



Assemblée générale

Distr. générale
12 avril 2019
Français
Original : anglais

Soixante-quatorzième session
Point 142 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 elle a prié le Secrétaire général de lui rendre compte chaque année des activités du Bureau de la déontologie et de l'application des politiques de déontologie. Il comprend également des informations sur les activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies, ainsi que l'avait demandé l'Assemblée dans sa résolution [63/250](#) sur la gestion des ressources humaines. Dans le présent rapport, le Secrétaire général replace dans leur contexte les moyens d'améliorer l'indépendance du Bureau de la déontologie qui sont proposés, conformément à la demande faite par l'Assemblée générale dans sa résolution [71/263](#), en les justifiant comme l'a recommandé le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport ([A/73/183](#)).

Le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, comme proposé par le Secrétaire général dans son rapport de 2016 ([A/71/334](#)).

* Nouveau tirage pour raisons techniques (3 octobre 2019).

** [A/74/50](#).



I. Introduction

1. Le présent rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie est soumis en application du paragraphe 16 i) de la résolution [60/254](#) de l'Assemblée générale. Il s'agit du premier rapport couvrant une année civile complète¹.
2. En plus d'y exposer les activités du Bureau de la déontologie en 2018, le Secrétaire général y donne suite au souhait exprimé par le Comité consultatif, qui lui avait demandé dans son rapport sur la gestion des ressources humaines ([A/73/183](#)), d'élaborer un rapport détaillé sur ses propositions concernant les moyens d'améliorer l'indépendance du Bureau (voir [A/71/334](#)). Le Secrétaire général avait formulé ses propositions en application de la résolution [71/263](#) de l'Assemblée générale.
3. Dans ses propositions, le Secrétaire général s'est référé aux examens du Corps commun d'inspection, en particulier de la déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2010/3](#)), des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2017/9](#)) et des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies ([JIU/REP/2018/4](#)). Il s'est également tourné vers le Groupe de la déontologie des Nations Unies pour trouver d'autres bonnes pratiques relatives à l'amélioration de l'indépendance.

II. Historique

4. En application du paragraphe 161 d) de la résolution [60/1](#) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a créé un bureau de la déontologie doté d'un statut indépendant au Secrétariat. Le Bureau a pour objectif d'aider le Secrétaire général à veiller à ce que 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 grâce à la promotion du respect de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité.
5. Pour signifier l'indépendance du Bureau de la déontologie, la circulaire du Secrétaire général intitulée « Création du Bureau de la déontologie et définition de son mandat » ([ST/SGB/2005/22](#)) dispose que le Directeur ou la Directrice du Bureau de la déontologie est nommé(e) par le Secrétaire général et comptable devant celui-ci. 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](#), ultérieurement modifiée), dispose en outre que l'indépendance, l'impartialité et la confidentialité sont des conditions préalables fondamentales pour assurer le bon fonctionnement du Bureau de la déontologie, qui doivent être pleinement remplies.
6. 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 ;

¹ Jusqu'à présent, les rapports portaient sur une période de 12 mois allant d'août à juillet. Dans son rapport sur la gestion des ressources humaines ([A/71/557](#)), le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a jugé utile d'harmoniser le cycle d'établissement de tous les rapports du Secrétaire général portant sur la gestion des ressources humaines.

c) S'acquitter des tâches qui lui sont assignées en exécution de la politique de l'Organisation relative à la protection des fonctionnaires contre les représailles ;

d) Élaborer des normes de déontologie et des programmes de formation et d'éducation et des campagnes de sensibilisation en la matière, en coopération avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et d'autres bureaux ;

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

7. Le Corps commun d'inspection a souligné que la clef de l'efficacité de toutes ces fonctions était l'indépendance opérationnelle. Dans son rapport de 2010 sur la déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2010/3](#)), le Corps commun d'inspection a fait observer que pour assurer l'indépendance de la fonction de déontologie, la nomination des chefs des bureaux de la déontologie devait être assortie de conditions rigoureuses, y compris en ce qui concernait la durée de leur mandat, et qu'en limitant cette durée on contribuait à l'indépendance de la fonction en protégeant le titulaire des abus d'influence, tout en évitant les risques inhérents à un mandat de longue durée. Il a en outre déterminé que la ou le chef du Bureau de la déontologie devait faire rapport directement à la ou au chef de secrétariat et devait aussi avoir accès de manière tant formelle qu'informelle aux organes délibérants, afin que la ou le chef de secrétariat ne puisse pas contourner l'indépendance de la fonction.

8. Dans son rapport sur l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies ([JIU/REP/2018/4](#)), le Corps commun d'inspection a indiqué que les chefs des bureaux de la déontologie, les chefs des bureaux des services de contrôle interne et les ombudsmans/médiateurs jouaient toutes et tous un rôle essentiel à l'appui de la mise en œuvre des politiques de protection des lanceurs d'alerte. Leur indépendance était pour les fonctionnaires l'assurance que leurs allégations seraient examinées sans pression, influence ou ingérence politique ou hiérarchique indue.

9. Dans ces deux rapports, le Corps commun d'inspection a fait des recommandations précises aux organes délibérants et aux chefs de secrétariat concernant les moyens d'améliorer l'indépendance des services de déontologie. Dans son rapport de 2017 sur les activités du Bureau de la déontologie ([A/71/334](#)), dans lequel il a formulé des propositions en application de la résolution [60/254](#) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a également donné suite aux recommandations du Corps commun d'inspection. Dans les deux rapports du Corps commun d'inspection, l'harmonisation avec les mesures d'indépendance déjà en place dans diverses entités chargées de la déontologie a été prise en compte, notamment en ce qui concerne la limitation de la durée du mandat des chefs du Bureau de la déontologie, l'établissement de rapports annuels présentés directement aux organes délibérants et la création d'une filière pour faire remonter l'information au comité consultatif chargé de l'audit ou du contrôle internes.

10. En outre, une plus grande indépendance du Bureau de la déontologie contribuera à son bon fonctionnement dans le contexte de la délégation de nouveaux pouvoirs aux chefs des entités, qui pourrait exposer le Bureau à des risques de pression venus de multiples directions tandis qu'il s'acquittera de son mandat. En outre, si le poste de Chef du Bureau de la déontologie est reclassé au rang de Sous-Secrétaire général², comme le proposait le Secrétaire général dans son précédent rapport ([A/73/89](#)), les hauts responsables seraient peut-être davantage prêts à accepter les conseils et les avis donnés par un pair, plutôt que par un ou une fonctionnaire de rang inférieur, ce qui permettrait d'espérer une plus grande efficacité.

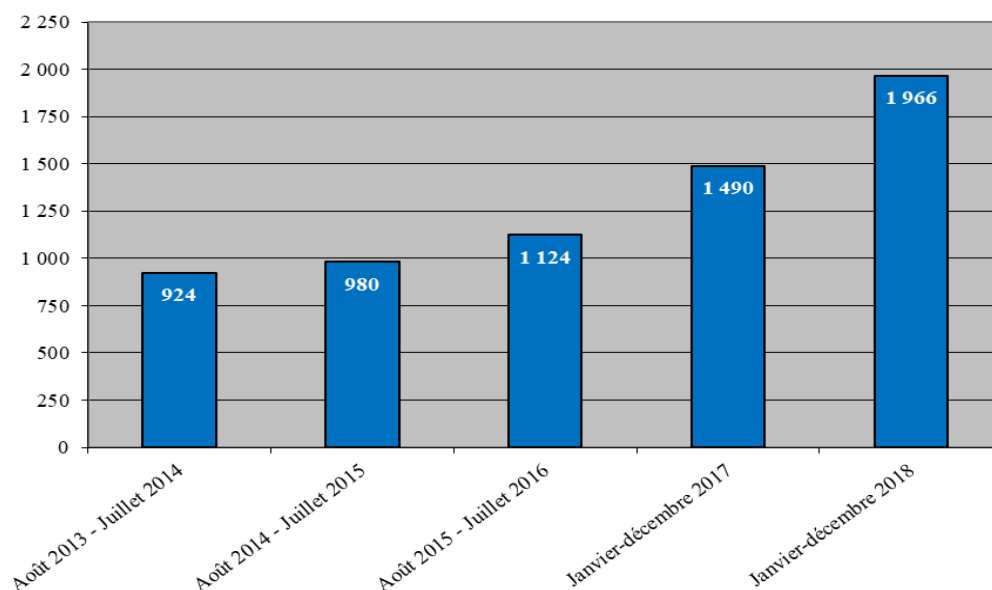
² Ne s'applique pas au Chef du Bureau de la déontologie en poste.

