet de comparer les taux annuels de participation au dispositif de transparence financière, par entités participantes, et le tableau qui fait suite à cette figure en illustre la répartition numérique. Comme on peut le voir, le nombre de déclarants continue d'augmenter, bien qu'à un rythme plus lent que pendant les premières années du dispositif. Comparé aux 1 704 déclarants enregistrés en 2006, leur nombre actuel représente une augmentation importante. Bien que la majorité des déclarants demeure issue du Secrétariat et des opérations de maintien de la paix, le nombre de déclarants issus d'autres entités du système des Nations Unies qui participent au dispositif sur la base du partage des coûts a considérablement augmenté, puisqu'elle est passée de 339 en 2006 à 2 277 au 31 juillet 2016.

Figure V  
**Participation au dispositif de transparence financière, par entités et par année de déclaration (2006-2016)**



<sup>a</sup> Au 31 juillet 2016.

**Participation au dispositif de transparence financière, par entités et par année de déclaration (2006-2016)**

	<i>Opérations de maintien de la paix</i>	<i>Secrétariat</i>	<i>Autres entités des Nations Unies</i>	<b>Total par année</b>
2006	603	762	339	<b>1 704</b>
2007	1 062	997	469	<b>2 528</b>
2008	1 449	919	750	<b>3 118</b>
2009	1 584	1 212	822	<b>3 618</b>
2010	1 614	1 360	1 091	<b>4 065</b>
2011	1 697	1 351	1 258	<b>4 306</b>
2012	1 600	1 558	1 472	<b>4 630</b>
2013	1 508	1 505	1 560	<b>4 573</b>
2014	1 622	1 566	1 855	<b>5 043</b>
2015	1 564	1 666	2 210	<b>5 440</b>
2016 <sup>a</sup>	1 543	1 658	2 277	<b>5 478</b>

<sup>a</sup> Au 31 juillet 2016.

35. Outre qu'il dispense des services au Secrétariat, le Bureau administre 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. Il s'agit notamment d'entités comptant un petit nombre de déclarants ou qui confient au Secrétariat les tâches relatives au dispositif de transparence financière. Cette prestation de services partagée a facilité la définition d'une approche commune de la gestion des conflits d'intérêts et une application cohérente des normes en la matière.

36. Le Bureau de la déontologie conseille également les autres entités du système des Nations Unies qui souhaitent mettre sur pied ou renforcer leurs propres dispositifs. Il les a aidées à améliorer leurs capacités techniques et à sensibiliser leurs personnels au problème des conflits d'intérêts, étant donné, surtout, que le nombre de déclarants appartenant à d'autres entités des Nations Unies (voir tableau) n'a cessé d'augmenter au cours des cycles récents.

37. L'examen du cadre réglementaire du dispositif de transparence financière s'est poursuivi au cours du cycle 2015/16. Le groupe de travail a continué de se pencher sur les domaines suivants : a) la place centrale des risques liés aux conflits d'intérêts dans le dispositif, b) la sensibilisation du personnel, c) l'étendue de la couverture du dispositif, et d) les enseignements tirés de l'expérience d'autres entités des Nations Unies ou de politiques nationales ayant mis en place des systèmes de gestion des conflits d'intérêts et de déclaration de patrimoine. L'objectif de l'examen en cours du cadre réglementaire par le Secrétariat est de renforcer l'efficacité et la réactivité du dispositif afin de détecter et de gérer les risques de conflits d'intérêts pour l'Organisation.

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

38. Le Bureau de la déontologie administre la politique relative à la protection des personnes qui signalent des manquements et collaborent à des audits ou à des

enquêtes dûment autorisés (voir circulaire ST/SGB/2005/21 du Secrétaire général). Soucieux de donner suite au Document final du Sommet mondial de 2005, et conscient de l'importance de protéger les dénonciateurs d'abus si l'on voulait encourager les fonctionnaires à signaler les faits de fraude et de corruption et d'autres manquements graves, le Secrétariat a conçu cette politique de protection contre d'éventuelles représailles. Composante majeure des mesures de lutte contre la corruption dans les opérations des Nations Unies, elle a été conçue pour encourager à signaler les irrégularités potentielles et constitue également un mécanisme de responsabilisation interne essentiel.

39. Conformément à la circulaire ST/SGB/2005/21, le Bureau reçoit les 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 pu être cause des représailles présumées dont il se plaint. S'il y a lieu de présumer qu'il y a eu représailles, le Bureau saisit le Bureau des services de contrôle interne afin qu'une enquête officielle soit ouverte. Le Bureau de la déontologie peut recommander de prendre des mesures de protection provisoires en faveur du plaignant et se prononce sur l'affaire dont il est saisi après avoir étudié le rapport d'enquête et les éléments de preuve.

