



# Assemblée générale

Distr. générale  
8 juin 2018  
Français  
Original : anglais

**Soixante-treizième session**  
Point 141 de la liste préliminaire\*  
**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 a prié le Secrétaire général de lui rendre compte chaque année des activités du Bureau de la déontologie et de la mise en œuvre des politiques de déontologie. 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 2016 au 31 décembre 2017, comme l'a proposé le Secrétaire général dans son précédent rapport ([A/71/334](#)).

\* [A/73/50](#).



## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction . . . . .	3
II. Historique et généralités . . . . .	3
III. Activités du Bureau de la déontologie . . . . .	6
A. Conseils et orientation . . . . .	6
B. Dispositif de transparence financière . . . . .	9
C. Protection contre les représailles . . . . .	12
D. Sensibilisation, formation et éducation . . . . .	17
E. Établissement de normes et conseils en matière de politique générale . . . . .	17
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales . . . . .	19
V. Observations et conclusions . . . . .	21
Annexe	
Niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2016 et en 2017 . . . . .	24

## I. Introduction

1. Le présent rapport du Bureau de la déontologie des Nations Unies, le douzième depuis la création du Bureau en 2006, est soumis en application du paragraphe 16 i) de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale.

2. Le Bureau de la déontologie a pour mandat d'aider le Secrétaire général à garantir que tous les fonctionnaires de l'Organisation s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies. On trouvera dans le présent rapport un récapitulatif des activités menées par le Bureau de la déontologie pendant la période allant du 1<sup>er</sup> août 2016 au 31 décembre 2017. La période considérée a été modifiée de façon à ce qu'elle coïncide avec l'année civile, comme l'a proposé le Secrétaire général dans son précédent rapport sur le Bureau (A/71/334), ce dont le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a pris note sans y opposer d'objection dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/71/557). Ce changement permet d'harmoniser le cycle des rapports sur le Bureau avec les autres rapports sur la gestion des ressources humaines et les rapports d'autres membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies<sup>1</sup>.

3. Dans l'exécution de son mandat, le Bureau de la déontologie a tenu compte des changements intervenus dans l'orientation de ses activités. Le Secrétaire général actuel a pris ses fonctions au début de 2017. Le Bureau a mené ses travaux en ayant conscience du projet avec lequel le Secrétaire général avait lancé sa réforme de la gestion, en particulier l'idée selon laquelle l'Organisation des Nations Unies doit embrasser une culture qui lui permette de mieux gérer les risques rencontrés dans le domaine administratif et du point de vue de l'exécution des mandats (voir A/72/492, par. 15). Le Bureau s'est acquitté du rôle préventif associé à sa fonction de déontologie au titre de la deuxième ligne de maîtrise du « modèle des trois lignes de maîtrise des risques » adopté par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination<sup>2</sup>.

## II. Historique et généralités

4. Le Secrétaire général a créé un bureau de la déontologie doté d'un statut indépendant au Secrétariat, en application du paragraphe 161 d) de la résolution 60/1 de l'Assemblée générale. Conformément aux circulaires intitulées « Création du Bureau de la déontologie et définition de son mandat » (ST/SGB/2005/22) et « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007/11 et ST/SGB/2007/11/Amend.1), le Bureau de la déontologie a les fonctions suivantes :

- a) Donner confidentiellement des avis et conseils sur les règles de déontologie, notamment en offrant un service d'assistance téléphonique en la matière ;
- b) Administrer le dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU ;
- c) S'acquitter des tâches qui lui sont assignées en exécution de la politique de l'Organisation concernant la protection des fonctionnaires contre les représailles ;
- d) Élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie, en coopérant avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et d'autres bureaux ;

<sup>1</sup> Aux fins de comparaison avec celles des précédentes périodes examinées, les figures du présent rapport contiennent des données portant sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017.

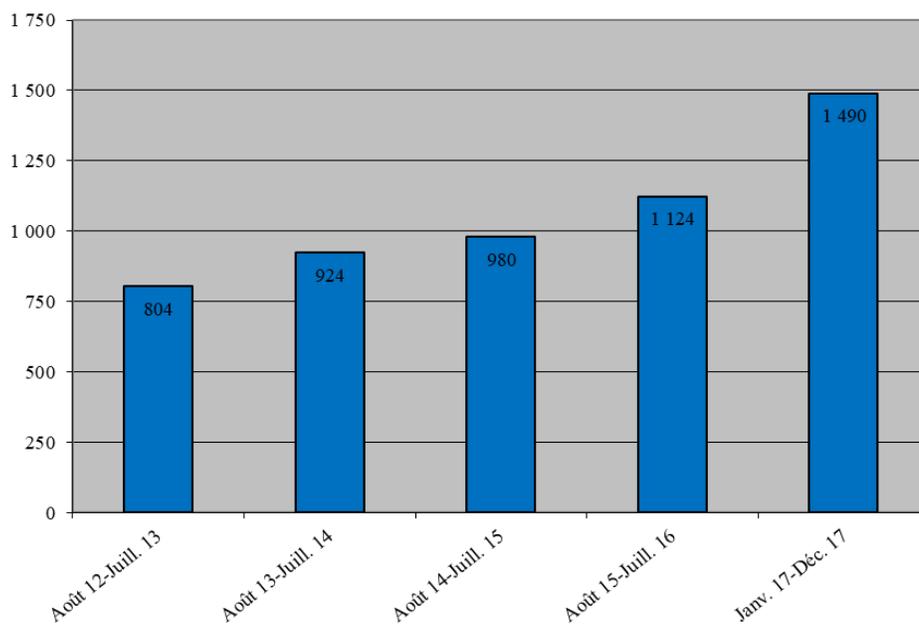
<sup>2</sup> Voir <https://www.unsceb.org/content/action-management-issues-6>.

e) Contribuer à l'élaboration de normes déontologiques et promouvoir la cohérence des politiques du Secrétariat et des fonds et programmes de l'Organisation.

5. Avec des crédits estimés à 3,6 millions de dollars<sup>3</sup> au titre du budget ordinaire pour l'exercice biennal 2016-2017, le Bureau de la déontologie a desservi les près de 40 000 fonctionnaires de l'ensemble du Secrétariat, dans l'objectif de promouvoir et favoriser une culture du respect de la déontologie fondée sur l'intégrité, la responsabilité et la transparence. Entre le 1<sup>er</sup> août 2016 et le 31 décembre 2017, il a reçu 2 037 demandes de services. De ces demandes, 1 490 ont été reçues pendant l'année civile de 2017. Comme le montre la figure I, le nombre de demandes n'a cessé de s'accroître au cours des cinq dernières périodes examinées, l'augmentation la plus forte étant survenue en 2017.

6. D'après les résultats mesurés pour l'année 2017, le Bureau de la déontologie a complètement ou presque atteint les réalisations escomptées qui avaient été arrêtées dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2016-2017. Dans le but d'améliorer l'aptitude du personnel à détecter les problèmes de déontologie et à faire preuve de jugement en la matière, le Bureau a organisé 173 séances de sensibilisation et d'information en 2017 (contre un objectif de 125 pour 2017) et traité 804 demandes (contre un objectif de 475 pour 2017). Pour administrer efficacement le dispositif de transparence financière, le Bureau a soumis toutes les déclarations en 2016 et 99,9 % des déclarations en 2017 (comparé à l'objectif annuel de 100 %). S'agissant de l'application efficace de la politique de protection contre les représailles, le Bureau a consacré en moyenne 43 jours en 2016 et 26 jours en 2017 à l'examen préliminaire des plaintes y afférentes (contre un objectif de 45 jours), soit le plein respect du temps de travail requis. De plus, le Bureau a procédé à une autoévaluation de l'efficacité des services qu'il dispense aux missions de maintien de la paix.

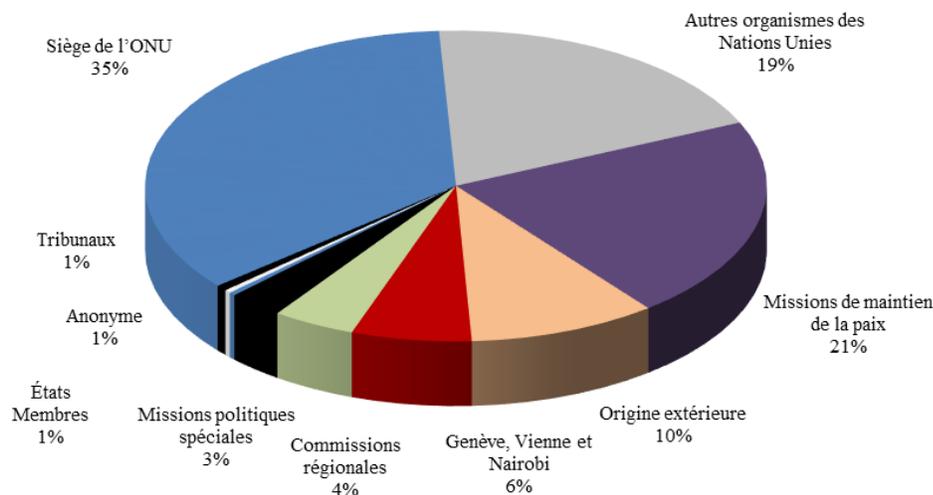
Figure I  
**Nombre total de demandes de services adressées au Bureau de la déontologie au cours des cinq dernières périodes examinées**



<sup>3</sup> Cette somme ne tient pas compte des allocations de crédit au titre du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix et des fonds extrabudgétaires du dispositif de transparence financière d'autres organismes des Nations Unies.