III. Généralités

11. Avec des crédits de 3,67 millions de dollars au titre du budget ordinaire pour l'exercice biennal 2018-2019³ et 12 postes financés par divers comptes⁴, le Bureau de la déontologie a fourni des services à environ 38 000 fonctionnaires du Secrétariat⁵. Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, il a reçu 1 966 demandes de services. Comme le montre la figure I, le nombre de demandes a plus que doublé en cinq périodes d'examen.

Figure I

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



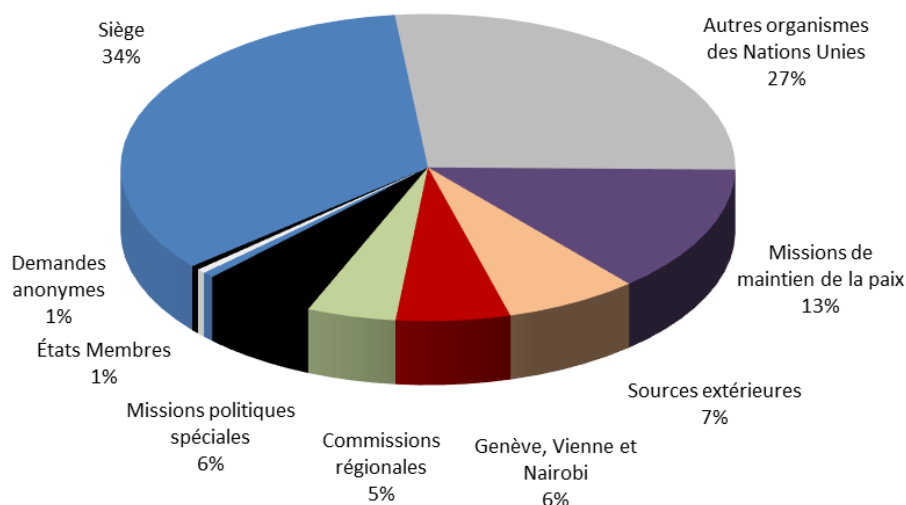
12. Le Bureau de la déontologie est sis à New York mais continue de recevoir de nombreuses demandes provenant d'autres lieux d'affectation (voir figure II). Un tiers des demandes de services provenaient de New York, le reste, de bureaux hors Siège.

³ Budget-programme de l'exercice biennal 2018-2019 (A/72/6/Add.1). Cette somme ne tient pas compte des crédits provenant 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.

⁴ Financé par la part de 3,8 millions de dollars correspondant à l'année 2018, provenant de toutes les sources figurant dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2018-2019, comme indiqué au tableau 1.42 [A/72/6 (Sect. 1)].

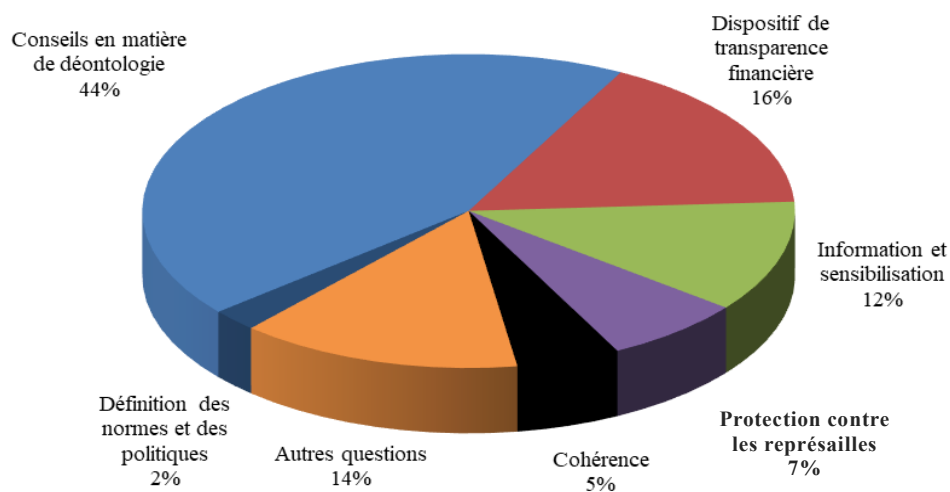
⁵ Au 31 décembre 2017. Voir le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités et consultants et vacataires » (A/73/79/Add.1).

Figure II
Demandes de services reçues en 2018, par origine



13. La figure III montre que la majorité des demandes enregistrées en 2018 (862) étaient des demandes de conseils en matière de déontologie, contre 804 demandes en 2017. La proportion de demandes d'assistance au titre du dispositif de transparence financière est passée de 4 % en 2017 à 16 % en 2018. Cette augmentation pourrait tenir à la mise en service d'une nouvelle plateforme de déclaration en ligne en 2018.

Figure III
Demandes de services reçues en 2018, par catégorie



IV. Activités du Bureau de la déontologie

A. Conseils et avis

14. Le Bureau de la déontologie donne des conseils confidentiels et des avis par plusieurs moyens : adresse électronique (ethicsoffice@un.org), service d'assistance

téléphonique (+1-917-367-9858) et rencontres sur rendez-vous. 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.

15. En affichant son indépendance vis-à-vis de la direction, le Bureau de la déontologie instaure la confiance parmi le personnel, en particulier vis-à-vis de ses services de conseil et d'avis. Les services consultatifs qu'il dispense font partie de ses rôles les plus importants pour la prévention et la gestion des risques de conflit d'intérêts et la protection de la réputation et de l'image de l'Organisation.

16. Comme le montre la figure IV, le Bureau de la déontologie a répondu à 862 demandes d'avis ou de conseils en 2018. Les demandes portaient sur les activités extérieures (331 demandes) ; les questions liées à l'emploi (160) ; la vérification des antécédents avant le recrutement (65) ; d'autres conflits d'intérêts, relatifs notamment aux placements et avoirs personnels et aux restrictions applicables après la cessation de service (115) ; les procédures de signalement des fautes (67) ; les dons et distinctions (104) ; l'intégrité institutionnelle (20). En tout, le Bureau a tenu 67 consultations « en tête-à-tête » dans les missions. On trouvera à figure V un comparatif des périodes d'examen successives par sous-catégories de conseil. Certains domaines précis sont examinés ci-après.