40. Durant la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 50 demandes au titre de la politique de protection contre d'éventuelles représailles. Sur ce total, 25 étaient des demandes de conseils dans le cadre de la politique de protection et non des demandes de protection effectives, et 2 demandes ne relevaient pas de la compétence du Bureau, soit parce que le demandeur n'appartenait pas au Secrétariat ou aux institutions couvertes par le Bureau, soit parce qu'il ne s'agissait pas d'une demande de protection mais plutôt d'un signalement de faute, ou d'un différend professionnel. Les fonctionnaires ayant soulevé des problèmes liés au travail non couverts par la politique ont été informés des autres ressources disponibles et orientés vers les services compétents, notamment 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 de la gestion des ressources humaines. Les fonctionnaires dénonçant une faute ont été orientés vers les voies de signalement appropriées.

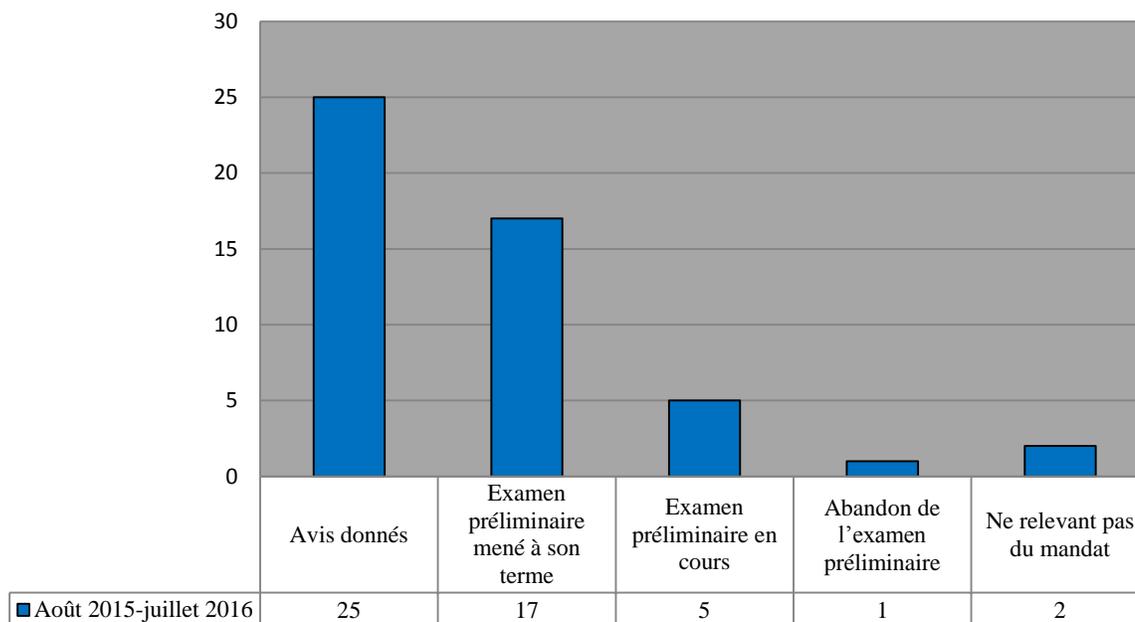
41. Le Bureau a procédé à 23 examens préliminaires de cas où les allégations de représailles étaient conformes à la circulaire ST/SGB/2005/21, sur lesquels 17 ont été menés à leur terme et 5 sont en cours. Dans un cas, le fonctionnaire a retiré sa demande avant la fin de la période à l'examen. Sur les 17 examens préliminaires achevés, dans 11 cas, il a été conclu qu'il n'y avait pas lieu de présumer qu'il s'agissait de représailles, soit parce que le requérant ne s'était pas livré à une activité protégée par la politique (c'est-à-dire dénoncer un manquement par une voie de signalement instituée ou collaborer à un audit ou une enquête dûment autorisés), soit parce que l'activité protégée n'avait pas été un facteur des représailles présumées. Dans la majorité des cas, il s'agissait de différends entre les plaignants et leurs collègues ou leurs superviseurs.

42. Dans six cas, le Bureau de la déontologie a conclu qu'il y avait lieu de présumer que l'activité protégée avait été un facteur des représailles alléguées. Parmi ceux-ci, dans quatre affaires, le Bureau a recommandé au Secrétaire général de prendre des mesures provisoires pour préserver les intérêts des plaignants, en attendant que l'enquête soit terminée. Dans les deux affaires restantes, après consultation des intéressés, ceux-ci ont renoncé à la mise en place de mesures de

protection provisoires. Six affaires sont en attente de l'achèvement de l'enquête du Bureau des services de contrôle interne ou en voie de lui être déférées.