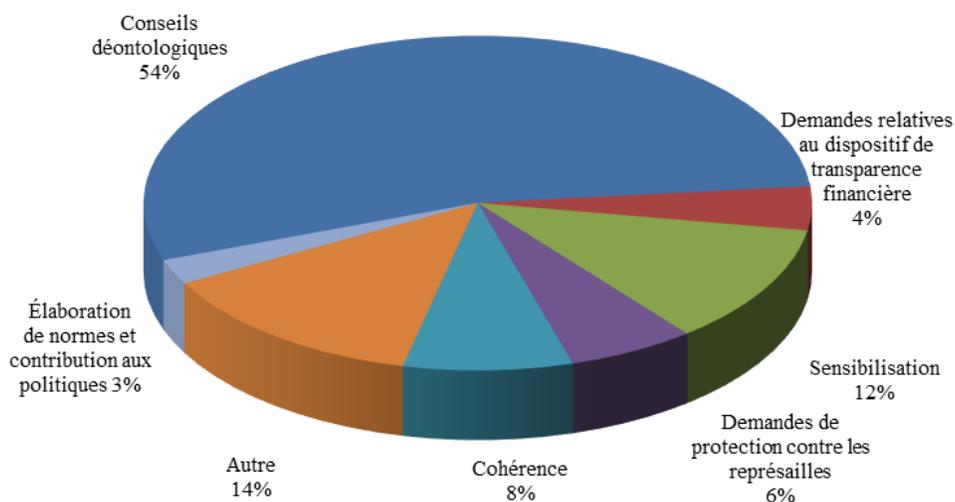
7. Le Bureau de la déontologie est sis à New York mais continue de recevoir de nombreuses demandes provenant d'autres lieux d'affectation (voir fig. II). Le nombre de demandes de service relatives aux activités de sensibilisation, qu'il mène régulièrement, est passé de 804 il y a cinq ans (2012-2013 étant la période considérée) à 1 490 en 2017.

Figure II  
Demandes de services reçues en 2017, par origine



8. La figure III montre que la majorité (54 %) des demandes reçues en 2017 concernaient des services de conseil déontologique. Le nombre de demandes de protection contre les représailles a également augmenté.

Figure III  
Demandes de services reçues en 2017, par catégorie



### III. Activités du Bureau de la déontologie

#### A. Conseils et orientation

9. Le Bureau de la déontologie fournit des conseils confidentiels et des orientations par l'intermédiaire de son adresse électronique ([ethicsoffice@un.org](mailto:ethicsoffice@un.org)), de son service d'assistance téléphonique et de rencontres sur rendez-vous. Les demandes sont traitées dans un délai de 48 heures. Le Bureau fournit un appui dans les domaines suivants : dilemmes déontologiques ; détection et gestion des conflits d'intérêts avérés, potentiels ou perçus ; clarification sur les comportements attendus conformément aux normes de conduite en vigueur dans l'Organisation des Nations Unies.

10. Entre le 1<sup>er</sup> août et le 31 décembre 2016, le Bureau de la déontologie a répondu à 272 demandes de conseil ou orientation. Les demandes portaient sur : les activités extérieures (91 demandes) ; des questions relatives à l'emploi (58 demandes) ; d'autres conflits d'intérêt, notamment les vérifications effectuées avant la nomination (45 demandes) ; les procédures de dénonciation de manquements (24 demandes) ; les cadeaux et marques d'hospitalité (34 demandes) ; la déontologie en matière d'achats (12 demandes) ; les placements et avoirs personnels (2 demandes) ; les restrictions après cessation de service (6 demandes).

11. En 2017, le Bureau de la déontologie a répondu à 804 demandes, soit une augmentation de 23 % par rapport aux 622 demandes recensées dans le rapport précédent. Comme l'indique la figure IV, les demandes portaient sur : les activités extérieures (269 demandes) ; des questions relatives à l'emploi (202 demandes) ; les vérifications effectuées avant la nomination (96 demandes), d'autres conflits d'intérêts dont les placements et avoirs personnels et les restrictions après cessation de service (85 demandes) ; les procédures de dénonciation de manquements (69 demandes) ; les cadeaux et distinctions (60 demandes) ; les questions relatives à l'intégrité institutionnelle (23 demandes). La figure V comporte un graphique comparatif des périodes d'examen successives par sous-catégories de conseil. Certains de ces domaines clefs sont passés en revue dans les paragraphes ci-après.

Figure IV

#### Demandes de conseil déontologique reçues en 2017, par sous-catégorie

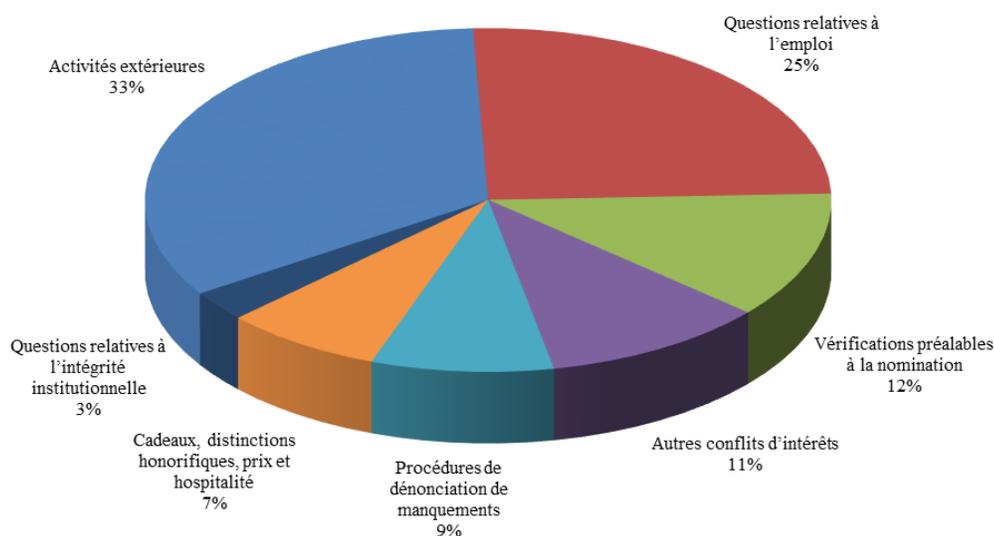
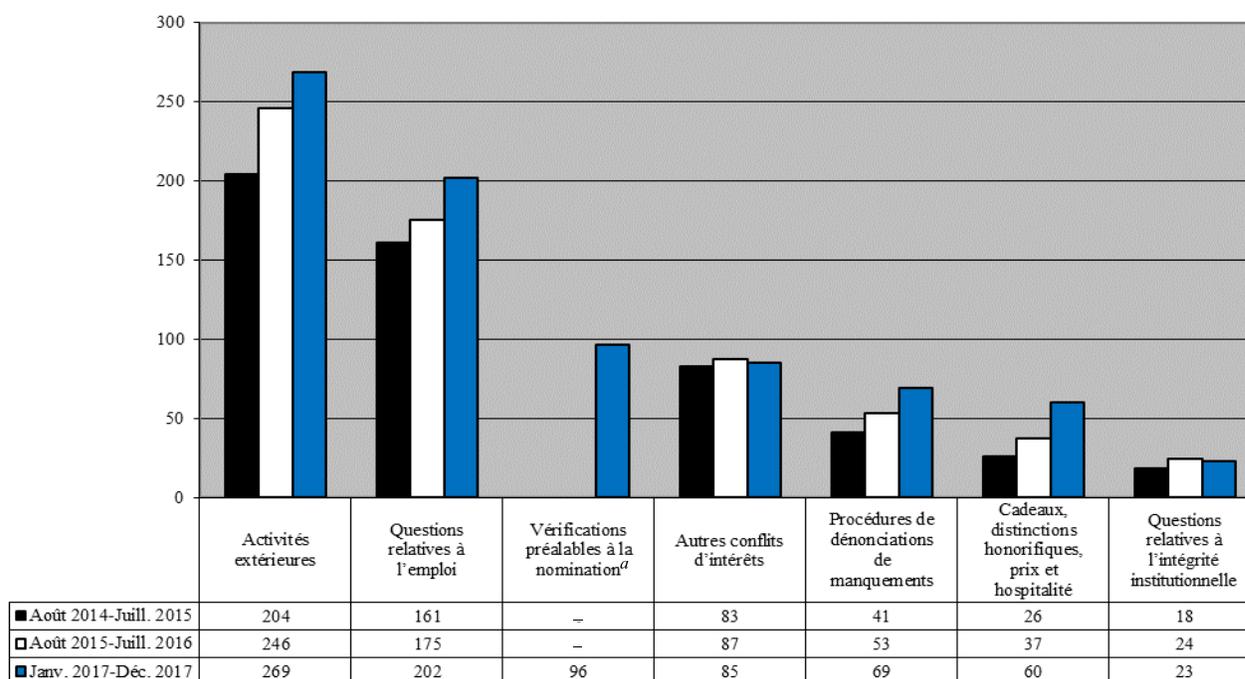


Figure V  
**Demandes de conseil déontologique reçues au cours de trois périodes d'examen de 12 mois :  
 comparaison par sous-catégorie**



<sup>a</sup> La sous-catégorie des vérifications préalables à la nomination n'a été introduite qu'en juillet 2016.