Figure IV

Demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2018, par sous-catégorie

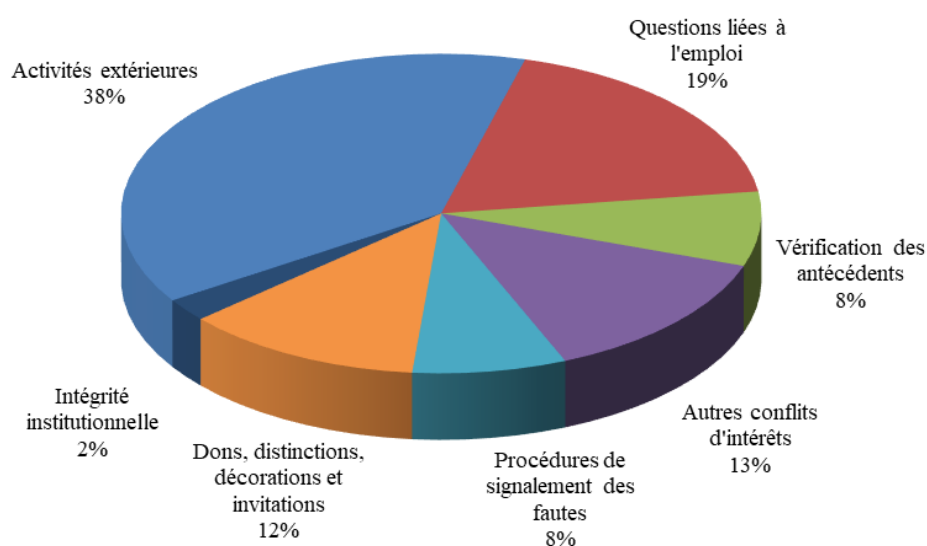
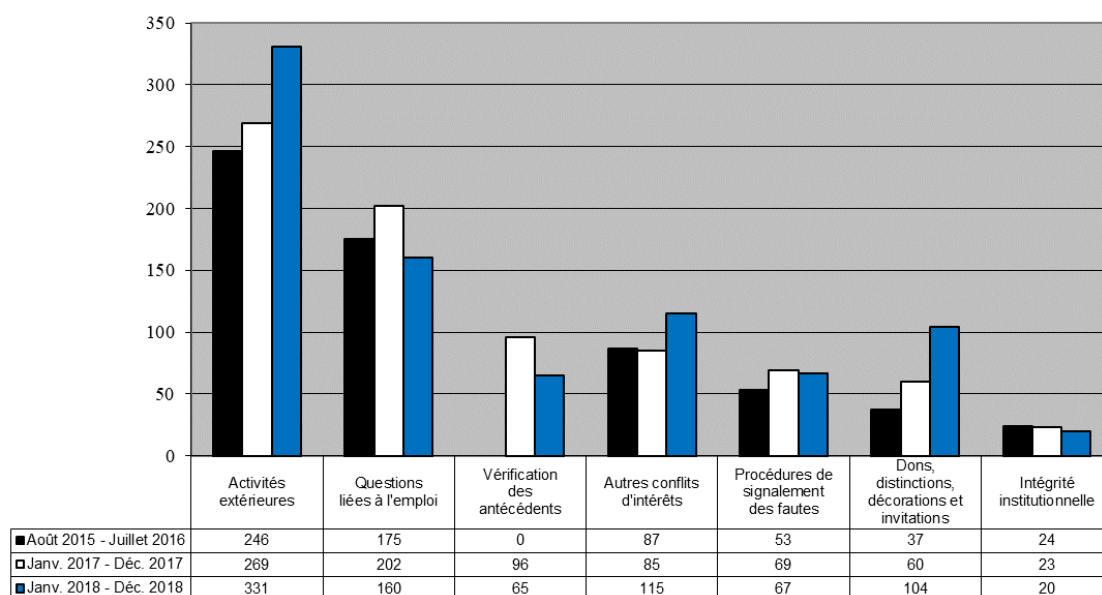


Figure V
Demandes de conseils en matière de déontologie reçues au cours de trois périodes d'examen de 12 mois, par sous-catégorie



^a La sous-catégorie de la vérification des antécédents n'a été introduite qu'en juillet 2016.

V. Intégrité institutionnelle

17. Le Bureau de la déontologie a répondu à 20 demandes relevant de la sous-catégorie de l'intégrité institutionnelle, y compris les demandes d'assistance en matière de devoir de précaution. À ce titre, le Bureau doit notamment cerner les risques institutionnels et les conflits d'intérêts latents, formuler des conseils et des recommandations aux bureaux sur la gestion des risques et aiguiller au besoin les demandeurs vers d'autres bureaux. Le Bureau s'efforce de faire respecter les politiques et procédures relatives aux normes de déontologie et veille à ce que toutes les activités de l'Organisation soient conformes à ses valeurs fondamentales et aux normes de déontologie les plus strictes ; qu'il n'y ait aucune implication dans des faits de corruption ou des pratiques frauduleuses, sous quelque forme que ce soit ; que les partenariats servent au mieux les intérêts de l'Organisation et n'aient pas d'incidences négatives sur sa réputation, son intégrité ou sa crédibilité.

2. Activités politiques

18. Dans la sous-catégorie des « activités extérieures », le Bureau de la déontologie a répondu à plusieurs demandes de renseignements (46) concernant les activités politiques et les prises de position publiques. Certains types d'activités politiques sont interdites, tandis que d'autres sont permises, aussi le Bureau aide-t-il les fonctionnaires à protéger leur indépendance et leur impartialité et à déterminer si telle ou telle activité extérieure est acceptable. Depuis janvier 2017, le Bureau publie chaque année des recommandations relatives aux activités politiques pour rappeler aux fonctionnaires leurs obligations et leur statut en tant que fonctionnaires internationaux. Il est conseillé aux fonctionnaires de réfléchir attentivement aux incidences de leurs actes et d'éviter certaines activités, y compris les prises de

position publiques et les actes susceptibles de porter atteinte à l'intégrité et à l'impartialité de l'Organisation. Il est également conseillé aux fonctionnaires de faire preuve de discrétion et de discernement lorsqu'ils prennent position publiquement, y compris sur leurs comptes personnels de médias sociaux.

3. Cadeaux et distinctions

19. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a répondu à 104 demandes de conseils concernant des distinctions honorifiques, des décorations, des faveurs, des dons ou des rémunérations, soit une augmentation de 73 % par rapport à 2017. Le Bureau donne des conseils pour déterminer s'il est acceptable ou non de recevoir ou de donner des cadeaux, mais c'est au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité du Secrétariat qu'il revient de gérer la prise en charge et l'administration des cadeaux. Au Secrétariat, la gestion des dons est actuellement décentralisée au profit des départements, des bureaux et des missions, ainsi qu'il est prévu à la section 4.1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/1](#), qui dispose que l'administrateur ou l'administratrice en chef crée et tient à jour un registre où sont consignés des renseignements récapitulatifs sur tout type de distinction honorifique, décoration, faveur, don ou rémunération que des fonctionnaires ont accepté. Dans ce cadre, en septembre 2016, un registre en ligne des dons à l'échelle mondiale a été lancé à titre expérimental à New York. Les caractéristiques techniques du registre en ligne sont en cours de révision compte tenu des enseignements tirés de l'expérience et des progrès technologiques, en vue de leur application à une nouvelle plateforme informatique.

4. Vérifications effectuées avant la nomination

20. Le Bureau de la déontologie a examiné 65 formulaires de déclaration d'intérêt préalable au recrutement de candidates et de candidats à des postes de haut niveau ou de fonctionnaires de haut niveau nouvellement recrutés (ayant rang de sous-secrétaire général ou un rang supérieur, ou appelés à occuper des postes de direction de mission, tels que ceux de commandantes et commandants de force ou de police), avant leur entrée en fonctions. Le Bureau 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. Dans un certain nombre de cas, le Bureau a été prié de procéder à un examen après l'annonce de la nomination d'un haut ou d'une haute fonctionnaire mais avant sa prise de fonctions. Les mesures recommandées par le Bureau en vue de prévenir ou de faire cesser les conflits d'intérêts ont été communiquées aux personnes nommées afin qu'elles prennent leurs dispositions avant de rejoindre l'Organisation. Cette procédure de vérification a permis au Secrétaire général de s'assurer que les hautes et hauts fonctionnaires qui entrent au service de l'Organisation des Nations Unies n'ont de comptes à rendre qu'à l'Organisation.

21. La diminution du nombre d'examen effectués en 2018 par rapport à 2017 est due à celle du nombre de nominations de hautes et hauts fonctionnaires. Les vérifications effectuées avant la nomination constituent la première étape d'un processus complet comprenant la gestion du risque de conflits d'intérêts, puis des réunions d'information sur la déontologie, la déclaration de situation financière et la fourniture constante de conseils et d'orientations. Cette gestion des risques de conflits d'intérêts s'est révélée efficace pour protéger la réputation de l'Organisation.

5. Déontologie en matière d'achats

22. 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 déontologie et conformité auxquels les prestataires avaient fait appel 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. En 2018, le Bureau a répondu à de multiples demandes concernant 10 fournisseurs. Il a également fourni des conseils à des bureaux qui souhaitaient collaborer avec des entités du secteur privé.