Figure VI

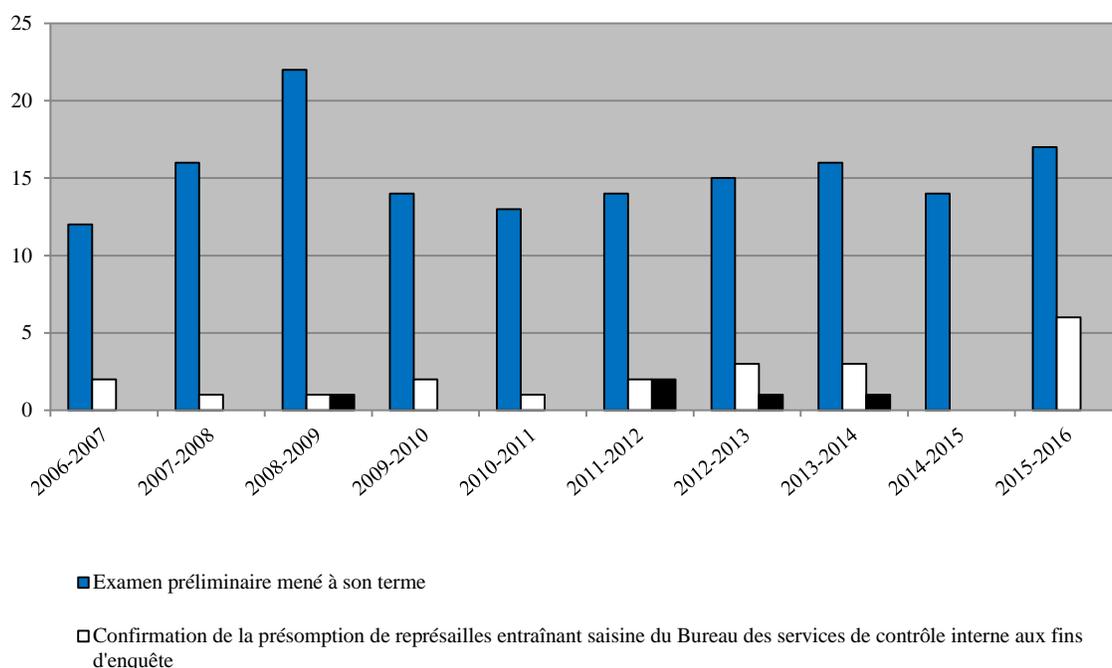
**Suite donnée aux demandes liées à la politique de protection contre d'éventuelles représailles (1<sup>er</sup> août 2015-31 juillet 2016)**



43. Du 1<sup>er</sup> août 2006 au 31 juillet 2016, le Bureau de la déontologie a mené 153 examens préliminaires en réponse à des demandes de protection contre d'éventuelles représailles, à l'issue desquels il a été conclu, dans 21 affaires, qu'il y avait lieu de présumer que l'activité protégée avait été un facteur des représailles présumées ou de la menace de représailles. Sur ces 21 affaires, il a été estimé pour 5 d'entre elles qu'il s'agissait de représailles et pour 7 autres, qu'on ne pouvait les considérer comme telles. Pour 6 affaires, une enquête est en cours; une affaire, dans le passé, n'a pas fait l'objet d'une enquête du Bureau des services de contrôle interne, et 2 autres affaires ont été réglées à l'amiable à la satisfaction du plaignant<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Ces résultats correspondent à ceux des organisations comparables. Le Bureau de l'éthique professionnelle et de l'intégrité de la Banque mondiale a instruit 261 affaires durant l'année budgétaire 2013, dont 5 cas (soit 2 %) de représailles. Durant l'année budgétaire 2012, ce Bureau a instruit 278 affaires, dont 8 cas (soit 3 %) de représailles, et durant l'année budgétaire 2011, 287 affaires ont été instruites, et le Bureau a conclu à des représailles pour 7 d'entre elles (soit 2 %). De même, le Contrôle fédéral des finances suisse, l'organe de l'administration fédérale helvétique chargé de recevoir les dénonciations d'abus, a indiqué avoir été saisi de 64 signalements d'irrégularités en 2015, dont deux (soit 3 %) ont été transmis au Ministère public de la Confédération. Au Canada, le Commissariat à l'intégrité du secteur public a transmis six affaires de représailles au Tribunal de la protection des fonctionnaires divulgateurs depuis 2011-2012. Aux États-Unis, le United States Office of Special Counsel a instruit 4 666 affaires durant l'année budgétaire 2014, dont 8 (soit 0,17 %) concernaient des dénonciateurs d'abus devant être protégés

Figure VII  
Protection contre d'éventuelles représailles, statistiques 2006-2016



	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016
Examen préliminaire mené à son terme	12	16	22	14	13	14	15	16	14	17 <sup>a</sup>
Confirmation de la présomption de représailles entraînant saisine du Bureau des services de contrôle interne aux fins d'enquête	2	1	1	2	1	2	3	3	0	6
Confirmation de représailles après enquête	0	0	1	0	0	2	1	1	0	- <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Non compris quatre examens préliminaires en cours et une demande retirée par le fonctionnaire pendant la phase d'examen préliminaire.

<sup>b</sup> Dans l'attente des conclusions des enquêtes.

44. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a continué de participer et de donner des conseils à un groupe de travail spécial créé par le Comité Administration-personnel en vue de formuler des recommandations dans le cadre de la révision de la politique de protection contre d'éventuelles représailles. Dans le courant de l'année, un projet de politique révisée a été présenté au Comité et examiné par le groupe de travail. Composé de représentants du personnel et de la direction, le groupe de travail entame actuellement la phase finale de ses

contre des représailles. (Voir le Magazine des fonctionnaires internationaux UN Special, numéro de juillet-août 2016 : [www.unspecial.org/2016/07/the-un-whistleblower-protection-policy-2/](http://www.unspecial.org/2016/07/the-un-whistleblower-protection-policy-2/).)

délibérations et va ensuite rédiger le rapport final qui sera présenté au Comité. Ce dernier formulera alors ses recommandations et la version définitive de la politique sera arrêtée et publiée.