### Activités extérieures

12. Près de 43 % des demandes de conseil déontologique reçues en 2017 concernaient la sous-catégorie des activités extérieures. En conseillant les fonctionnaires sur leur participation à certaines activités extérieures, le Bureau de la déontologie aide le personnel à atténuer le risque de conflits d'intérêts et le préjudice qu'ils pourraient causer à la réputation de l'Organisation.

13. Le dialogue en cascade de 2017, qui était axé sur les normes de conduites et les comportements attendus des fonctionnaires, a suscité des questions concernant les activités politiques extérieures et les déclarations publiques. Le Bureau de la déontologie a répondu à ces questions, fourni des orientations aux cadres et publié un article sur ces points sur i-Seek.

### Conseils relatifs à l'emploi

14. Les questions touchant à l'emploi ont représenté 25 % des demandes de conseil reçues en 2017. Les sujets concernés allaient de la politique de l'Organisation sur les conduites interdites au comportement éthique dans les relations interpersonnelles et les rapports hiérarchiques, ou encore aux préoccupations liées à l'évolution professionnelle et à l'évaluation de la performance. Le Bureau de la déontologie a communiqué des informations et, le cas échéant, référé des dossiers aux services compétents.

### Vérifications effectuées avant la nomination

15. En juillet 2016, le Secrétaire général a introduit un formulaire de déclaration d'intérêt préalable au recrutement de candidats aux postes ayant rang de Secrétaire

général adjoint et Sous-Secrétaire général. À partir de juillet 2017, cette obligation s'appliquera également au recrutement aux postes de haut niveau sur le terrain, comme ceux de commandant de force ou de police ou de commandant adjoint. Le Bureau de la déontologie analyse les informations déclarées au regard des attributions et responsabilités du poste proposé, détermine les éventuels conflits d'intérêts et recommande des mesures visant à les éliminer ou atténuer. Cette procédure de vérification permet au Secrétaire général de s'assurer que les hauts fonctionnaires qui entrent au service de l'Organisation des Nations Unies n'ont de comptes à rendre qu'à l'Organisation.

16. Du 1<sup>er</sup> août au 31 décembre 2016, le Bureau de la déontologie a examiné 19 dossiers relatifs aux vérifications préalables à la nomination, contre 96 en 2017.

#### **Autres conflits d'intérêts**

17. En 2017, 85 demandes ont porté sur des situations pouvant créer un conflit d'intérêts avéré ou perçu, notamment les relations familiales, les placements et avoirs personnels, les restrictions après la cessation de service, les références personnelles, les campagnes menées pour l'élection à un poste et les biens et services offerts à titre gracieux.

#### **Procédures de dénonciation de manquements**

18. En 2017, le Bureau de la déontologie a reçu 69 plaintes pour manquement ou demandes concernant l'entité à laquelle les fonctionnaires doivent adresser leur plainte. Le Bureau ne reçoit pas les rapports d'inconduite et ne traite pas les plaintes, mais il peut orienter les fonctionnaires vers les services compétents ou les guider dans la procédure de dépôt de plainte en bonne et due forme. À cet égard, il fait connaître de manière systématique les dispositions relatives à la politique de protection contre les représailles.

#### **Distinctions honorifiques, décorations, faveurs et dons**

19. En septembre 2016, un registre mondial des dons a été introduit à titre de projet pilote, comme suite à l'instruction administrative intitulée « Distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations provenant de sources gouvernementales ou non gouvernementales : obligation de les signaler et règles relatives à leur conservation ou aliénation » (ST/AI/2010/1). Le registre pilote sert à consigner de façon centralisée et automatisée des renseignements sur l'acceptation de dons et la procédure d'autorisation y afférente. À la suite de l'introduction du registre, le nombre de demandes y relatives a augmenté de 43 % par rapport à la période considérée dans le rapport précédent.

#### **Questions relatives à l'intégrité institutionnelle**

20. Le Bureau de la déontologie a donné des conseils sur des questions relatives aux conflits d'intérêts au niveau de l'unité administrative et sur les risques de réputation. Ces risques pourraient compromettre la capacité de l'Organisation à remplir ses mandats de manière juste, objective et impartiale. Comme exemples, on peut citer les partenariats avec des entreprises du secteur privé pour accueillir des événements ou promouvoir des activités appuyées par l'ONU, l'acceptation de cadeaux faits à l'Organisation ou les propositions d'appui faites par des partenaires d'exécution ou des entités extérieures au système des Nations Unies.

#### **Déontologie en matière d'achats**

21. Le Bureau de la déontologie a continué de fournir des avis indépendants à la Division des achats du Département de la gestion, en particulier sur les programmes

de vérification du respect des normes par les fournisseurs aux fins de leur réengagement. Dans ces avis, le Bureau a évalué les compétences techniques des experts extérieurs en matière de déontologie et de conformité choisis par les prestataires pour vérifier de manière indépendante que les initiatives qu'ils avaient prises en matière d'intégrité présentaient des garanties suffisantes pour être conformes aux normes de l'Organisation des Nations Unies. Entre août et décembre 2016, le Bureau a répondu à 12 demandes sur la déontologie en matière d'achats. En 2017, il a répondu aux questions de 23 fournisseurs.

### **Diligence raisonnable et estimation des risques**

22. Dans le paragraphe 67 de sa résolution [70/305](#) sur la revitalisation de ses travaux, l'Assemblée générale a souligné que toutes les contributions au Bureau de son président devaient être contrôlées par le Bureau de la déontologie.

23. Dans le cadre de ce mandat, le Bureau de la déontologie met au point une procédure de diligence raisonnable et d'estimation des risques aux fins de l'acceptation de contributions de particuliers et d'entités privées. La procédure définit une approche cohérente de l'acceptation des contributions privées et détermine les responsabilités en matière d'évaluation et de prise de décisions, l'objectif étant d'établir un cadre pour aider les bureaux à exercer leur devoir de diligence raisonnable.

### **Questions diverses**

24. Comme le montre la figure III ci-dessus, 14 % des demandes envoyées en 2017 entraient dans la catégorie générique « Autres ». Il s'agissait notamment de demandes d'informations générales, de contributions aux fins des demandes adressées par les médias et de questions portées à l'attention du Bureau. L'augmentation du nombre de demandes enregistrée en 2017 au titre de cette sous-catégorie tient au fait que sa définition a été affinée.

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

25. Le dispositif de transparence financière a pour objet principal de permettre de déceler, gérer et atténuer les risques de conflits d'intérêts pouvant résulter des placements financiers, des affiliations privées et des activités extérieures à l'Organisation du fonctionnaire. Il se fonde sur le principe de la bonne foi, les déclarations étant soumises de façon périodique et non pas à chaque transaction. Certains fonctionnaires, à savoir ceux de la classe D-1 ou de rang supérieur, ceux dont les tâches principales incluent les achats et les investissements et ceux affectés au Bureau de la déontologie, sont tenus de remettre chaque année une déclaration de situation financière. L'examen des déclarations est confié à un prestataire de services externe. En outre, la vérification des conflits d'intérêts effectuée préalablement à la nomination permet à l'Organisation de détecter au plus tôt les éventuels conflits d'intérêts et ainsi d'y remédier.

26. La période considérée dans le présent rapport couvre deux cycles de déclarations : 2016 et 2017. Durant le cycle de 2016 (couvrant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2015), 5 504 fonctionnaires<sup>4</sup>, soit 100 % des déclarants, ont soumis une déclaration. Sur ce total, 1 086 (soit 19,7 %) remplissaient leur première déclaration. Durant le cycle de 2017, (portant sur la période allant du

<sup>4</sup> Ces chiffres comprennent les fonctionnaires déclarants du Secrétariat ainsi que ceux d'autres organismes des Nations Unies qui confient au Secrétariat les tâches relatives au dispositif de transparence financière.

1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016), 5 811 fonctionnaires<sup>5</sup>, soit 99,9 % des déclarants, ont soumis une déclaration. Sur ce total, 1 119 (soit 19,3 %) remplissaient leur première déclaration. Dans deux cas, les fonctionnaires n'ont pas soumis leur déclaration et ces affaires ont été portées devant le Bureau de la gestion des ressources humaines afin que ce dernier prenne les mesures adéquates.

27. Les taux de soumission sont restés aussi élevés que par le passé. Toutefois, certains déclarants n'ont pas terminé toutes les démarches requises pour permettre la clôture de l'examen de leur déclaration. Il s'agissait notamment de fournir des éclaircissements ou des renseignements supplémentaires, de faire parvenir au prestataire des documents à des fins de vérification ou de confirmer que des mesures avaient été prises avant la clôture du cycle. Ces fonctionnaires sont suivis en priorité lors du cycle de déclaration suivant, jusqu'à ce qu'ils se soient acquittés de toutes leurs obligations.