B. Dispositif de transparence financière

23. Le dispositif de transparence financière a pour objet principal de déceler, atténuer et lever les risques de conflits d'intérêts pouvant résulter des placements financiers, des affiliations privées ou des activités extérieures à l'Organisation déclarées par les fonctionnaires ou des parents proches. En communiquant ces informations, les fonctionnaires concernés montrent de manière transparente que leurs intérêts personnels n'interfèrent pas avec leurs fonctions, ce qui renforce la crédibilité de l'Organisation et lui permet de s'attirer davantage la confiance du public. Les fonctionnaires en question, à savoir celles et ceux qui occupent un poste à la classe D-1 ou des fonctions de rang supérieur, qui s'occupent des achats et des investissements ou qui sont affectés au Bureau de la déontologie, sont tenus de remettre chaque année une déclaration de situation financière, en application de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2006/6](#). L'examen des déclarations est confié à un prestataire de services externe.

24. Étant donné le caractère confidentiel, personnel et sensible de ces déclarations, l'indépendance du Bureau de la déontologie vis-à-vis de la direction de l'Organisation et le recours à des contrôleurs externes indépendants et compétents sont importants pour donner confiance aux membres du personnel et les inciter à faire preuve d'une transparence totale dans leurs déclarations.

25. Durant le cycle de déclaration de 2018 (concernant les informations financières de la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2017), 5 937 fonctionnaires étaient concernés. Sur ce total, 5 931, soit 99,9 %, ont présenté leur déclaration. Six personnes, qui ne venaient pas du Secrétariat mais d'entités participantes et dont les déclarations n'étaient pas conformes, ont été renvoyées vers leurs organisations respectives pour que les mesures voulues soient prises afin de faire respecter le principe de responsabilité. Au Secrétariat, le taux de soumission a été de 100 %. Sur l'ensemble des déclarantes et des déclarants, 1 079, soit 18,2 %, soumettaient une déclaration pour la première fois. Ces chiffres comprennent les fonctionnaires du Secrétariat et ceux d'autres organismes des Nations Unies qui confient au Secrétariat les tâches relatives au dispositif de transparence financière.

26. Si les taux de soumission sont demeurés élevés, certaines et 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 les éclaircissements ou les renseignements supplémentaires demandés par les contrôleurs externes, de leur faire parvenir des documents provenant de sources tierces aux fins de vérification ou d'appliquer pleinement toutes les recommandations visant à lever un possible conflit d'intérêts avant la clôture du cycle de déclaration. Ces déclarantes et déclarants ont continué de faire l'objet d'un suivi prioritaire.

27. Partie intégrante du dispositif de transparence financière, la vérification des informations soumises par les déclarants, effectuée par échantillonnage aléatoire, garantit l'exactitude et l'exhaustivité des informations communiquées. Environ 5 %

de l'ensemble des déclarantes et des déclarants ont été sélectionnés au début du cycle de 2018.

28. Les informations soumises par 149 fonctionnaires (2,5 %) ont dénoté l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel ou réel, auquel il fallait remédier. Sur les 197 informations relevant d'un conflit d'intérêts recensées, 25 (12,7 %) avaient trait à des activités financières, 130 (66 %) à des activités extérieures, 40 (20,3 %) à des relations familiales et 2 (1 %) à d'autres catégories⁶.

29. Le Bureau de la déontologie administre également le dispositif de transparence financière pour les 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, qui va de pair avec un partage des coûts, 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. Cette approche a été appuyée par le Corps commun d'inspection dans son rapport sur l'examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2010/3), publié en 2010, ainsi que dans son rapport sur l'examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies, publié en 2017 (JIU/REP/2017/9). Sur les 5 937 déclarantes et déclarants dénombrés en 2018, 3 419 (57,6 %) étaient des fonctionnaires du Secrétariat et des opérations de maintien de la paix (voir tableau 1), et 2 518 (42,4 %), des fonctionnaires d'autres entités des Nations Unies (voir fig. VI).

30. En application de la résolution 63/250 de l'Assemblée générale, les données de déclaration pour 2018, ventilées par département ou bureau, comprenant les personnes qui ont soumis leur déclaration de situation financière et celles qui ont manqué à leurs obligations en la matière, sont présentées dans l'annexe au présent rapport.

31. Une nouvelle plateforme en ligne dédiée au dispositif de transparence financière a été mise en service en mars 2018. Ce nouveau système développé en interne par le Bureau de l'informatique et des communications remplace l'ancienne plateforme exploitée de 2007 à 2017. L'accès au formulaire de déclaration s'effectue désormais à l'aide des coordonnées d'identification de Unite Identity. Comme il avait anticipé l'afflux de demandes d'ordre technique qu'entraîne habituellement la mise en service d'une nouvelle plateforme informatique, le Bureau de la déontologie, avec l'appui du Bureau de l'informatique et des communications, a été en mesure de répondre rapidement aux questions des déclarantes et des déclarants et de leur fournir une assistance technique. Malgré le changement de système, le taux de soumission, au Secrétariat, a été de 100 %.

32. Dans la première moitié de 2018, un nouveau contrôleur externe a été choisi pour procéder à l'examen des déclarations. Tout en préparant le lancement du cycle de déclaration de 2018 et de la nouvelle plateforme informatique, le Bureau de la déontologie a accompli un important travail d'orientation pour assurer une transition sans heurts.

33. Conformément à la résolution 70/305 de l'Assemblée générale, le Bureau de la déontologie a facilité la soumission des déclarations de situation financière de la Présidente de l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session, lorsque cette dernière a pris ses fonctions, et du Président de l'Assemblée à sa soixante-douzième session lorsque ce dernier a quitté ses fonctions en 2018.

34. Au titre de l'initiative de déclaration publique annuelle volontaire de situation lancée par le Secrétaire général et concernant les hautes et hauts fonctionnaires ayant

⁶ Dans certains cas, les sources de conflit d'intérêts étaient multiples.

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 hautes et hauts fonctionnaires dont la déclaration avait été vérifiée et approuvée avant la fin du cycle et qui étaient toujours en fonctions à l'Organisation des Nations Unies après le 9 février 2018 ont été autorisés à participer à l'initiative en 2017. Si la déclaration publique est volontaire, dans ses résolutions [67/255](#) et [71/263](#), l'Assemblée générale a exhorté le Secrétaire général à inviter les hauts fonctionnaires à y prendre part.

35. Au cours du cycle de déclaration de 2017, un certain nombre de hautes et hauts fonctionnaires ont quitté l'Organisation, pris leur retraite ou changé de statut contractuel. Sur les 142 fonctionnaires remplissant les conditions requises, 95 (66,9 %) ont choisi de participer à l'initiative de déclaration publique volontaire et mené à bien toutes les formalités nécessaires, 29 (20,4 %) ont choisi de ne pas y participer, pour des raisons de sécurité et de protection de leur vie privée, 8 (5,6 %) n'ont pas répondu aux sollicitations avant la date limite, et 10 (7,1 %) ont choisi de participer à l'initiative mais n'ont pas envoyé leurs formulaires publics signés dans les délais. Dans l'ensemble, les taux de participation sont restés globalement analogues à ceux des années précédentes.

36. Outre qu'ils ont participé au dispositif de transparence financière et à l'initiative de déclaration publique volontaire, les hautes et hauts responsables ont rendu publics d'autres renseignements sur leurs 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 fassent apparaître l'existence de relations et de transactions entre l'ONU et certaines parties liées. Le Bureau procède à un examen afin de déterminer s'il existe un conflit d'intérêt entre les fonctions dont les hautes et hauts responsables de l'ONU s'acquittent et les opérations entre parties liées, et recommande des mesures appropriées. Le résumé du rapport d'examen a été transmis au Contrôleur de l'ONU et examiné par le Comité des commissaires aux comptes qui s'est déclaré satisfait.