45. En collaboration avec les bureaux concernés, le Bureau de la déontologie a poursuivi ses efforts tendant à conseiller et informer le personnel sur les différents mécanismes de signalement des fautes professionnelles internes à l'Organisation. Le programme de formation en ligne sur la déontologie, qui est obligatoire, baptisé « Déontologie et intégrité aux Nations Unies », comprend un module sur les obligations du personnel en matière de communication d'informations et les dispositifs de signalement. Le Bureau a publié un document intitulé « La feuille de route : guide d'orientation à l'usage des fonctionnaires », qui comprend un chapitre consacré à la dénonciation des actes répréhensibles, qui détaille les procédures de signalement et les dispositifs appropriés selon les cas. Par ailleurs, le Bureau continue de distribuer abondamment ses documents d'information et de conseiller le personnel sur les différentes procédures de signalement existantes dans le cadre des missions de formation et de sensibilisation qu'il effectue dans les lieux d'affectation hors Siège, et par l'intermédiaire de ses conseils déontologiques.

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

46. Le Bureau de la déontologie a continué de fournir des services d'information, de formation et d'éducation au personnel dans l'ensemble de l'Organisation. En s'efforçant de sensibiliser le personnel, le Bureau s'acquitte de son mandat qui consiste à cerner les questions de déontologie qui préoccupent le personnel et à y répondre, favorisant ainsi une tradition commune de respect des valeurs éthiques dans l'ensemble de l'Organisation. En outre, pour la première fois, il a organisé des séances d'information spécialisées sur la déontologie à l'intention des organes intergouvernementaux, des groupes d'experts et des tribunaux, au-delà du Secrétariat.

47. En application de ce mandat, le Bureau de la déontologie a effectué des missions de sensibilisation auprès de l'Office des Nations Unies à Nairobi, de la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, de la Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti, de l'Institut africain de développement économique et de planification, de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire, du Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau, de la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (Djouba), de la Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei, du Centre de services régional (Entebbe), de la Mission des Nations Unies au Libéria, de la Commission économique pour l'Afrique, du Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel, de la Base de soutien logistique des Nations Unies, du Centre de services mondial, de l'Office des Nations Unies à Genève (y compris la Commission économique pour l'Europe) et de la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (République arabe syrienne).

48. Au cours de ces missions, le Bureau de la déontologie a fourni des services d'information et de conseil. Il a tenu des réunions-débats, fourni des orientations aux cadres sur les questions de conflits d'intérêts et des conseils confidentiels en matière de déontologie à certains membres du personnel, et a organisé des séances

d'information et des présentations ciblées sur la déontologie à l'intention des principaux bureaux et des bureaux situés dans des lieux d'affectation hors Siège.

49. Conformément à la recommandation du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires à laquelle l'Assemblée générale a souscrit dans sa résolution 65/247, le Bureau de la déontologie a organisé des entretiens d'orientation sur les questions de déontologie à l'intention des hauts responsables. Ces entretiens, organisés à la demande des hauts fonctionnaires nouvellement recrutés, visent à favoriser l'« exemplarité de la hiérarchie » en ayant un effet positif sur les valeurs d'éthique, d'intégrité et de responsabilité de l'Organisation. La Directrice du Bureau a organisé 14 entretiens d'orientation avec les nouveaux sous-secrétaires généraux et secrétaires généraux adjoints, y compris les représentants spéciaux et les représentants spéciaux adjoints du Secrétaire général. Ces entretiens ont porté sur : les responsabilités personnelles au regard de la déontologie; l'importance de chercher activement des conseils sur la manière de gérer les éventuels conflits d'intérêts et d'en tenir compte; la prévention des représailles et la protection des fonctionnaires contre les représailles; la nécessité de favoriser un climat dans lequel le personnel peut faire entendre sa voix; les pratiques transparentes et les mesures de responsabilisation.

50. En coopération avec le Département des affaires politiques, le Bureau de la déontologie a organisé six séances d'information sur la déontologie à l'intention des nouveaux membres de divers groupes d'experts. Ces séances d'information visent à mieux faire connaître les attentes de l'Organisation en matière de déontologie vis-à-vis des experts chargés d'effectuer des travaux essentiels pour son compte.

51. Durant la période considérée, le Cabinet du Secrétaire général et le Bureau de la déontologie ont lancé le dialogue en cascade de 2015 sur le thème « Assumer sa responsabilité individuelle dans l'accomplissement de la mission commune ». Le programme de dialogue en cascade permet chaque année aux fonctionnaires et aux responsables au Siège et dans les bureaux hors Siège de s'entretenir pendant une heure sur les questions d'éthique et d'intégrité. Le thème du dialogue de 2015, qui met l'accent sur l'importance de la responsabilité personnelle et de celle de tous les membres du personnel dans la réalisation des objectifs et de la mission de l'Organisation, a été retenu compte tenu du vif intérêt manifesté par le personnel pour les sujets touchant à la bonne gestion et à l'efficacité et la fiabilité des pratiques organisationnelles.