28. À l'instar des cycles précédents, le Bureau de la déontologie a fourni un appui fonctionnel et technique ainsi que des conseils aux fonctionnaires tenus de déclarer leur situation financière. Il a organisé des réunions d'information sur le dispositif de transparence financière, notamment sur la gestion des conflits d'intérêts.

29. L'échantillonnage aléatoire, méthode choisie pour la vérification des informations soumises par les déclarants, garantit l'exactitude et l'exhaustivité de ces dernières. Au total, 226 déclarants ont été retenus pour le cycle de 2016 et 288 pour le cycle de 2017.

30. Durant le cycle de 2016, les informations soumises par 152 fonctionnaires (soit 2,8 %) dénotaient l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel auquel il fallait remédier. Sur le nombre total d'informations à examiner, 9 % avaient trait à des participations financières, 55 % à des activités extérieures, 34 % à des relations familiales et 2 % à d'autres catégories. Durant le cycle de 2017, les informations soumises par 127 fonctionnaires (2,2 %) ont été examinées, dont 5 % avaient trait à des participations financières, 60 % à des activités extérieures, 33 % à des relations familiales et 2 % à d'autres catégories.

31. Les chiffres relatifs au conflit d'intérêts pour les cycles de déclaration de 2016 et de 2017 correspondent dans une large mesure à ceux des cycles précédents. Le dispositif de transparence financière contribue à atténuer le risque de conflits d'intérêts tels que définis dans l'inventaire des risques de fraude et de corruption.

32. Le nombre de déclarants continue de s'accroître, puisqu'il est passé de 1 704 en 2006 à 5 504 en 2016 et à 5 811 en 2017. Cette tendance pourrait s'expliquer par le fait qu'environ 20 % des fonctionnaires retenus chaque année soumettent une déclaration pour la première fois, ainsi que par la mobilité du personnel, qui œuvre en plus dans des environnements opérationnels divers, caractérisés par des pouvoirs de plus en plus décentralisés, ce qui augmente le nombre de fonctionnaires retenus aux fins de la déclaration.

33. Le Bureau de la déontologie administre également le dispositif de transparence financière pour d'autres organismes des Nations Unies qui confient au Secrétariat les tâches y relatives ainsi que pour les fonctionnaires affectés aux bureaux de la déontologie des fonds et programmes. Ce partage des tâches facilite la mise en place d'une approche commune de la gestion des conflits d'intérêts, permet d'harmoniser les normes en la matière à l'échelle du système et contribue à réduire les coûts unitaires. Si la majorité des déclarants demeure issue du Secrétariat et des opérations

---

<sup>5</sup> Ces chiffres comprennent les fonctionnaires déclarants du Secrétariat ainsi que ceux d'autres organismes des Nations Unies qui confient au Secrétariat les tâches relatives au dispositif de transparence financière.

de maintien de la paix, le nombre de déclarants issus d'autres organismes du système des Nations Unies est cependant passé de 339 en 2006 à 2267 en 2016 et 2465 en 2017.

34. Conformément à la résolution [63/250](#) de l'Assemblée générale, le présent rapport comporte une annexe dans laquelle sont présentées les données de 2016 et 2017 ventilées par département ou par bureau, indiquant : a) le nombre de fonctionnaires concernés par le dispositif ; b) le nombre de déclarants ayant dûment rempli leur déclaration ; c) le nombre de déclarants ne s'étant pas acquittés de leurs obligations.

35. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a travaillé en étroite collaboration avec le Bureau de l'informatique et des communications afin de mettre au point une nouvelle plateforme informatique devant remplacer celle qui a été utilisée depuis 2007. Conformément à la résolution [66/234](#) de l'Assemblée générale, la conception a débuté en 2016 et s'est achevée en 2017. Le nouveau système de déclaration de situation financière repose sur des technologies de pointe et un système de sécurité des données plus performant, lequel s'articule avec l'architecture globale des technologies de l'information de l'Organisation. Introduit le 1<sup>er</sup> mars 2018, le nouveau système a été mis en service à partir du cycle de 2018.

36. Conformément au paragraphe 62 de la résolution [70/305](#), le Bureau de la déontologie a facilité la soumission des déclarations de situation financière du Président de l'Assemblée générale à sa soixante et onzième session, lorsque ce dernier a pris et quitté ses fonctions, et du Président de l'Assemblée à sa soixante-douzième session lorsque ce dernier a pris et quitté ses fonctions en 2017.

37. Le contrat passé avec l'entreprise extérieure chargée de l'examen des déclarations arrivant à expiration le 31 janvier 2018, le Bureau a engagé, en collaboration avec la Division des achats, un processus de passation des marchés concurrentiel en 2017. Le Bureau de la déontologie a participé à l'évaluation technique des propositions soumises.

38. Au titre de l'initiative de déclaration publique annuelle volontaire de situation lancée par le Secrétaire général et visant les hauts fonctionnaires ayant rang de Sous-Secrétaire général ou un rang supérieur, les états récapitulatifs publics des déclarations soumises par ces fonctionnaires fournissent au public et aux États Membres les assurances voulues que leurs intérêts personnels n'influencent pas l'exercice de leurs fonctions. Seuls les hauts fonctionnaires dont les déclarations confidentielles ont été dûment remplies avant la fin du cycle peuvent y prendre part. Dans ses résolutions [67/255](#) et [71/263](#), l'Assemblée générale a exhorté le Secrétaire général à inviter les hauts fonctionnaires à participer à cette initiative.

39. En 2016, sur 163 hauts fonctionnaires remplissant les conditions de participation requises, 115 (soit 70,6 %) ont rendu public un état récapitulatif de leur déclaration. En 2017, 95 des 142 hauts fonctionnaires répondant aux critères (soit 66,9 %) l'ont fait. Le taux de participation général est resté globalement semblable à ceux des années précédentes.

40. Outre la participation au dispositif de transparence financière et à l'initiative de déclaration publique volontaire de situation, les principaux dirigeants ont rendu public des renseignements sur les transactions avec des parties liées, au titre des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS). La compilation des résultats issus des examens effectués par le Bureau de la déontologie figure dans les états financiers conformes aux normes IPSAS établis par le Secrétariat. L'objectif est de faire en sorte que les états financiers de l'ONU fassent apparaître l'existence de relations et de transactions entre l'ONU et certaines parties apparentées. Le Bureau de la déontologie procède à un examen afin de déterminer s'il existe un conflit

d'intérêt entre les fonctions dont les principaux dirigeants s'acquittent à l'ONU et les opérations qu'ils réalisent entre parties apparentées, et recommande des mesures appropriées. Le résumé du rapport d'examen est transmis au Contrôleur de l'ONU et examiné par le Comité des commissaires aux comptes.

Figure VI  
**Participation au dispositif de transparence financière, par entités et par année de déclaration (2013-2017)**

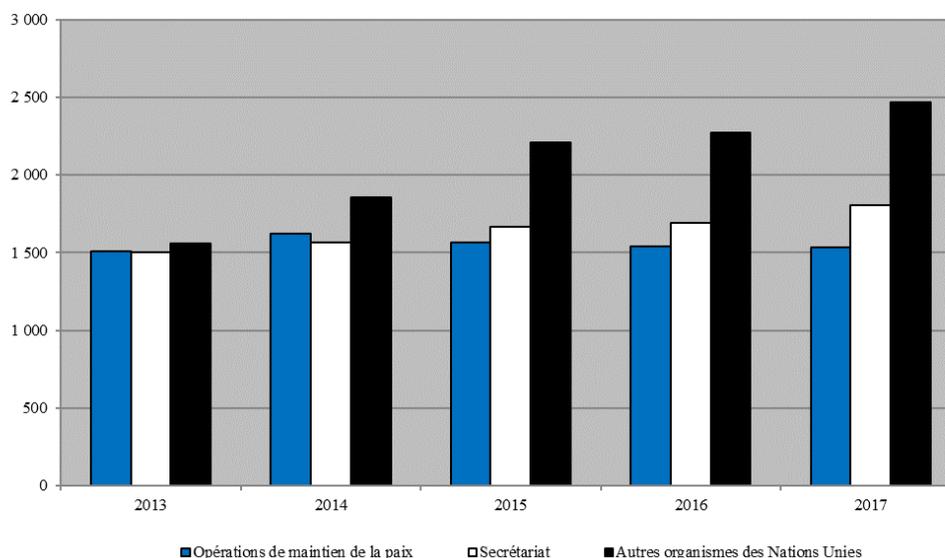


Tableau 1  
**Participation au dispositif de transparence financière, par entités et par année de déclaration (2013-2017)**

	<i>Opérations de maintien de la paix</i>	<i>Secrétariat</i>	<i>Autres organismes des Nations Unies</i>	<i>Total</i>
2013	1 508	1 505	1 560	4 573
2014	1 622	1 566	1 855	5 043
2015	1 564	1 666	2 210	5 440
2016	1 538	1 692	2 274	5 504
2017	1 534	1 808	2 469	5 811

### C. Protection contre les représailles

41. Le Bureau de la déontologie s'acquitte des responsabilités définies dans la circulaire du Secrétaire général sur la politique de protection des personnes qui signalent des manquements et collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. Du 1<sup>er</sup> août 2016 au 19 janvier 2017<sup>6</sup>, la circulaire applicable portait la cote [ST/SGB/2005/21](#), du 20 janvier au 27 novembre 2017, elle portait la cote [ST/SGB/2017/2](#) et la circulaire en vigueur depuis le 28 novembre 2017 porte la cote

<sup>6</sup> Bien que la circulaire [ST/SGB/2005/21](#) ait été en vigueur jusqu'au 20 janvier 2017, aucune demande de protection contre les représailles n'a été déposée auprès du Bureau de la déontologie entre le 1<sup>er</sup> et le 20 janvier 2017.