Figure VI
Participation au dispositif de transparence financière, par entités et par année de déclaration (2014-2018)

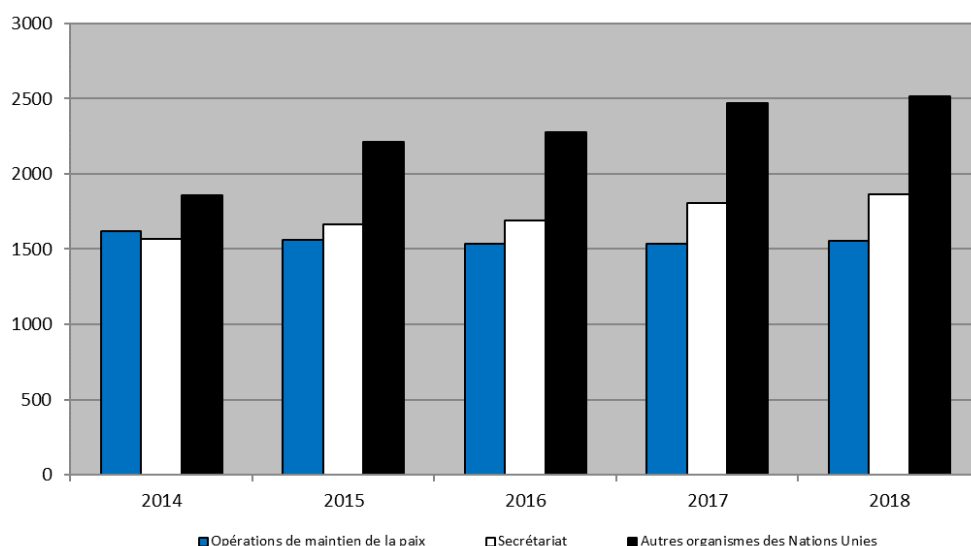


Tableau 1
Participation au dispositif de transparence financière, par entités et par année de déclaration (2014-2018)

	<i>Opérations de maintien de la paix</i>	<i>Secrétariat</i>	<i>Autres organismes des Nations Unies</i>	<i>Total</i>
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
2018	1 552	1 867	2 518	5 937

C. Protection contre les représailles

37. L'objectif de la circulaire du Secrétaire général relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)) est de faire en sorte que l'Organisation fonctionne en toute transparence et équité. Toutes et tous les fonctionnaires sont encouragés à dénoncer les agissements potentiellement néfastes sans craindre des représailles. La politique instituée par la circulaire renforce la protection des personnes qui signalent des manquements (toute violation des règles et règlements de l'Organisation par des fonctionnaires) ou des irrégularités (qui seraient préjudiciables aux intérêts, au fonctionnement ou à la gestion de l'Organisation des Nations Unies), ou des personnes qui coopèrent avec des audits ou des enquêtes dûment autorisés.

38. Comme l'a noté le Corps commun d'inspection dans son Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies de 2018 ([JIU/REP/2018/4](#)), l'indépendance de la fonction de déontologie est une composante essentielle des politiques de protection contre les

représailles, car elle garantit aux fonctionnaires que leurs allégations seront examinées sans pression, influence ou ingérence politique ou hiérarchique indue.

39. Au titre de la politique de protection, 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 requérante ou le requérant était engagé dans une activité protégée et, dans l'affirmative, si cette activité a pu être un facteur déclenchant des représailles alléguées. S'il décide qu'il y a présomption sérieuse de représailles, il saisit le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) pour enquête. C'est alors à l'Administration qu'il incombe d'établir de manière claire et convaincante qu'elle aurait pris la même décision si l'intéressé n'avait pas participé à ladite activité protégée ou que la mesure de représailles alléguée n'a pas été prise dans le but de punir, d'intimider ou de léser la requérante ou le requérant. S'il n'y a pas lieu de présumer qu'il y a eu représailles, le Bureau de la déontologie peut faire des recommandations en vue de remédier à d'éventuelles carences dans la gestion ou peut renvoyer les parties à des mécanismes de règlement informel dans les cas de conflits personnels. Dans les deux cas, la requérante ou le requérant est informé par écrit de la décision du Bureau de la déontologie.

40. S'il existe une présomption sérieuse de représailles, le Bureau de la déontologie peut recommander au Secrétaire général de prendre des mesures conservatoires afin de préserver les intérêts de la requérante ou du requérant pendant l'enquête. 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 s'il s'agit d'un cas avéré de représailles. S'il est établi qu'il y a bien eu représailles, le Bureau de la déontologie, après consultation avec la requérante ou le requérant, adresse ses recommandations à la direction pour qu'elle prenne les mesures appropriées aux fins de remédier aux conséquences dommageables que les représailles ont eues pour l'intéressé et pour le protéger contre de nouvelles représailles. Le Bureau de la déontologie peut également recommander que l'affaire donne éventuellement lieu à des procédures disciplinaires ou à toute autre mesure appropriée.

41. Conformément à cette politique, le BSCI informe le Bureau de la déontologie de toute dénonciation reçue qui lui semble présenter un risque de représailles, avec le consentement de celle ou celui qui est l'auteur de la dénonciation. Après réception de ces informations et consultation du requérant ou de la requérante, le Bureau peut recommander des mesures préventives appropriées à l'entité concernée.

42. La hausse du nombre de signalements d'actes répréhensibles est l'un des indicateurs de performance qui permet de déterminer si une politique de protection des lanceurs d'alerte est bien efficace. À cet égard, le nombre de cas signalés à la Division des investigations du BSCI a augmenté. Comme indiqué dans le rapport du BSCI sur ses activités pour la période allant du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018 [[A/73/324 \(Part I\)](#)], 341 affaires hors opérations de maintien de la paix ont été portées à l'attention de la Division des investigations, soit 46 % de plus que l'année précédente.

43. En 2018, le Bureau de la déontologie a reçu 136 demandes au titre de cette politique, soit 147 % de plus que lors de la période 2013-2014 et 48 % de plus qu'en 2017. D'août 2014 à décembre 2018, il a rendu 102 conclusions préliminaires et demandé l'ouverture d'une enquête dans 24 affaires. Au cours de la même période, il a conclu que des représailles avaient été exercées dans 15 affaires (soit 62,5 % des affaires qui avaient donné lieu à l'ouverture d'une enquête ou 14,7 % des conclusions préliminaires rendues) (voir tableau 2 ci-dessous).

Tableau 2
Protection contre d'éventuelles représailles, période d'août 2014 à décembre 2018

	<i>Août 2014- juillet 2015</i>	<i>Août 2015- juillet 2016</i>	<i>Août 2016- décembre 2016^a</i>	<i>Janvier 2017- décembre 2017</i>	<i>Janvier 2018- décembre 2018</i>
Affaires renvoyées au BSCI pour la mise en place de mesures de prévention	Sans objet	Sans objet	Sans objet	7	7
Examen préliminaire mené à son terme	14	17	10	22	39
Confirmation de la présomption de représailles	0	6	2 ^b	10 ^c	6 ^c
Confirmation de représailles après enquête	0	4 ^d	2 ^e	5 ^f	4 ^g

^a Le précédent rapport (A/73/89) couvre la période allant du 1^{er} août 2016 au 31 décembre 2017, comme l'avait proposé le Secrétaire général dans son rapport antérieur (A/71/334).

^b Ne comprend pas une demande faite durant la période considérée, qui a été renvoyée devant le BSCI pour enquête en 2017.

^c 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 la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie.

^d 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).

^e Comprend deux demandes faites en 2017 (l'existence de représailles a été confirmée dans les deux cas, fin 2017 et début 2018).

^f L'existence de représailles a été confirmée en 2017 pour cinq plaintes concernant des affaires engagées les années précédentes.

^g L'existence de représailles a été confirmée en 2018 pour quatre plaintes concernant des affaires engagées en 2017.

44. Sur les 136 demandes reçues par le Bureau de la déontologie en 2018, 65 étaient des demandes de conseil plutôt que des demandes de protection, et 16 ne relevaient pas de sa compétence (voir fig. VII). 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 personnes ayant signalé des manquements ont été aiguillées de manière à ce qu'elles empruntent les voies de signalement appropriées et elles ont été soutenues par des échanges informels afin d'éviter dans la mesure du possible les représailles, avec leur consentement.

45. Conformément aux dispositions 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 reçu 10 demandes de réexamen (neuf concernant des décisions rendues par un membre du Groupe et une demande d'examen préliminaire initial, puisqu'il n'y avait pas eu de décision rendue en temps voulu). La personne à l'origine de la demande dans une de ces affaires a abandonné l'examen. Dans sept affaires, la Présidente a souscrit à la décision du membre du Groupe⁷. Dans une des affaires, la Présidente a infirmé la décision et demandé que le membre du Groupe concerné demande l'ouverture d'une enquête. Dans l'affaire où il n'y avait pas eu d'examen en temps voulu, la Présidente a procédé à un examen préliminaire, conclu que les accusations de représailles étaient recevables et demandé que le membre du Groupe concerné demande l'ouverture d'une enquête. Dans ces deux dernières affaires, l'ouverture d'une enquête a été demandée.