52. Le Bureau de la déontologie, en collaboration avec le Bureau des services de contrôle interne et le Département de la gestion, élabore actuellement un guide de discussion sur la sensibilisation à la fraude et à sa prévention pour le dialogue en cascade de 2016. Il est également en train de mettre au point, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et les deux bureaux susmentionnés, un programme de formation en ligne sur la fraude et sa prévention qui précisera les niveaux de sensibilisation et de prévention attendus de tous les membres du personnel.

53. En diffusant des documents comme les guides du dialogue en cascade, le guide déontologique et la feuille de route, le site Web du Bureau de la déontologie continue de donner au personnel des Nations Unies et au public des informations essentielles relatives aux normes et aux valeurs éthiques. Durant la période 2015-2016, le site Web a enregistré approximativement 140 000 pages vues et 105 000 pages vues par des visiteurs uniques. Disponible sur i-Seek et à l'adresse suivante :

<http://www.un.org/fr/ethics/> (ainsi que sur les sites des autres langues officielles de l'Organisation), le site Web contient des documents complets, des liens et d'autres renseignements concernant la déontologie.

54. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie s'est employé à mettre en œuvre des initiatives de sensibilisation en diffusant un message sur les dons pendant les fêtes pour guider et conseiller les fonctionnaires sur la manière appropriée de déclarer des dons. Ces communications permettent de rappeler aux fonctionnaires les buts, les objectifs et le mandat du Bureau, ainsi que le rôle fondamental qu'ils jouent en tant qu'ambassadeurs des valeurs d'intégrité de l'Organisation.

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

55. Le Bureau de la déontologie a pour principales missions d'élaborer des normes et de fournir des conseils et un appui en matière de politique générale. Il a continué d'apporter une assistance précieuse à d'autres bureaux et départements, ainsi qu'à plusieurs entités du système des Nations Unies, dans l'élaboration de normes et de politiques se rapportant à la déontologie et à l'intégrité, notamment des questions relatives à l'intégrité institutionnelle et individuelle, et à l'intégrité des procédures, qui sont souvent étroitement liées.

56. En particulier, le Bureau de la déontologie fournit activement et régulièrement des conseils stratégiques à plusieurs bureaux concernant les normes de conduite applicables au personnel et les vérifications à réaliser en matière de conflits d'intérêts. Il a notamment fait des observations sur des dispositions politiques, recommandé des projets de normes relatives à l'éthique et à l'intégrité à inclure dans des cadres stratégiques plus larges et formulé des questions afin de vérifier l'absence de tout conflit d'intérêts. Le Bureau a donné son avis sur plusieurs questions politiques, notamment la gestion des fournisseurs, les dispositifs de lutte contre la fraude et la corruption, les aspects liés aux conflits d'intérêts dans la gouvernance environnementale, le Code de conduite et celui de déontologie applicables à différentes catégories de fonctionnaires, les vérifications à effectuer avant de désigner des hauts fonctionnaires pour éviter tout conflit d'intérêts et les modalités et conditions de certains types d'accords externes conclus par l'Organisation et son personnel dans l'exercice de fonctions officielles.

57. Comme mentionné plus tôt, le Bureau a activement contribué à l'élaboration du cadre stratégique de l'Organisation sur la sensibilisation à la fraude et à sa prévention, sous la direction du Département de la gestion. Il a formulé des observations sur les questionnaires connexes et les examens de politiques présentés par différents bureaux et entités.

58. Le Bureau de la déontologie a envisagé différentes possibilités et fourni des conseils sur des domaines potentiellement à risque impliquant certains types de fonctionnaires et leurs contrats, de façon à réduire au minimum le risque qu'encourt la réputation de l'Organisation tout en améliorant sa capacité de faire appel à leurs compétences et connaissances spécialisées, qui lui sont utiles. Il a apporté son concours à d'autres bureaux dans l'examen de leurs politiques et procédures en ce qui concerne les investissements personnels, leurs procédures d'accueil ou

d'intégration compte tenu des exigences en matière d'intégrité, la conduite du personnel et la prévention des conflits d'intérêts.

59. Le Bureau de la déontologie a donné aux bureaux extérieurs, aux missions de maintien de la paix et aux commissions régionales des conseils sur les activités extérieures, l'utilisation des médias sociaux, la formation dans le domaine de l'éthique et la prévention et l'atténuation des conflits d'intérêts, notamment à l'intention du personnel local. Il a collaboré avec d'autres départements du Secrétariat pour examiner la gestion et la cession des dons, des distinctions honorifiques, des décorations et des faveurs offerts aux fonctionnaires en vue d'atténuer les risques qu'encourt la réputation de l'Organisation. En particulier, le Bureau a aidé le Département de la gestion à mettre au point un registre des dons en ligne.

