Nations Unies DP/2019/20

Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets

Distr. générale
12 mars 2019
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2019
30 mai, 3-4 et 6-7 juin 2019, New York
Point 12 de l'ordre du jour provisoire
Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS

Activités menées par le Bureau de la déontologie du Programme des Nations Unies pour le développement en 2018

Rapport du Bureau de la déontologie

Résumé

En application de la décision 2008/37 du Conseil d'administration, le Bureau de la déontologie du PNUD soumet le présent rapport, qui porte sur les activités qu'il a menées en 2018. Conformément à la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007/11), le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le rapport à sa cent dixième session, le 20 février 2019 (ainsi que par voie électronique). Le rapport a ensuite été présenté à l'Administrateur du PNUD.

Il s'agit du dixième rapport annuel présenté par le Bureau de la déontologie depuis sa création en 2007.

Éléments de décision

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et formuler des observations sur les progrès accomplis par le Bureau de la déontologie concernant le renforcement de la culture de déontologie au sein du PNUD.

19-04088X (F)

Merci de recycler

Table des matières

Page

I. Introduction 3

II. Activités administratives 5

III. Activités prescrites 6

A. Élaboration de normes et appui aux politiques 6

B. Formation, diffusion et sensibilisation 8

C. Avis et conseils confidentiels 12

D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2017 (déclarations de 2018) 14

E. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés . . 18

IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales 20

V. Recommandations à l'intention de l'administration sur le renforcement de la culture du PNUD en matière d'intégrité et de respect des règles 20

VI. Conclusion 20

Graphiques

1. Demandes de conseils et d'autres services, par catégorie, 2018 5

2. Part des avis dans le total des services relatifs à la déontologie pendant la période 2015-2018 12

3. Ventilation des demandes d'avis déontologiques en 2018 13

4. Nombre annuel de déclarants au titre du dispositif de transparence financière, de 2011 à 2017 14

5. Déclarants au titre du dispositif de transparence financière pour 2017, par catégorie 15

6. Déclarants au titre du dispositif de transparence financière pour 2017, par fonction 16

I. Introduction

1. Soumis en application de la décision 2008/37 du Conseil d'administration, le présent rapport examine les activités que le Bureau de la déontologie du PNUD a menées en 2018, conformément à son mandat tel qu'énoncé dans la circulaire ST/SGB/2007/11 (section 1.1) du Secrétaire général, intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte », à savoir « cultiver et favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité et, ce faisant, rendre le système des Nations Unies plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur ».

2. En vertu des principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité, le Bureau de la déontologie encourage et favorise l'éthique dans la conduite et la prise de décisions des employés du PNUD partout dans le monde. Le respect des normes déontologiques les plus élevées par tous les membres du personnel du PNUD est essentiel pour garantir l'exécution effective des programmes et activités du programme, ainsi que pour protéger la réputation de l'Organisation au sein des États Membres, des donateurs, des acteurs de la société civile, des parties prenantes et du public auquel le PNUD s'adresse.

3. En 2018, le Bureau de la déontologie a continué de s'employer à intégrer la déontologie dans les processus opérationnels du PNUD par le biais de la mise en œuvre vigoureuse des missions suivantes : a) élaborer des normes et appuyer les politiques ; b) mener des activités de formation, de communication et de sensibilisation en matière de déontologie ; c) dispenser des avis et conseils confidentiels à l'administration et au personnel sur les questions de déontologie et les politiques liées à cette question ; d) administrer le dispositif de transparence financière ; et e) gérer la politique de protection du personnel contre d'éventuelles représailles. Soucieux d'harmoniser les politiques et pratiques déontologiques à l'échelle du système des Nations Unies, le Directeur de la déontologie est demeuré un fervent défenseur de la déontologie au sein du Groupe de la déontologie des Nations Unies, et a également collaboré avec le Réseau Déontologie des organisations multilatérales.

4. Le Bureau de la déontologie conserve une approche pragmatique de sa mission, et s'attache tout particulièrement à consolider et à promouvoir des pratiques éthiques dans l'ensemble de l'Organisation. En tant que facteur de comportement, la déontologie est essentielle au renforcement des performances axées sur les principes et à la protection de l'intégrité et de l'efficacité de l'exécution des programmes du PNUD. Outre l'appui apporté par les hauts responsables du PNUD à la déontologie dans les fonctions de direction, le Bureau encourage tous les membres du personnel du Programme, et les aide à s'élever en modèles de comportement moral et à défendre les valeurs de l'Organisation des Nations Unies. En dispensant des conseils en déontologie concrets et réalisables, le Bureau veille à ce que le personnel du PNUD, à tous les niveaux, participe à une prise de décisions éclairée et éthique qui protège les activités et les intérêts du PNUD.