⁷ La Présidente a rendu six décisions en 2018 et une au début de 2019.

46. Le Bureau de la déontologie a entrepris des examens préliminaires concernant 38 demandes en 2018, dont 36 ont été achevés. Une demande a été abandonnée⁸ et l'examen préliminaire de la dernière demande a été achevé au début de 2019. Trois examens préliminaires qui avaient été ouverts en 2017 ont été achevés au début de 2018. Le Bureau a conclu que les accusations de représailles étaient recevables dans deux cas⁹, pour lesquels il a demandé l'ouverture d'une enquête. Au total, 39 examens préliminaires ont été effectués en 2018. Pour 32 des demandes de protection, il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles. Comme pour toutes les périodes précédemment considérées, la majorité des dossiers concernaient des différends sur le lieu de travail.

47. Le Bureau est parvenu à ramener le nombre moyen de jours nécessaires à la conduite des examens préliminaires, sur réception de tous les renseignements demandés concernant une plainte, de 26 jours en 2017 à 13 jours en 2018, moyenne tout à fait satisfaisante au regard du délai de 30 jours prévu dans la politique.

48. En 2018, quatre plaignants sur 32 ont demandé à la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie d'examiner les décisions rendues par le Bureau de la déontologie, qui n'avait pas jugé l'accusation de représailles recevable¹⁰. Dans un cas, la Présidente suppléante a infirmé la décision du Bureau, qui a renvoyé l'affaire au BSCI pour enquête. Dans deux cas, elle a souscrit à la décision du Bureau, qui avait estimé que les accusations de représailles n'étaient pas recevables. Dans le dernier cas, l'examen était toujours en cours au 31 décembre 2018.

49. En 2018, le BSCI a demandé que des mesures soient prises dans sept dossiers, en application de la section 5 de la politique énoncée dans la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général. Après avoir consulté les plaignants, le Bureau de la déontologie a recommandé l'adoption de mesures de prévention dans six cas. Dans quatre cas, de multiples recommandations ont été formulées, notamment : le placement en congé spécial à traitement plein du (de la) fonctionnaire ; la mutation du (de la) fonctionnaire à un poste convenable ou le retour à son poste ; la modification de son rattachement hiérarchique ; la décision d'empêcher une certaine personne en particulier de participer à l'évaluation de son travail ; l'assignation de nouvelles tâches appropriées par l'entremise d'un(e) supérieur(e) hiérarchique différent(e) ; l'adoption de mesures pour empêcher une personne en particulier d'accéder à son dossier personnel ou de traiter toute question liée à son contrat ; l'adoption de mesures pour faire en sorte qu'il (elle) n'ait pas à travailler avec une personne en particulier jusqu'à la fin de son contrat ; son installation dans les bureaux d'un autre bâtiment ; le placement en télétravail jusqu'à la fin de l'enquête ; le rappel, par le la direction, de la nature confidentielle des enquêtes du BSCI.

50. En 2018, le Bureau de la déontologie a demandé l'ouverture d'une enquête dans six affaires. Il a conclu que les accusations étaient recevables dans cinq de ces affaires¹¹ et il en a renvoyé quatre au BSCI ; la cinquième affaire a été renvoyée à un autre mécanisme d'enquête car il a été déterminé qu'elle plaçait le BSCI dans une situation de conflit d'intérêts. La sixième affaire a été renvoyée au BSCI après infirmation de la décision du Bureau par la Présidente suppléante. Pour quatre de ces six affaires, le Bureau de la déontologie a recommandé au Secrétaire général d'adopter des mesures provisoires, notamment des mesures de suivi et de supervision, la convocation d'un nouveau jury afin de mener des entretiens dans le cadre d'un

⁸ À la demande de la personne qui avait formé la plainte, l'affaire a été rouverte début 2019.

⁹ Dans un cas, l'affaire a été réglée par la médiation et l'enquête a pris fin à la demande de la personne qui avait formé la plainte.

¹⁰ Dans un cas, le Bureau de la déontologie a rendu sa décision préliminaire en 2017 et le (la) plaignant(e) a demandé une révision en 2018.

¹¹ Deux affaires ont été ouvertes en 2017 et l'ouverture d'une enquête a été demandée en 2018.

exercice de sélection ; le rétablissement de la personne ayant porté plainte dans ses fonctions ; la proposition d'un travail adéquat ; la révision du plan de travail de façon appropriée ; l'adoption de mesures pour permettre à la personne concernée d'exercer ses fonctions sans ingérence injustifiée ; le changement de premier et de deuxième notateurs ; et la décision d'empêcher une certaine personne en particulier de participer à l'évaluation du travail du (de la) plaignant(e).

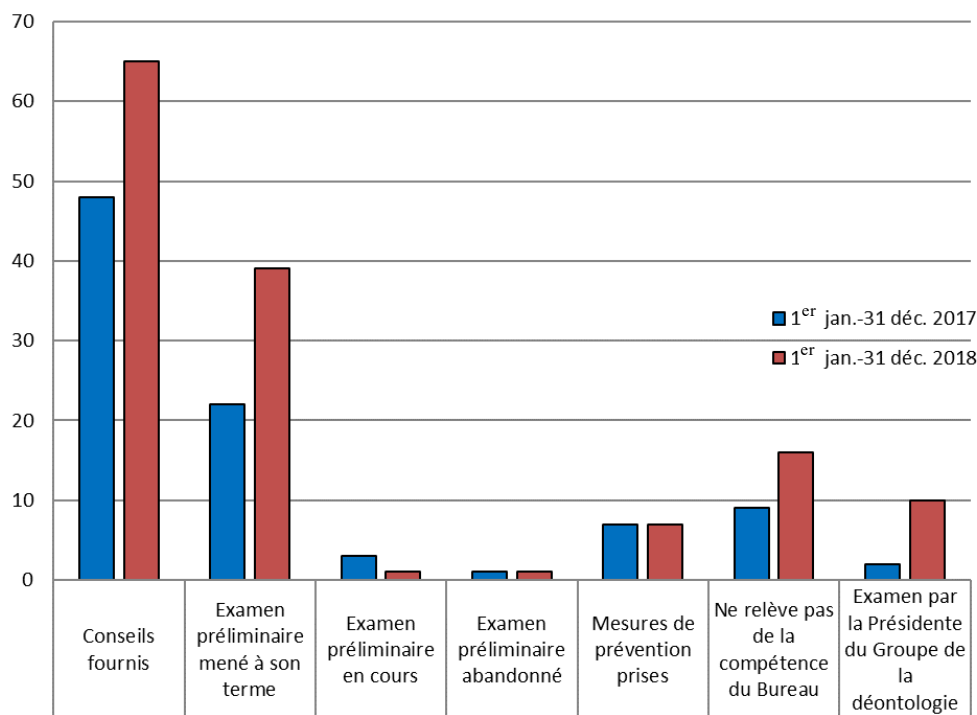
51. En 2018, à l'issue des enquêtes menées par le BSCI, le Bureau de la déontologie a conclu à l'existence de représailles dans quatre cas¹² et à l'absence de représailles dans quatre autres¹³. Au 31 décembre 2018, le BSCI était saisi de six affaires, dont trois lui avaient été soumises en 2017 et trois en 2018.

52. Conformément à la politique, le Bureau de la déontologie a rencontré les parties prenantes concernées en 2018 afin d'aider le Secrétaire général à en examiner et en évaluer les dispositions. Une nouvelle version de la politique doit être publiée en 2019. A cet égard, le Bureau a recommandé que les modifications qui seront apportées à la circulaire [ST/SGB/2008/5](#) du Secrétaire général sur les conduites prohibées portent expressément sur la surveillance du lieu de travail par les responsables d'entité afin qu'aucune conduite prohibée ou autre mesure défavorable ne soit prise à l'encontre des fonctionnaires ayant recours à des voies formelles ou informelles pour faire valoir leurs droits, notamment en agissant en tant que représentants du personnel, en faisant une demande de contrôle hiérarchique, en contestant une décision ou en témoignant devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel des Nations Unies.