60. Le Bureau de la déontologie a également participé à la sixième session de la Conférence des États parties à la Convention des Nations Unies contre la corruption, sur l'invitation de l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, pour contribuer à l'élaboration de normes et de politiques générales. Il a organisé deux tables rondes avec les responsables du Bureau de l'éthique professionnelle de la Banque mondiale, un bureau de l'administration locale et d'autres bureaux du Secrétariat pour échanger des expériences et examiner les questions communes d'éthique et d'intégrité ainsi que leurs implications.

61. En ce qui concerne les nouvelles normes comptables pour le secteur public, le Bureau de la déontologie a fourni un appui considérable à la mise au point d'une méthode efficace permettant de vérifier l'absence de conflit d'intérêts lorsque les principaux dirigeants effectuent des transactions avec des tiers. Le Bureau a mené à bien deux cycles d'examen.

62. En résumé, le Bureau de la déontologie a apporté une assistance technique considérable à diverses entités du système des Nations Unies en élaborant des orientations et des procédures se rapportant aux questions relatives à la conduite et à l'intégrité du personnel. Il a notamment donné des conseils stratégiques sur le dispositif de transparence financière, la gestion des conflits d'intérêts et la protection contre les représailles. Grâce à cet appui, le Bureau a contribué à l'élaboration de politiques éthiques et au renforcement de l'intégrité au sein des entités du système des Nations Unies.

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

63. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies, établi en décembre 2007 sous le nom de Comité de déontologie des Nations Unies et rebaptisé en avril 2013, a pour mandat d'arrêter des normes et politiques uniformes en matière de déontologie pour le Secrétariat et les organes et programmes sous administration distincte. Il procède aux consultations nécessaires au sujet des questions déontologiques importantes et complexes intéressant l'ensemble du système. Il est présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie.

64. Le Groupe de la déontologie est composé des chefs des bureaux de la déontologie des fonds et programmes des Nations Unies et du Secrétariat. Conformément à la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, il assure des

services en matière de déontologie au personnel de ces organes et programmes sous administration distincte qui n'ont pas encore nommé un déontologue.

65. Durant la période considérée, le Groupe de la déontologie a tenu 11 sessions officielles. En outre, ses membres se sont régulièrement consultés les uns les autres sur un large éventail de questions intéressant leurs organisations membres. Le Groupe s'est donné pour priorité de veiller à l'application cohérente et constante des normes de déontologie et a examiné les enseignements à tirer de l'exécution de ses principaux mandats. Il a aussi examiné les rapports annuels établis par les bureaux de la déontologie des entités membres.

66. Durant 2015-2016, les membres du Groupe de la déontologie ont consacré une grande partie de leur attention et de leurs efforts à l'examen des politiques pertinentes en vigueur dans les principaux domaines d'activité relevant de son mandat ou ayant des conséquences importantes sur ces derniers. Parmi ces politiques on citera le mandat du Bureau de la déontologie, l'application à l'échelle du système des Nations Unies de normes de déontologie établies par le Groupe de la déontologie et les politiques du Secrétariat en matière de protection contre les représailles et le dispositif de transparence financière. Le Groupe a également examiné les questions relatives à l'indépendance et à la responsabilité d'un bureau de la déontologie, en se fondant sur les enseignements tirés des nouveaux faits connexes intervenus.

67. Le groupe a mis au point une méthode commune de formation à la déontologie; une présentation commune à utiliser lors des visites d'information; des directives sur la manière d'utiliser les médias sociaux, la sécurité et la confidentialité des données des bureaux de la déontologie, l'harmonisation de la collecte des données aux fins de l'établissement de rapports et la fourniture de conseils sur les activités extérieures, les dons et les distinctions honorifiques; des plans stratégiques pour les bureaux de la déontologie. Le Groupe a également répertorié et examiné les nouveaux problèmes déontologiques qui représentent des risques pour l'Organisation. Il s'est notamment penché sur les questions touchant la gestion des risques pour la réputation, les conflits d'intérêts personnels ou institutionnels, contribuant ainsi à l'application harmonisée et cohérente des normes de déontologie dans les organisations et entités membres.

68. Au cours de la période considérée et conformément aux dispositions pertinentes de la section 4.3 de la circulaire ST/SGB/2007/11, la Présidente du Groupe a consulté ses membres dans le cadre de son examen indépendant de deux questions qui lui avaient été soumises par des fonctionnaires concernés depuis leurs fonds et programmes respectifs. Les bureaux de la déontologie des fonds et programmes concernés ont été récusés de ces consultations.

69. Le Groupe de la déontologie continue de jouer un rôle essentiel en tant qu'unique mécanisme officiel ayant pour vocation de promouvoir la déontologie et l'intégrité dans le système des Nations Unies et l'ensemble des organisations intergouvernementales et internationales. Il s'est révélé être un outil efficace pour aider à promouvoir l'application cohérente des normes de déontologie. En appuyant l'adoption de politiques et de pratiques harmonisées en matière de déontologie et d'intégrité entre les organisations membres, le Groupe contribue de manière essentielle à renforcer chez le personnel des Nations Unies un sentiment d'appartenance fondé sur l'intégrité et le sens des responsabilités. En aidant à forger une tradition institutionnelle de respect de la déontologie et d'intégrité dans la

fonction publique internationale et en préconisant et en forgeant des institutions plus saines dont l'intégrité est sans faille, le Groupe, qui sert de principal mécanisme permettant de promouvoir la cohérence des politiques, a démontré une nouvelle fois son utilité.