[ST/SGB/2017/2/Rev.1](#). La politique de protection contre d'éventuelles représailles est un élément essentiel de la lutte contre la corruption et constitue une mesure de dissuasion d'autres comportements prohibés tels que l'inconduite sexuelle. Elle a pour objet d'encourager le signalement des infractions et de servir de mécanisme interne de responsabilisation.

42. Au titre de la politique de protection contre d'éventuelles représailles, le Bureau de la déontologie 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 à l'origine des représailles alléguées. S'il décide qu'à première vue un cas de représailles est établi, la charge de la preuve est reportée au Bureau des services d'audit et d'investigation (BSCI) pour enquête. Le Bureau de la déontologie se réserve la possibilité de recommander des mesures conservatoires afin de préserver les intérêts des requérants. Une fois l'enquête terminée, le Bureau de la déontologie procède à un examen indépendant du rapport et des pièces justificatives en vue de déterminer si les cas de représailles sont avérés.

43. Parmi les modifications majeures qui ressortent de la circulaire du Secrétaire général datée du 20 janvier 2017 ([ST/SGB/2017/2](#)), on peut citer les suivantes : a) la possibilité pour le Bureau de la déontologie de recommander des mesures de protection préventives lors de la saisine du Bureau des Services de contrôle interne (BSCI); b) la protection contre d'éventuelles représailles pour les fonctionnaires qui, dans l'intérêt de l'Organisation, signalent des irrégularités commises non seulement par d'autres fonctionnaires, mais également par toute autre personne ; c) un examen préliminaire de la plainte dans les 30 jours suivant la réception du dossier ; d) le droit pour les requérants de demander le réexamen des décisions du Bureau de la déontologie, en renvoyant l'affaire au Président suppléant du Groupe de la déontologie des Nations Unies suite à l'examen préliminaire ainsi que le droit de contester auprès du système d'administration de la justice une décision administrative fondée sur une recommandation finale du Bureau de la déontologie ; e) la notification des requérants de toutes sanctions disciplinaires prises contre les auteurs des représailles.

44. Parmi les principales modifications figurant dans la circulaire [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), on peut citer les suivantes : a) l'élargissement de la protection contre les représailles aux vacataires et aux consultants ; b) parmi les éventuelles mesures de correction, la possibilité de muter la personne accusée d'avoir exercé des représailles (sous réserve de toutes les garanties de procédure applicables) ; c) l'examen annuel de la politique de protection contre d'éventuelles représailles.

45. Entre le 1<sup>er</sup> août 2016 et le 31 décembre 2017, le Bureau de la déontologie a reçu 112 demandes, dont 54 étaient des demandes de conseils concernant la politique plutôt que des demandes de protection, 10 ne relevaient pas de la compétence du Bureau et 3 ont été abandonnées pendant l'examen préliminaire. Au total, 36 examens préliminaires ont été menés à bien, dont un par le Président suppléant après renvoi du dossier. En 2017, le Bureau a traité sept demandes de mesures de prévention et le Groupe de la déontologie a procédé à deux réexamens<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Toutefois, au cours de la période considérée, le Groupe de la déontologie a effectué au total quatre réexamens, deux demandes ayant été reçues préalablement et n'étant dès lors pas comptabilisées dans le nombre total de demandes.

### Période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016

46. Le Bureau de la déontologie a reçu 20 demandes au titre de la politique de protection contre d'éventuelles représailles. Six d'entre elles concernaient des demandes de conseils et non de protection, tandis qu'une autre ne relevait pas de la compétence du Bureau. Les fonctionnaires ayant soulevé des problèmes liés au travail non couverts par la politique ont été 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.

47. Conformément aux dispositions de la section 4.3 de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte » ([ST/SGB/2007/11](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#)), la Directrice du Bureau de la déontologie, en sa qualité de Présidente du Groupe de la déontologie des Nations Unies, a réexaminé une décision rendue par un membre du Groupe, à laquelle elle a souscrit.

48. Le Bureau a procédé à 13 examens préliminaires, dont 10 ont été menés à terme. Au 31 décembre 2016, deux demandes avaient été abandonnées par les fonctionnaires concernés et un examen préliminaire n'avait pas été achevé par le Bureau, qui a renvoyé l'affaire au Président suppléant du Groupe de la déontologie en raison d'un risque de conflit d'intérêts. Sur les 10 examens préliminaires achevés, il a été conclu pour sept cas qu'ils ne constituaient pas de prime abord des situations de représailles, soit parce que le requérant ne s'était pas livré à une activité protégée par la politique, soit parce que l'activité protégée n'avait pas été un facteur provoquant les représailles alléguées.

49. Dans trois cas, le Bureau de la déontologie a conclu de prime abord qu'il y avait eu possibilités de représailles et saisi le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) pour enquête<sup>8</sup>. Au terme de ces enquêtes il a été établi que des représailles avaient effectivement eu lieu dans deux cas<sup>9</sup>, mais pas dans le dernier cas<sup>10</sup>.

### Période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2017

50. Le Bureau de la déontologie a reçu 92 demandes au titre de la politique, dont 48 demandes de conseils et non de protection et 9 demandes ne relevant pas de sa compétence (voir la figure VII pour un récapitulatif des suites données aux demandes et le tableau 2 pour une comparaison avec les périodes précédentes).

51. La Directrice du Bureau de la déontologie, en sa qualité de Présidente du Groupe de la déontologie des Nations Unies, a examiné trois décisions dans lesquelles des membres du Groupe ont déterminé de prime abord qu'il n'y avait pas lieu de présumer de l'existence de représailles<sup>11</sup>. Elle a souscrit à la décision prise dans deux cas et l'a infirmée dans un cas.

52. Conformément à la section 5 des circulaires [ST/SGB/2017/2](#) et [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#), le BSCI informe le Bureau de la déontologie de toute dénonciation reçue qui lui semble présenter un risque de représailles. Lorsqu'il reçoit des informations de cette nature, le Bureau de la déontologie peut présenter au bureau ou département concerné des recommandations concernant les mesures de prévention

<sup>8</sup> Deux demandes ont été introduites durant la période à l'examen et renvoyées devant le BSCI pour enquête en 2017.

<sup>9</sup> Les représailles ont été établies à la fin de 2017 dans un cas et au début de 2018 dans l'autre.

<sup>10</sup> Les représailles n'étaient pas établies au début de l'année 2018.

<sup>11</sup> Une demande datait de 2016 et n'a donc pas été incluse dans la figure VII.

pouvant être prises. En 2017, le BSCI a signalé au Bureau de la déontologie de l'existence de sept cas de ce type. Après avoir consulté les requérants, le Bureau de la déontologie a recommandé les mesures de prévention suivantes dans trois cas : l'extension de l'engagement temporaire du fonctionnaire intéressé, sa mise en congé spécial à plein traitement et le signalement du cas aux hauts responsables du Secrétariat pour qu'ils en assurent le suivi.

53. Le Bureau a procédé à 26 examens préliminaires durant la période considérée. Au 31 décembre 2017, 22 examens avaient été menés à bien et une demande d'examen avait été abandonnée. Sur les 22 examens achevés, il a été conclu dans 14 cas<sup>12</sup> qu'il n'y avait pas lieu de présumer de l'existence de représailles. Dans la majorité des cas, il s'agissait de différends entre les plaignants et leurs collègues ou leurs superviseurs.

54. En 2017, des requérants ont demandé dans trois cas à ce que l'affaire les intéressant soit renvoyée devant le Président suppléant du Groupe de la déontologie, afin qu'il l'examine plus avant. Dans un cas, le Président suppléant, ayant conclu qu'il y avait lieu de présumer qu'il y avait eu représailles, a infirmé la décision du Bureau et a saisi le BSCI en vue de l'ouverture d'une enquête. Dans deux cas, il a souscrit à la décision du Bureau, qui avait jugé que les accusations de représailles n'étaient pas recevables.

55. Dans neuf cas<sup>13</sup>, le Bureau de la déontologie a conclu qu'il y avait lieu de présumer que des représailles avaient eu lieu et les dossiers ont été renvoyés au BSCI pour enquête. Dans huit de ces cas, le Bureau de la déontologie a recommandé au Secrétaire général de prendre des mesures de protection provisoires, qui ont toutes été adoptées. Elles comprenaient la suspension de la procédure de résiliation du contrat de l'intéressé, sa mise en congé spécial à plein traitement, l'arrêt du suivi des performances, le changement de premier notateur et un transfert vers un autre lieu d'affectation. Dans un cas, le Bureau de la déontologie, qui avait reçu l'approbation du requérant, a recommandé au bureau concerné de trouver une solution amiable au différend. Ce processus informel n'ayant permis d'obtenir les résultats voulus, le cas a été renvoyé devant le BSCI.