¹² Dans les quatre cas, les affaires ont été renvoyées au BSCI pour enquête en 2017.

¹³ Dans deux cas, l'affaire a été renvoyée au BSCI pour enquête en 2017. Dans une affaire renvoyée en 2018, le Bureau de la déontologie a reçu le rapport d'enquête à la fin de 2018 et a conclu au début de 2019 que l'existence de représailles n'était pas établie.

Figure VII
Suites données aux demandes de protection contre les représailles en 2017-2018



	Conseils fournis	Examen préliminaire mené à son terme	Examen préliminaire en cours	Examen préliminaire abandonné	Mesures de prévention prises	Ne relève pas de la compétence du Bureau	Examen par la Présidente du Groupe de la déontologie
2017	48	22	3 ^a	1	7	9	2
2018	65	39	1 ^b	1	7	16	10

^a Les trois examens préliminaires qui étaient en cours ont été achevés début 2018. Le Bureau de la déontologie a conclu que les accusations de représailles étaient recevables dans deux affaires, qu'il a renvoyées devant le BSCI pour enquête.

^b Le seul examen préliminaire qui était en cours a été achevé au début de 2019 ; le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles.

D. Sensibilisation, formation et éducation

53. 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. Dans le cadre de ses efforts de sensibilisation, il souligne son indépendance vis-à-vis de la direction afin d'encourager le personnel à demander conseil de manière proactive.

54. En 2018, le Bureau a organisé 226 présentations ciblées sur la déontologie à l'intention de fonctionnaires ou groupes de fonctionnaires au Siège et sur le terrain, dont 38 à l'intention de nouveaux hauts et hauts fonctionnaires ayant au moins le rang de Sous-Secrétaire général et de hauts et hauts responsables des missions. Conformément aux conclusions et recommandations auxquelles a souscrit l'Assemblée générale dans sa résolution 65/247, il 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 ». Des séances d'information personnalisées ont également été organisées à la demande de divers groupes fonctionnels, bureaux et experts en mission.

55. Le Bureau a effectué des missions de sensibilisation auprès des entités suivantes : la Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes, la Mission de vérification des Nations Unies en Colombie, la Mission des Nations Unies pour l'appui à la justice en Haïti, le Centre de services mondial de l'ONU (à l'intention du Service de l'administration des ressources humaines), la Commission économique pour l'Afrique, le Centre de services régional d'Entebbe (y compris le personnel de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo basé à Entebbe), la Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei (par vidéoconférence) et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) (à l'intention de son personnel basé à Kampala), l'Office des Nations Unies à Nairobi [y compris le personnel basé à Nairobi de la Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie, du Programme des Nations Unies pour l'environnement et du Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat)], le Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen, la Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq et le Bureau d'appui commun de Koweït.

56. Le Bureau a tenu ou participé à sept réunions-débats en 2018, tant au Siège que sur le terrain.

57. Le Cabinet du Secrétaire général et le Bureau de la déontologie ont lancé le dialogue en cascade de 2018 sur le thème « Oser intervenir, tirer la sonnette d'alarme : quand et comment se faire entendre ? » Ce dialogue a donné aux membres du personnel et aux cadres l'occasion de débattre des questions de déontologie et d'intégrité. Quelque 31 700 fonctionnaires des Nations Unies y ont participé (17 300 du Siège et 14 400 des missions sur le terrain), plus que jamais auparavant depuis le lancement du dialogue en 2013.

58. 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 3 064 fonctionnaires en 2018, portant le nombre total de personnes ayant suivi la formation à 20 725. Le cours de formation en ligne intitulé « Preventing Fraud and Corruption at the United Nations » (Prévenir les cas de fraude et de corruption à l'ONU) a été lancé à la fin de 2017 et avait été suivi par 11 304 fonctionnaires au total à la fin de 2018.

59. Le site Web du Bureau de la déontologie fournit des informations essentielles sur les normes et les valeurs éthiques, tant pour le personnel des Nations Unies que pour le grand public. En 2018, le site a enregistré 175 045 pages vues et 126 811 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 (ainsi que dans les cinq autres langues officielles de l'Organisation, sur les pages correspondantes du site officiel).

60. Le Bureau de la déontologie a diffusé des émissions et des articles i-Seek sur les activités politiques, sur le dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU (avant le début du cycle annuel de déclarations en mars), et sur le thème des cadeaux durant la période des fêtes. De juin à décembre 2018, les fonctionnaires ont reçu un message pop-up : « Integrity begins with me! » (l'intégrité commence par moi) lorsqu'ils se connectaient à leur ordinateur.

E. Élaboration de normes et appui aux politiques

61. En 2018, le Bureau de la déontologie a continué de proposer des conseils pratiques et un appui, et il a donné suite à 46 demandes du Secrétariat et d'autres entités des Nations Unies concernant des problèmes de politique générale. Plusieurs bureaux internes ont fait appel aux services de conseil indépendants du Bureau pour établir des normes et des mécanismes de gestion des conflits d'intérêts, y compris des outils permettant de repérer rapidement ces conflits et d'y remédier. Le Bureau a contribué dans une large mesure à la diffusion des résultats de diverses enquêtes réalisées par l'Administration et les représentants du personnel.

62. À l'appui de l'initiative menée par le Secrétaire général pour rationaliser et simplifier les procédures administratives, le Bureau s'est efforcé d'accroître la cohérence de ses politiques en matière de déontologie. Il a formulé des observations concernant les dispositions du Statut et du Règlement du personnel applicables et les procédures régissant, entre autres, les activités extérieures, les restrictions applicables après la cessation de service, les comportements prohibés et le système de recrutement du personnel.

63. Le Bureau a formulé des observations de fond à propos de la suite donnée au rapport du Corps commun d'inspection consacré à l'examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2017/9](#)). Pour ce faire, il s'est fondé sur l'expérience de la gestion des différents aspects des conflits d'intérêts qu'il a pu acquérir dans le cadre des deux mandats qui sont les siens : prestation de conseils en matière de déontologie et gestion du dispositif de transparence financière. Le Bureau a également fait part de ses observations sur le rapport du Corps commun d'inspection consacré à l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies ([JIU/REP/2018/4](#)).

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

64. 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, conformément aux circulaires [ST/SGB/2007/11](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#) du Secrétaire général. Il procède aux consultations nécessaires au sujet des questions déontologiques importantes et complexes intéressant l'ensemble du système. Il est présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie. La Conseillère principale en déontologie du Fonds des Nations Unies pour l'enfance a assumé les fonctions de Présidente suppléante d'octobre 2017 à octobre 2018. Depuis novembre 2018, c'est le Chef du Bureau de la déontologie de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient qui exerce cette fonction pour un mandat d'un an.

65. Le Groupe de la déontologie est composé des chefs des bureaux de la déontologie des fonds et programmes des Nations Unies et du Secrétariat. Comme indiqué au paragraphe 5, il est essentiel que l'indépendance de la fonction de déontologie soit assurée, et les bureaux doivent montrer l'exemple à cet égard. La majorité des huit chefs sont nommés par leur chefs de secrétariat, dont ils relèvent directement : quatre sont placés sous l'autorité de leur comité consultatif pour les questions de contrôle interne et chargés de soumettre directement à leurs organes directeurs un rapport annuel ; les quatre autres se voient imposer des limitations du nombre de mandats successifs qu'ils peuvent exercer et des restrictions en matière de rengagement.

66. En 2018, le Groupe a tenu 10 séances, dont une consacrée à un débat facilité visant à améliorer l'efficacité de son fonctionnement et de ses interactions. Il a examiné les rapports annuels des bureaux de la déontologie et certaines règles et procédures relevant de leur domaine de compétence. Il a également passé en revue son propre règlement intérieur et défini le mandat des Présidents suppléants afin de l'harmoniser avec les dernières révisions apportées à la circulaire du Secrétariat consacrée à la protection contre les représailles ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)), notamment les dispositions concernant le rôle de la Présidente ou du Président suppléant.