70. Le Bureau de la déontologie et les membres du Groupe de la déontologie ont continué de participer aux activités du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. Créé en 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 services déontologiques d'entités des Nations Unies, d'organisations internationales apparentées et d'institutions financières internationales, qui prête un appui aux activités de perfectionnement professionnel, à la recherche comparative des meilleures méthodes et à la mise en commun de politiques et de pratiques déontologiques. Le Réseau a récemment vu le nombre de ses membres augmenter grâce à la participation d'organisations intergouvernementales apparentées et des institutions financières liées à l'Organisation par des processus de consultation ou des accords de collaboration. Du fait de cette participation accrue, le Réseau a contribué à l'intensification des échanges de données d'expérience et d'enseignements sur la prestation de services déontologiques dans les organisations multilatérales. La huitième réunion du Réseau s'est tenue à Madrid du 12 au 15 juillet 2016, sous les auspices de l'Organisation mondiale du tourisme.

71. En renforçant la collaboration avec les entités du système des Nations Unies et d'autres organisations internationales et en leur apportant un appui, le Bureau de la déontologie a répondu à de multiples demandes d'information et de conseils en matière de déontologie et de politique générale émanant de ces dernières. Il a également fourni une assistance technique à l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle à la demande de cette dernière. Cette assistance comprend des conseils techniques, des séances d'information sur la déontologie et le partage d'expériences. Les conseils et les orientations dispensés aux autres entités concernaient l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques, l'Organisation panaméricaine de la santé, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'Université des Nations Unies, la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, l'Organisation mondiale de la Santé, l'Organisation maritime internationale, l'Organisation internationale pour les migrations, la Banque mondiale, la Banque européenne pour la reconstruction et le développement, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le Tribunal spécial pour le Liban, les Volontaires des Nations Unies, l'Organisation météorologique mondiale et l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice.

## V. Observations et conclusions

72. Depuis la création du Bureau de la déontologie de l'ONU en 2006, le personnel et les dirigeants sont davantage conscients des risques d'ordre déontologique auxquels l'Organisation est exposée et les comprennent mieux. L'Organisation a défini plus précisément la notion de conflit d'intérêts dans le Statut

et le Règlement du personnel et a sensibilisé les fonctionnaires à la nécessité de limiter ces conflits afin de préserver l'indépendance et l'impartialité de la fonction publique internationale. Le Bureau a contribué à ce qu'ils respectent au quotidien le serment qu'ils ont prêté à leur entrée en fonctions. Il a aussi pris acte du fait que, pour se prémunir contre les risques pour sa réputation dans ses rapports avec les tiers, l'Organisation doit se plier au devoir de précaution et gérer de manière prévoyante les relations avec ses partenaires.

73. Comme prévu par l'Assemblée générale au Sommet mondial de 2005, le Bureau de la déontologie s'est employé à mettre en œuvre son mandat, qui consiste à aider le Secrétaire général à promouvoir une culture de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité. Ce faisant, le Bureau a joué un rôle déterminant dans la réforme de la gestion et le renforcement du Secrétariat visant à aider les États Membres à atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement.

74. Dix ans plus tard, les États Membres ont établi le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qu'ils ont matérialisé dans les objectifs de développement durable. Le Secrétariat lui-même et les organismes des Nations Unies participant à la composante développement ont étudié les moyens de mieux s'adapter aux objectifs visés par ce nouveau programme ainsi que d'autres priorités.

75. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 1 124 demandes de services, ce qui témoigne de l'utilité d'un mécanisme solide de déontologie pour l'avenir. Il s'agit du nombre le plus élevé de demandes reçues dans l'histoire du Bureau. On retiendra, entre autres faits marquants, que le Bureau a répondu à 622 demandes de conseils confidentielles, examiné 5 440 déclarations de situation financière au titre du dispositif de transparence financière pour 2015, entrepris 155 activités de sensibilisation, de formation et d'éducation, répondu à 50 demandes de renseignements concernant la politique de l'Organisation en matière de protection contre d'éventuelles représailles, et géré l'initiative de dialogue en cascade de 2015.

76. Depuis sa création, le Bureau a augmenté son action mondiale de sensibilisation 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. Ces efforts sont essentiels pour prévenir, limiter et gérer les risques d'ordre déontologique et les risques pour la réputation de l'Organisation. Il ressort de l'engagement du Bureau et de ses échanges avec les fonctionnaires, où qu'ils se trouvent, qu'il y a une forte demande de conseils et de consultations de la part du personnel sur les questions d'éthique et d'intégrité.