56. En 2017, le Bureau de la déontologie a conclu dans cinq cas que le requérant avait fait l'objet de représailles (la procédure a été engagée en 2015 dans deux cas et en 2016 dans trois cas). Le BSCI a achevé son enquête dans quatre affaires de ce type dont il a été saisi en 2017. Au début de 2018, il a conclu dans deux cas que le requérant avait été victime de représailles.

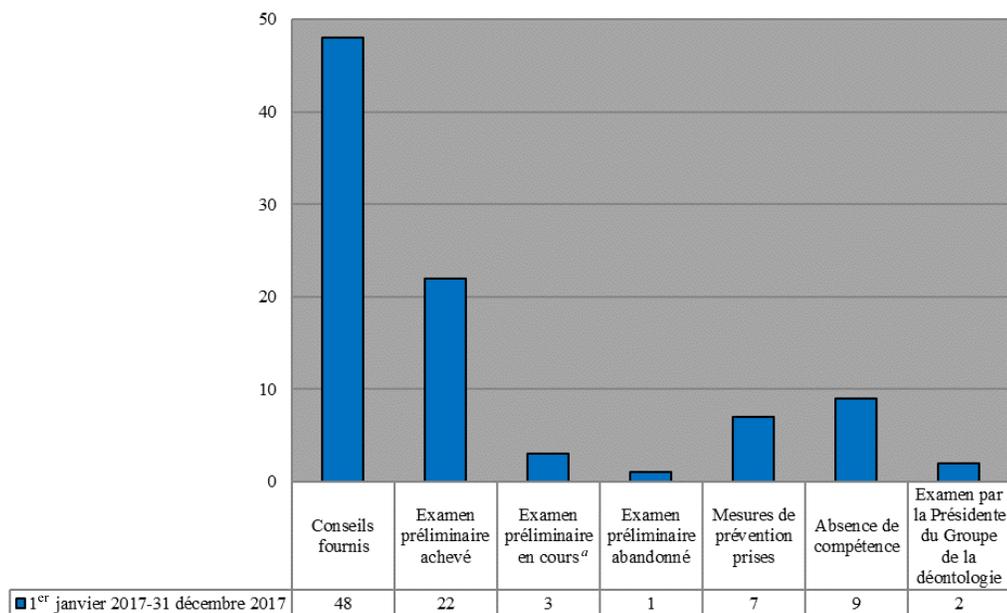
57. En 2017, les examens préliminaires du Bureau de la déontologie ont duré en moyenne 26 jours, ce qui est conforme au délai de 30 jours fixé au paragraphe 7.4 de la politique de protection contre les représailles.

---

<sup>12</sup> Dans un cas, le Président suppléant du Groupe de la déontologie a infirmé la décision du Bureau de la déontologie, qui avait conclu de prime abord qu'il n'y avait pas lieu de présumer de l'existence de représailles.

<sup>13</sup> Dans un cas, l'examen préliminaire a été entamé en 2016 et achevé en 2017.

Figure VII  
Suites données aux demandes de protection contre les représailles en 2017



<sup>a</sup> Les trois examens préliminaires restant à mener par les déontologues ont été achevés début 2018. Le Bureau de la déontologie a conclu que les accusations de représailles étaient recevables dans deux cas, qu'il a renvoyés devant le BSCI pour enquête.

Tableau 2  
Protection contre d'éventuelles représailles, période d'août 2014 à décembre 2017

	Août 2014-juillet 2015	Août 2015-juillet 2016	Août 2016-décembre 2016	Janvier 2017-décembre 2017
Affaires renvoyées au BSCI pour la mise en place de mesures de prévention	s.o.	s.o.	s.o.	7
Examen préliminaire mené à son terme	14	17	10	22
Confirmation de la présomption de représailles	0	6	2 <sup>b</sup>	10 <sup>d</sup>
Confirmation de représailles après enquête	0	4 <sup>a</sup>	2 <sup>c</sup>	- <sup>e</sup>

<sup>a</sup> Ne comprend pas une demande faite durant la période considérée, qui a été renvoyée devant le BSCI pour enquête en 2017.

<sup>b</sup> Comprend un cas dans lequel le Bureau de la déontologie n'a pas jugé l'accusation de représailles recevable, décision qui a ensuite été infirmée par le Président suppléant du Groupe de la déontologie.

<sup>c</sup> Comprend deux demandes faites et renvoyées au BSCI pour enquête en 2015 (l'existence de représailles a été confirmée en 2017) et deux demandes faites et renvoyées au BSCI pour enquête en 2016 (l'existence de représailles a été confirmée en 2017).

<sup>d</sup> Comprend deux demandes faites durant la période considérée (l'existence de représailles a été confirmée dans les deux cas, fin 2017 et début 2018).

<sup>e</sup> Ne comprend pas les cinq cas ouverts les années précédentes dans lesquels les représailles ont été confirmées en 2017.

58. Le Bureau de la déontologie a poursuivi ses efforts tendant à conseiller et informer le personnel sur les différents mécanismes internes de signalement des fautes

professionnelles et sur les dispositions de la politique de protection contre d'éventuelles représailles.

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

59. Le Bureau de la déontologie a continué de fournir des services d'information, de formation et d'éducation, en coopération avec d'autres bureaux, afin de s'acquitter de son mandat consistant à cerner les questions de déontologie qui préoccupent le personnel et à y répondre, favorisant ainsi une tradition commune de respect des valeurs éthiques.

60. Du 1<sup>er</sup> août 2016 au 31 décembre 2017, le Bureau de la déontologie a effectué des missions de sensibilisation auprès des entités suivantes : Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies dans l'Inde et le Pakistan, Office des Nations Unies contre la drogue et le crime, Office des Nations Unies à Vienne, Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour, Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine, Centre de services régional d'Entebbe (Ouganda), Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, Commission économique pour l'Europe, Office des Nations Unies à Genève, Programme des Nations Unies pour l'environnement, Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo, Force intérimaire des Nations Unies au Liban, Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban, Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale, Bureau des affaires spatiales, le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice, Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei et Mission des Nations Unies au Soudan du Sud.

61. Le Bureau de la déontologie a tenu des réunions-débats, fourni des orientations sur les conflits d'intérêts, donné des conseils confidentiels en matière d'éthique à des personnes et organisé des réunions d'information ciblées sur la déontologie, destinées aux fonctionnaires en poste au Siège ou sur le terrain.

62. Conformément aux conclusions et recommandations auxquelles a souscrit l'Assemblée générale 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, afin de favoriser « l'exemplarité de la hiérarchie ». La Directrice du Bureau a organisé 31 entretiens d'orientation avec les nouveaux hauts fonctionnaires ayant au moins le rang de Sous-Secrétaire général et avec les hauts responsables des missions. Le Bureau a tenu des réunions d'information spécialement conçues à l'intention des juges, juristes, spécialistes des ressources humaines, chefs de services administratifs et chefs de bureau des fonds et programmes nouvellement recrutés qui en ont fait la demande. Il a également organisé des séances d'information à l'intention des organes intergouvernementaux et groupes d'experts qui en ont fait la demande, comme l'année précédente.

63. Durant la période considérée, le Cabinet du Secrétaire général et le Bureau de la déontologie ont lancé les dialogues en cascade pour 2016 et 2017, intitulés respectivement « Vigilance et prévention en matière de fraude : que puis-je faire ? » (basé sur la circulaire ST/IC/2016/25) et « Les normes de conduite : ce que l'ONU attend de moi » (basé sur la circulaire ST/SGB/2016/9). Ces dialogues ont donné aux membres du personnel et aux cadres l'occasion de débattre des questions de déontologie et d'intégrité. En 2016, environ 27 830 membres du personnel des Nations Unies ont participé au dialogue (15 330 personnes au Siège et 12 500 dans

les missions). En 2017, le nombre de participants a atteint 30 300 (15 500 personnes au Siège et 14 800 dans les missions).

64. La formation en ligne obligatoire sur la déontologie intitulée « Ethics and integrity at the United Nations » (Déontologie et intégrité aux Nations Unies) a été achevée par 4 791 fonctionnaires, portant le nombre total de personnes ayant suivi la formation à 17 661. Le Bureau de la déontologie, en collaboration avec le BSCI et le Département de la gestion, a également achevé l'élaboration de la formation en ligne intitulée « Preventing Fraud and Corruption at the United Nations » (Prévenir les cas de fraude et de corruption à l'ONU), qui a été suivie par 1 040 fonctionnaires.

65. Le site Web du Bureau de la déontologie reste une source précieuse d'informations essentielles sur les normes et les valeurs éthiques, tant pour le personnel des Nations Unies que pour le grand public. Entre le 1<sup>er</sup> août 2016 et le 31 décembre 2017, le site a enregistré 137 756 pages vues et 99 875 pages vues par des visiteurs uniques. Le site est disponible en anglais sur I-Seek et à l'adresse suivante : [www.un.org/en/ethics](http://www.un.org/en/ethics) (ainsi que dans les cinq autres langues officielles de l'Organisation, sur les pages correspondantes du site officiel).