67. Les membres du Groupe ont tenu des consultations régulières sur un large éventail de questions afin de renforcer l'indépendance de la fonction de déontologie, ainsi que la cohérence des normes et procédures qui ont une incidence sur la prestation de conseils, l'établissement de normes et la culture organisationnelle. Le Groupe s'est attaché à mettre au point une stratégie 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. Ses membres ont également examiné les 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, et ont mis l'accent sur les conseils et orientations concernant le comportement qui est attendu des membres du personnel et les moyens de prévenir les conduites prohibées.

68. Le Groupe s'est penché sur les méthodes de gestion des conflits d'intérêts utilisées dans le cadre des programmes de vérification des antécédents préalable au recrutement et de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts. Il a également pris note des recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans son rapport consacré à l'examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2017/9](#)), publié à la fin de 2017.

69. La Présidente a consulté le Groupe dans le cadre de son examen de neuf cas de représailles, et la Présidente suppléante a examiné trois autres cas. On trouvera un aperçu de ces examens aux paragraphes 45 et 48. Les bureaux de la déontologie concernés ont été récusés de l'examen des décisions qu'ils avaient afin de garantir l'indépendance du processus. Le nombre d'examens effectués par la Présidente a augmenté entre 2017 et 2018 (voir tableau 3). Le Groupe a également pris note des recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans son examen consacré à l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies ([JIU/REP/2018/4](#)).

Tableau 3
Groupe de la déontologie : examen des décisions prises dans des affaires de représailles, 2014-2018

<i>Période considérée : 12 mois</i>	<i>Examens réalisés par la Présidente</i>	<i>Décisions confirmées</i>	<i>Décisions infirmées</i>	<i>Examens réalisés par la Présidente suppléante^a</i>	<i>Décisions confirmées</i>	<i>Décisions infirmées</i>
2013-2014	1	1	–	Sans objet	–	–
2014-2015	–	–	–	Sans objet	–	–
2015-2016	2	2	–	Sans objet	–	–
Août-décembre 2016 ^b	1	–	1	Sans objet	–	–
2017	3	2	1	3	2	1
2018	9	7	2	3	2	1

^a Uniquement disponible à partir de 2017, date de l'introduction de cette disposition dans la politique renforcée de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (voir [ST/SGB/2017/2](#) et [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

^b Cette période de cinq mois a été ajoutée au rapport de 2017 pour tenir compte du passage à des rapports alignés sur l'année civile.

70. Le Bureau de la déontologie a 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. Vaste espace de concertation entre ces entités, les organisations internationales affiliées et les institutions financières internationales, le Réseau 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. Le nombre de ses membres a encore augmenté grâce à la participation d'organisations intergouvernementales liées à des entités du système par des accords de consultation ou de collaboration. Les réunions annuelles qu'il organise réunissent les administrateurs les plus expérimentés parmi ses membres en matière de déontologie.

71. La dixième réunion du Réseau Déontologie des organisations multilatérales s'est tenue à New York, du 9 au 13 juillet 2018. Elle s'est déroulée au Secrétariat et a été coprésidée par la Directrice du Bureau de la déontologie et la Directrice du Bureau de la déontologie du Programme alimentaire mondial. La Conseillère principale en déontologie du Fonds des Nations Unies pour l'enfance exerçait les fonctions de Présidente suppléante durant cette réunion à laquelle ont participé les représentantes et représentants de 31 organisations affiliées. La Chef de cabinet a représenté le Secrétaire général à l'ouverture de la réunion. Elle a souligné le rôle crucial des bureaux de la déontologie indépendants, qui veillent à ce que les fonctionnaires internationaux respectent les normes de déontologie les plus élevées. En 2018, le Bureau a donné suite à 29 demandes émanant de membres du Réseau 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.

VI. Observations et conclusions

72. L'année 2018 a été chargée pour le Bureau de la déontologie, qui a traité plus du double des demandes reçues il y a cinq ans et près d'un tiers de plus que l'année dernière. Outre ses activités courantes, d'autres facteurs ont alourdi sa charge de travail, notamment le déménagement de ses bureaux et d'autres activités non récurrentes décrites plus haut.

73. Le présent rapport rend compte des activités du Bureau de la déontologie en 2018 et expose les raisons pour lesquelles le Secrétaire général a proposé des mesures visant à accroître son indépendance dans son précédent rapport (A/73/89). Comme indiqué au paragraphe 94, le Secrétaire général propose que le Bureau présente directement à l'Assemblée générale un rapport d'activité annuel et que soit créée une nouvelle filière permettant de faire remonter l'information au Comité consultatif indépendant ; que la ou le Chef du Bureau de la déontologie ait rang de Sous-Secrétaire général, au lieu de Directeur (D-2), dès que la prochaine personne à occuper ce poste sera nommée ; que la durée des mandats soit limitée dans le temps ; que la stabilité des postes soit garantie ; que des restrictions au rengagement soient imposées.

74. À l'issue de son examen du rapport intitulé « La déontologie dans le système des Nations Unies » (JIU/REP/2010/3), le Corps commun d'inspection a formulé trois recommandations concernant l'indépendance de la fonction de déontologie : a) la durée du mandat de la ou du Chef du Bureau devrait être limitée dans le temps ; b) la ou le Chef du Bureau devrait présenter directement à l'organe délibérant un rapport annuel, accompagné des éventuelles observations de la Directrice ; c) la ou le Chef du Bureau devrait avoir un accès informel à l'organe délibérant, consigné par écrit. Le Secrétaire général a transmis toutes ces recommandations à l'Assemblée générale dans son précédent rapport. En ce qui concerne la première recommandation, il a inclus des garanties relatives à la stabilité de l'emploi et une restriction au rengagement. En ce qui concerne la troisième recommandation, il a proposé que le Bureau soit placé sous l'autorité du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit et qu'il ait accès à l'Assemblée générale.

75. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport. Elle est également invitée à approuver les recommandations visant à accroître l'indépendance du Bureau de la déontologie, qui lui sont proposées aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 94 du douzième rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/73/89), et à prendre note des alinéas d), e) et f) du même paragraphe.

Annexe

Niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2018

<i>Entités des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de souscrire une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant souscrit une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies			
Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	2	2	0
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	3	3	0
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	4	4	0
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	21	21	0
Département des affaires économiques et sociales	51	51	0
Département de la gestion	184	184	0
Département des affaires politiques, y compris les missions politiques spéciales	447	447	0
Département de l'information	60	60	0
Département de la sûreté et de la sécurité	19	19	0
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	74	74	0
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	56	56	0
Commission économique pour l'Afrique	147	147	0
Commission économique pour l'Europe	8	8	0
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	92	92	0
Bureau de la déontologie	14	14	0
Cabinet du Secrétaire général	20	20	0
Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux	64	64	0
Bureau des affaires de désarmement	6	6	0
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	65	65	0
Bureau de l'administration de la justice	2	2	0
Bureau des services de contrôle interne	11	11	0
Bureau des affaires juridiques	27	27	0
Haut-Commissariat aux droits de l'homme	24	24	0
Bureau de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies	4	4	0
Bureau de la présidence de l'Assemblée générale	2	2	0
Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	4	4	0
Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général pour le sort des enfants en temps de conflit armé	3	3	0

<i>Entités 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 de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargé de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	3	3	0
Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question de la violence contre les enfants	2	2	0
Bureau de la Haute-Représentante pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	3	3	0
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	6	6	0
Bureau des commissions régionales à New York	1	1	0
Tribunal spécial résiduel pour la Sierra Leone	1	1	0
Tribunal spécial pour le Liban	32	32	0
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	89	89	0
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	21	21	0
Centre des Nations Unies pour la lutte contre le terrorisme	8	8	0
Office des Nations Unies à Genève	101	101	0
Office des Nations Unies à Nairobi	41	41	0
Office des Nations Unies à Vienne	16	16	0
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	99	99	0
Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes	29	29	0
Bureau de la Défenseuse des droits des victimes	1	1	0
Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)	1867	1867	0
Opérations de maintien de la paix	1552	1552	0
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	2518	2512	6
Total	5937	5931	6