77. Dans le cadre de ses travaux, le Bureau de la déontologie demeure un des principaux défenseurs des valeurs et des principes consacrés dans la Charte des Nations Unies. Le Bureau considère qu'il importe de tirer les enseignements des problèmes déontologiques soulevés au cours des 10 dernières années et de concevoir les actions de sensibilisation et d'information en matière d'éthique en réponse aux besoins des parties prenantes dans l'ensemble de l'Organisation. En dialoguant avec le personnel et d'autres parties prenantes sur ces valeurs et en promouvant les plus hautes qualités d'efficacité, de compétence et d'intégrité, il joue un rôle spécial et indispensable au sein de l'Organisation.

78. Dans un cadre d'action marqué par une complexité croissante, l'ONU fait face à des défis nouveaux et de plus en plus nombreux. La multiplication des parties

prenantes à ses travaux, les innovations technologiques qui influent sur la manière de communiquer et de fonctionner à l'échelle mondiale, les nouveaux risques humains et physiques et ceux qui touchent à la cybersécurité exigent que les membres de la fonction publique internationale qui travaillent au service de l'Organisation soient à la hauteur de ses objectifs.

79. Pour l'avenir, le Bureau de la déontologie doit renforcer son indépendance. Dans le même temps, il doit continuer de travailler avec d'autres bureaux à l'accomplissement de son mandat et à la cohérence du discours d'ensemble. Un rappel des services offerts au public aidera à mobiliser le personnel pour qu'il réaffirme son attachement à la philosophie et aux objectifs de l'ONU. La transition qui interviendra à la tête de l'Organisation avec l'élection du nouveau Secrétaire général sera une occasion d'importance stratégique pour que les hauts responsables donnent le ton en matière de déontologie.

80. Au cours de ces travaux, un besoin grandissant s'est fait sentir d'assurer, à l'échelle de l'Organisation et des fonds et programmes des Nations Unies, la cohérence et la comparabilité des rapports du Bureau de la déontologie en ce qui concerne les objectifs visés et les résultats obtenus dans le domaine des ressources humaines. Depuis la création du Bureau en janvier 2006 et en réponse à la demande faite par l'Assemblée générale que des rapports soient établis sur les activités du Bureau, le Secrétaire général a présenté son rapport annuel sur la base d'un cycle d'établissement de rapports allant du 1<sup>er</sup> août au 31 juillet. Tout en continuant de respecter l'exigence de rendre compte annuellement à l'Assemblée générale, et dans un souci d'harmonisation et de comparabilité, le Secrétaire général souhaite appeler l'attention de l'Assemblée générale sur son intention de modifier le cycle d'établissement des rapports annuels pour le faire coïncider avec l'année civile, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. À titre transitoire, le prochain rapport annuel du Secrétaire général à l'Assemblée portera sur la période du 1<sup>er</sup> août 2016 au 31 décembre 2017 (au lieu du 31 juillet 2017) et sera soumis en 2018. Le rapport annuel suivant portera sur une année civile complète et sera présenté en 2019.

**81. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport, y compris la modification du cycle d'établissement des rapports annuels.**

## Annexe

## Niveau de la participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2015

<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	4	4	–
Bureau de l'administration de la justice	2	2	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs	3	3	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Soudan et le Soudan du Sud	2	2	–
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	31	31	–
Bureau de la déontologie	11	11	–
Bureau des affaires de désarmement	5	5	–
Bureau des affaires juridiques	20	20	–
Bureau des commissions régionales à New York	1	1	–
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	5	5	–
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	3	3	–
Bureau des services de contrôle interne	11	11	–
Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	4	4	–
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	–
Bureau du Président de l'Assemblée générale	4	4	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	3	3	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question de la violence à l'encontre des enfants	1	1	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé	1	1	–
Cabinet du Secrétaire général	15	15	–
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	73	73	–
CNUCED	22	22	–
Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	2	2	–
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	53	53	–
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	34	34	–
Commission économique pour l'Afrique	122	122	–
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	66	66	–
Commission économique pour l'Europe	9	9	–
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour	3	3	–

<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>
la coordination			
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	26	26	–
Département de l'information	38	38	–
Département de la gestion	249	249	–
Département de la sûreté et de la sécurité	19	19	–
Département des affaires économiques et sociales	52	52	–
Département des affaires politiques, y compris les missions politiques spéciales	403	403	–
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	4	4	–
Envoyé spécial du Secrétaire général pour l'Ebola	2	2	–
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	18	18	–
Mécanisme pour les Tribunaux pénaux internationaux	27	27	–
Office des Nations Unies à Genève	85	85	–
Office des Nations Unies à Nairobi	49	49	–
Office des Nations Unies à Vienne	15	15	–
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	82	82	–
Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie	33	33	–
Tribunal pénal international pour le Rwanda	21	21	–
Tribunal spécial pour la Sierra Leone	1	1	–
Tribunal spécial pour le Liban	28	28	–
<b>Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)</b>	<b>1 666</b>	<b>1 666</b>	<b>–</b>
Opérations de maintien de la paix	1 564	1 564	–
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	2 210	2 209	1
<b>Total</b>	<b>5 440</b>	<b>5 439</b>	<b>1</b>