66. Le Bureau de la déontologie a diffusé des émissions et des articles sur I-Seek sur le thème des cadeaux (durant la période des fêtes en décembre) et sur celui du dispositif de transparence financière (avant le début du cycle annuel de déclarations en mars).

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

67. Le Bureau de la déontologie a continué de fournir des conseils et un appui à d'autres départements et bureaux, ainsi qu'à diverses entités des Nations Unies, pour les aider à élaborer des politiques et des normes relatives à l'éthique et à l'intégrité des institutions, des individus et des procédures. Il a notamment traité les sujets suivants : le dispositif de lutte contre la fraude et la corruption, le code de déontologie et le code de conduite applicables à différentes catégories de fonctionnaires et dans différents bureaux de pays, le code de conduite pour les fonctionnaires qui emploient des travailleurs domestiques, la vérification de l'absence de conflits d'intérêts, l'utilisation des médias sociaux à titre personnel et le respect des normes de conduite de la fonction publique internationale.

68. Le Bureau de la déontologie a examiné les cadres réglementaires relatifs à l'interdiction du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, comme le lui a demandé le Secrétaire général dans son rapport intitulé « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles : une nouvelle stratégie » (A/71/818 et A/71/818/Corr.1). Le rapport élaboré par le Bureau a permis de mieux comprendre les inconduites sexuelles sur le lieu de travail, ainsi que les dispositions applicables relatives à la prévention et à la correction de ces comportements.

69. Le Bureau de la déontologie a joué un rôle de chef de file pour le Secrétariat et apporté le plus de contributions techniques aux deux rapports du Corps commun d'inspection, intitulés « Examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies » et « Examen des politiques et des pratiques de signalement d'irrégularités au sein des organismes du système des Nations Unies ».

70. Le Bureau de la déontologie a fourni des conseils sur des questions pouvant représenter un risque, s'agissant du recrutement de membres du personnel de certaines catégories et de 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. Cela inclut les membres du personnel en tenue détachés, ceux engagés en vertu d'un contrat-cadre, engagés en vertu d'un contrat prévoyant une rémunération symbolique d'un dollar par an ou engagés en tant que consultants.

71. Après y avoir été invité par le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Bureau de la déontologie a présenté des suggestions concernant des questions de déontologie et d'intégrité lors de l'élaboration de la première enquête sur la satisfaction du personnel, lancée par le Secrétariat en 2017.

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

72. Créé en décembre 2007 sous le nom de « Comité de déontologie des Nations Unies » conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#) du Secrétaire général, le Groupe de la déontologie des Nations Unies a pour mandat d'arrêter des normes et politiques uniformes en matière de déontologie pour le Secrétariat et les organes et programmes administrés séparément. 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. Le conseiller en déontologie du Fonds des Nations Unies pour la population a exercé la fonction de Président suppléant du Groupe entre octobre 2016 et septembre 2017. Son homologue au Fonds des Nations Unies pour l'enfance lui a succédé dans cette fonction en octobre 2017.

73. 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](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#) du Secrétaire général, il fournit des services déontologiques au personnel des organes et programmes administrés séparément qui n'ont pas encore nommé un déontologue.

74. Le Groupe de la déontologie a tenu une séance extraordinaire le 13 avril 2017 en présence du Secrétaire général pour fêter le dixième anniversaire de sa création. Les membres du Groupe ont pu débattre directement avec le Secrétaire général de l'importance du renforcement de la culture institutionnelle d'intégrité, de transparence et de responsabilité, et du rôle que jouent les bureaux de la déontologie dans ce processus. Le Secrétaire général a souligné l'importance de la tolérance zéro dont fait preuve l'Organisation à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et de la nécessité de prévenir ces abus et d'y répondre dans les meilleurs délais.

75. Le Groupe de la déontologie a tenu 15 réunions entre août 2016 et décembre 2017 et ses membres se sont consultés mutuellement à propos d'un grand nombre de sujets. Il a examiné les rapports annuels publiés par les bureaux de la déontologie qui le composent, ainsi que les politiques pertinentes concernant les principaux volets de leur mandat ou ayant des incidences notables sur ces volets. Parmi ces politiques, on citera le mandat du Bureau de la déontologie, la politique sur l'application à l'échelle du système des Nations Unies des normes de déontologie au titre desquelles le Groupe de la déontologie a été créé ou encore la politique du Secrétariat en matière de protection contre les représailles.

76. Le Groupe de la déontologie a examiné des questions relatives à la politique de tolérance zéro de l'Organisation à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. L'accent a été mis sur le rôle des déontologues dans la fourniture de services et d'orientations sur le comportement qui est attendu des

membres du personnel et sur les moyens de prévenir le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, conformément aux politiques et procédures pertinentes de l'Organisation.

77. Le Groupe de la déontologie s'est également attaché à harmoniser les stratégies de gestion des conflits d'intérêts grâce à des dispositifs de contrôle des antécédents, de transparence financière et de détection des conflits d'intérêts. Il a examiné le contrôle des antécédents préalable à la nomination pour les candidats à un poste au Secrétariat ou dans d'autres entités, afin que les membres du personnel de différents niveaux soient évalués pendant le processus de recrutement. Il a tenu une consultation avec le Corps commun d'inspection aux fins de l'étude qu'il mène à l'échelle du système sur les conflits d'intérêts.

78. Le Groupe de la déontologie a créé un groupe de travail sur les dons, qu'il a chargé de passer en revue les politiques et pratiques de diverses entités en ce qui concerne les dons.

79. Le Groupe de la déontologie s'est attaché à mettre au point une approche commune concernant la participation des membres du personnel à des activités extérieures, en particulier les activités politiques et l'utilisation des médias sociaux, afin de veiller à ce qu'ils respectent l'obligation d'indépendance et d'impartialité que leur impose leur statut de fonctionnaire international.

80. Comme indiqué à la section III.C ci-dessus, la Présidente du Groupe de la déontologie a consulté les membres qui le composent dans le cadre de son examen indépendant de quatre cas présentés par des fonctionnaires concernés des fonds et programmes. Une décision a été confirmée en août 2016. Pour ce qui est des trois décisions examinées en 2017, une a été annulée et deux ont été confirmées. Pour préserver l'indépendance du processus, le bureau de la déontologie concerné ne participe pas à l'examen de la décision qu'il a prise.

81. Comme indiqué également à la section III.C, le Président suppléant du Groupe de la déontologie a mené une enquête préliminaire sur un cas que lui a soumis la Directrice du Bureau de la déontologie. Il a également examiné de façon indépendante trois décisions prises par le Bureau et en a confirmées deux et annulée une.

82. Le Groupe de la déontologie est le seul mécanisme officiel chargé des questions de déontologie dans le système des Nations Unies et dans la sphère intergouvernementale en général. Le Bureau de la déontologie et d'autres 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 toutes les entités des Nations Unies en matière de déontologie. Il s'agit d'un vaste espace de concertation entre ces entités, les organisations internationales apparentées et les institutions financières internationales, qui prête un appui aux activités de perfectionnement professionnel, à la recherche comparative des meilleures méthodes et à l'échange d'informations sur les politiques et pratiques déontologiques.

83. Le nombre de membres du Réseau Déontologie des organisations multilatérales a continué d'augmenter grâce à la participation d'organisations intergouvernementales liées à des entités du système par des accords de consultation ou de collaboration. La neuvième réunion du Réseau s'est tenue à Rome, du 11 au 14 juillet 2017, à l'initiative de la Directrice du Bureau de la déontologie du Programme alimentaire mondial, et a été présidée par le Directeur du Bureau de la déontologie du Programme des Nations Unies pour le développement.

84. En favorisant 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 donné suite à de nombreuses demandes concernant la transparence financière, la gestion des conflits d'intérêts, la formation à la déontologie, la gestion des bases de données et la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles. Il a prodigué conseils et orientations à 16 entités.

## V. Observations et conclusions

85. Entre août 2016 et décembre 2017, le mode de fonctionnement de l'Organisation des Nations Unies et du Bureau de la déontologie a considérablement évolué.

86. Parmi les grandes nouveautés, on citera l'entrée en fonction du neuvième Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, qui a proposé un ensemble de réformes. Il s'agissait notamment de réformes de la gestion visant à simplifier la programmation et la budgétisation, à déléguer des pouvoirs d'encadrement et favoriser une plus grande responsabilisation, ainsi que de la mise en place d'une nouvelle architecture visant à renforcer l'efficacité et le respect du principe de responsabilité. La délégation de pouvoirs accrue dans le but d'améliorer l'efficacité de l'Organisation permettra de favoriser une culture de l'intégrité, de la transparence et de la responsabilité.

87. La contribution de la fonction de déontologie préventive (consistant à donner des orientations sur les comportements appropriés et à dispenser en temps voulu des conseils sur les zones « floues » en matière de conduite) pourrait s'avérer extrêmement précieuse pour la culture de l'Organisation. En outre, lorsqu'ils se tiennent informés des nouveautés administratives et techniques, les fonctionnaires internationaux devraient continuer de faire montre du plus grand respect pour les principes d'indépendance, d'impartialité, d'intégrité, d'efficacité, de probité, de transparence et de responsabilité. Le recensement et l'atténuation des risques en amont de toute action facilite le passage d'un modèle de gestion que la peur du risque rend insatisfaisant et lent à un modèle plus efficace et rapide.

88. En ce qui concerne les risques pour la réputation, il est possible de prévenir les fautes déontologiques involontaires, les comportements inappropriés sur le lieu de travail et les erreurs d'appréciation causées par une mauvaise connaissance des règles en proposant une formation à la déontologie et en communiquant régulièrement des informations sur les normes de conduite. Le dialogue en cascade de 2016 portant sur la prévention de la fraude et de la corruption et le dialogue de 2017 sur les normes de conduite ont permis de faire connaître la politique de tolérance zéro vis-à-vis de certains comportements et d'encourager le personnel à se conformer aux normes les plus exigeantes en matière de professionnalisme et de déontologie.

89. Les déclarations de situation financière et d'intérêts extérieurs ainsi que la prestation de conseils en déontologie peuvent prévenir les conflits d'intérêts ou offrir un moyen de les gérer, diminuant ainsi les possibilités de fraude, de corruption, de népotisme et autres actes contraires à la déontologie et empêchant par là-même que le personnel intègre soit soupçonné d'avoir commis une faute quelconque. Dans un souci d'efficacité du processus de déclaration confidentielle et de protection de l'information, le Bureau de la déontologie et le Bureau de l'informatique et des communications ont mis au point et mis en service une nouvelle plateforme de déclaration en ligne.

90. La protection du personnel signalant des irrégularités et coopérant avec les audits et les enquêtes dûment autorisés incite à signaler les problèmes en interne et dissuade les personnes tentées de commettre une faute. En janvier 2017, le Secrétaire général a amélioré la politique de protection du personnel, laquelle a été à nouveau consolidée en novembre 2017. Afin qu'elle soit appliquée de façon efficace,

l'Assemblée générale a approuvé la création, dès 2018, d'un poste supplémentaire au Bureau de la déontologie.

91. La pertinence de la fonction de déontologie préventive a été démontrée lorsque, pour la première fois dans l'histoire de l'Organisation, les Présidents de l'Assemblée générale aux soixante et onzième et soixante-douzième sessions se sont soumis au dispositif de transparence financière et que des séances d'orientation sur la déontologie ont été tenues dans leur bureau. Le Secrétaire général actuel s'est soumis à la procédure de déclaration d'intérêts préalable à la nomination avant son entrée en fonctions. Ces évolutions contribuent à préserver la confiance que le public place en l'Organisation et la crédibilité de cette dernière et instaurent un modèle applicable par tous les responsables.

92. À l'occasion du dixième anniversaire du Groupe de la déontologie des Nations Unies, le Secrétaire général s'est félicité que la fonction de déontologie se soit enracinée dans le système des Nations Unies.

93. Le nombre grandissant des membres du Réseau Déontologie des organisations multilatérales prouve aussi que la fonction de déontologie se propage dans les organisations intergouvernementales et multilatérales.

94. Comme demandé par l'Assemblée générale dans sa résolution [71/263](#) et afin de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, il est proposé que :

a) Le Bureau présente directement à l'Assemblée générale un rapport d'activité annuel, conformément à la pratique du BSCI et à la recommandation du Corps commun d'inspection ;

b) Soit créée une nouvelle filière permettant de faire remonter l'information au Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit, afin que celui-ci donne des orientations sur les programmes de travail du Bureau et évalue les résultats de son chef, l'objectif étant de garantir un fonctionnement plus indépendant, tout en responsabilisant davantage le Bureau ; et que, dans les cas où le Secrétaire général ne peut être conseillé par le Bureau en raison de conflits d'intérêts, le Chef du Bureau puisse consulter le Comité consultatif, lequel pourra porter des points à l'attention de l'Assemblée, selon qu'il conviendra ;

c) Le Chef du Bureau de la déontologie ait rang de Sous-Secrétaire général, au lieu de Directeur (D-2), dès la nomination du prochain titulaire de ce poste, pour plus de visibilité et compte tenu de l'importance accordée à la fonction de déontologie ;

d) La durée du mandat du Chef du Bureau soit limitée à une période de cinq ans, renouvelable une fois, conformément aux limites fixées par l'Assemblée générale en ce qui concerne le mandat de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies, restriction qui pourrait entrer en vigueur dès la nomination du prochain titulaire ;

e) La stabilité du poste de Chef du Bureau soit garantie afin d'assurer un fonctionnement plus indépendant, le titulaire ne pouvant être démis de ses fonctions qu'en cas de faute grave ou de résultats insatisfaisants ;

f) Toute personne ayant exercé les fonctions de Chef du Bureau ne puisse être nommée à un autre poste au Secrétariat, conformément aux restrictions applicables aux fonctions de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies.

95. Pour ce qui est de la demande concernant les données liées aux dons, un registre mondial des dons est actuellement mis à l'essai à New York. Le Bureau de la déontologie dispense conseils et orientations à tout le personnel en ce qui concerne les décorations honorifiques, les décorations, les faveurs, les dons et les rémunérations.

---

96. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport. Elle est également invitée à approuver les recommandations visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, qui lui sont proposées conformément au paragraphe 45 de sa résolution [71/263](#), et qui sont énoncées aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 94 ci-dessus, ainsi qu'à prendre note des alinéas d), e) et f) du paragraphe 94 ci-dessus.

## Annexe

## Niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2016 et en 2017

### A. 2016

<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>			
Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	2	2	–
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	3	3	–
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	3	3	–
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	24	24	–
Département des affaires économiques et sociales	49	49	–
Département de la gestion	210	210	–
Département des affaires politiques, y compris les missions politiques spéciales	387	387	–
Département de l'information	40	40	–
Département de la sûreté et de la sécurité	20	20	–
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	71	71	–
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	40	40	–
Commission économique pour l'Afrique	132	132	–
Commission économique pour l'Europe	11	11	–
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	99	99	–
Bureau de la déontologie	13	13	–
Cabinet du Secrétaire général	19	19	–
Tribunal pénal international pour le Rwanda	1	1	–
Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie	30	30	–
Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux	28	28	–
Bureau des affaires de désarmement	4	4	–
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	35	35	–
Bureau de l'administration de la justice	2	2	–
Bureau des services de contrôle interne	11	11	–
Bureau des affaires juridiques	22	22	–
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	20	20	–
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	3	3	–
Bureau du Président de l'Assemblée générale	5	5	–

<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 du Conseiller spécial pour l'Afrique	4	4	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Soudan et le Soudan du Sud	1	1	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs	7	7	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé	1	1	–
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 Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	3	3	–
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	3	3	–
Bureau des commissions régionales à New York	1	1	–
Tribunal spécial pour la Sierra Leone	1	1	–
Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie	9	9	–
Tribunal spécial pour le Liban	32	32	–
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	78	78	–
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	4	4	–
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	22	22	–
Office des Nations Unies à Genève	94	94	–
Office des Nations Unies à Nairobi	46	46	–
Office des Nations Unies à Vienne	17	17	–
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	81	81	–
<b>Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)</b>	<b>1 692</b>	<b>1 692</b>	<b>–</b>
Opérations de maintien de la paix	1 538	1 538	–
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	2 274	2 274	–
<b>Total</b>	<b>5 504</b>	<b>5 504</b>	<b>–</b>

**B. 2017**

<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>			
Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	2	2	–
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	3	3	–
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	4	4	–
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	25	25	–
Département des affaires économiques et sociales	49	49	–
Département de la gestion	190	190	–
Département des affaires politiques	451	451	–
Département de l'information	40	40	–
Département de la sûreté et de la sécurité	21	21	–
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	92	92	–
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	54	54	–
Commission économique pour l'Afrique	135	135	–
Commission économique pour l'Europe	8	8	–
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	95	95	–
Bureau de la déontologie	13	13	–
Cabinet du Secrétaire général	20	19	1
Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie	30	30	–
Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux	47	47	–
Bureau des affaires de désarmement	7	7	–
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	55	55	–
Bureau de l'administration de la justice	2	2	–
Bureau des services de contrôle interne	13	13	–
Bureau des affaires juridiques	23	23	–
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	21	21	–
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	3	3	–
Bureau du Président de l'Assemblée générale	5	5	–
Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	4	4	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Soudan et le Soudan du Sud	1	1	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs	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>
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	2	2	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question de la violence à l'encontre des enfants	3	3	–
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 de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie	8	8	–
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	6	6	–
Bureau des commissions régionales à New York	1	1	–
Tribunal spécial résiduel pour la Sierra Leone	1	1	–
Tribunal spécial pour le Liban	28	28	–
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	73	73	–
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	4	4	–
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	22	22	–
Office des Nations Unies à Genève	95	95	–
Office des Nations Unies à Nairobi	43	43	–
Office des Nations Unies à Vienne	16	16	–
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	86	86	–
<b>Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)</b>	<b>1 808</b>	<b>1 807</b>	<b>1</b>
Opérations de maintien de la paix	1 534	1 533	1
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	2 469	2 469	–
<b>Total</b>	<b>5 811</b>	<b>5 809</b>	<b>2</b>