5. Grâce à la fourniture de conseils et d'orientations pragmatiques et aux efforts pour atteindre le plus grand nombre possible de membres du personnel du PNUD grâce à des activités de communication et de formation, les quatre derniers cycles d'établissement de rapports font état d'une hausse annuelle des demandes de services. Cette croissance soutenue témoigne de la réussite du programme de déontologie du Bureau et d'une confiance renouvelée du personnel du PNUD, qui voit dans le Bureau une ressource précieuse. Ayant examiné 643 questions en 2015, 836 en 2016 et 995 en 2017, le Bureau a adressé 1 067 questions en 2018, ce qui constitue une augmentation record de 66 % du volume de travail depuis 2015. Le graphique 1

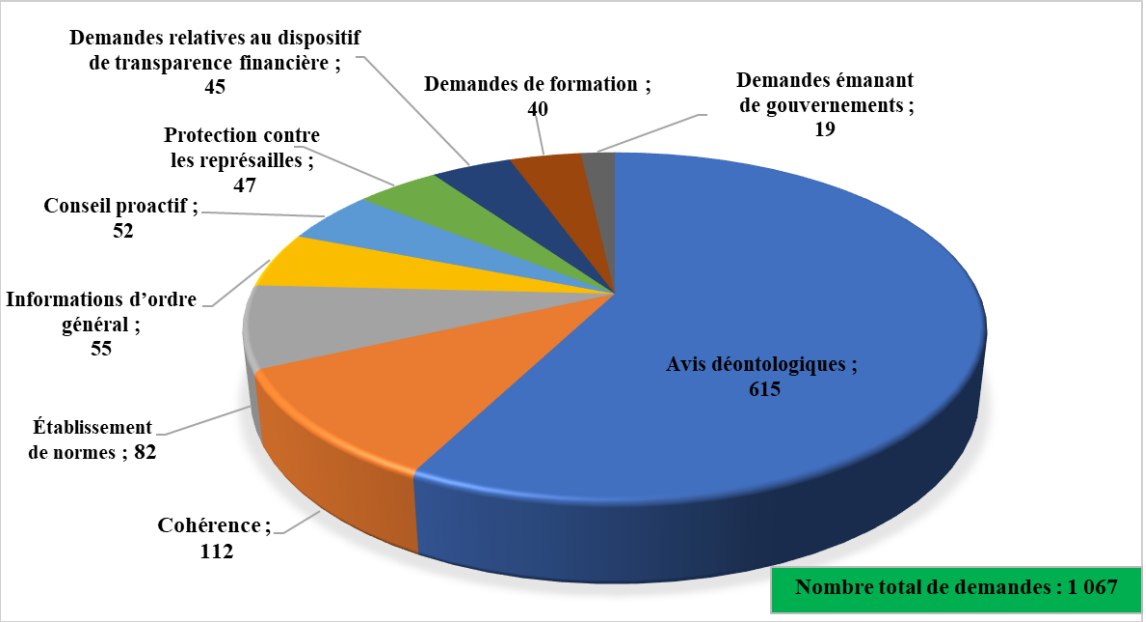
présente une ventilation du montant total des demandes de services reçues par le Bureau en 2018.

6. Tout en conservant son statut de confiance très réceptif au sein du PNUD, le Bureau de la déontologie a, en 2018 également : a) participé à l'Équipe spéciale de l'Administrateur du PNUD sur la prévention du harcèlement sexuel ; b) organisé des formations ou participé à celles-ci pour plus de 1 500 membres du personnel du PNUD ; c) mis en œuvre une version révisée du dispositif de transparence financière, avec un accent particulier sur des relations avec le personnel et les affiliations qui pourraient avoir une incidence sur le PNUD ; d) examiné 1 393 déclarations de situation financière personnelle et promulgué 151 avis de conflits d'intérêts à éviter à l'intention de déclarants ; e) mis la dernière main à un projet de politique du PNUD en matière de dons ; et f) procédé à l'examen d'une multitude de politiques, de processus et de pratiques du PNUD afin de faciliter la prise en compte des questions déontologiques ;

7. Son personnel de base comprenant un Directeur, un Conseiller en déontologie et un Assistant administratif, la capacité du Bureau à répondre pleinement à toutes les demandes de services, ainsi qu'à développer et faire évoluer activement son programme de déontologie, bénéficie depuis 2017 de l'allocation d'un poste de Volontaire des Nations Unies (VNU). Pour appuyer ses effectifs et sa capacité d'exécution face à son insuffisance chronique de personnel et à un volume de travail nettement plus important au cours des derniers cycles d'établissement de rapports, le Bureau a également reçu l'autorisation de la direction du PNUD de recruter un nouvel agent P3 chargé de l'éthique professionnelle en 2019.

8. Les comportements éthiques et la prise de décisions constituant un élément clef de l'efficacité de la performance de l'Organisation, le Bureau de la déontologie trouve très encourageante la manière dont le PNUD a fait sien le respect de la déontologie comme un aspect essentiel de sa gestion de ses activités et de la fourniture de services. La direction des unités administratives, des bureaux régionaux et des bureaux de pays continue de soutenir totalement l'intégration de la déontologie dans les activités du PNUD, et sollicite régulièrement un appui et des conseils sur les méthodes de gestion, sur les interactions entre parties prenantes et sur les questions de programmation et de politique. De même, le personnel du PNUD considère toujours le Bureau comme une source précieuse de connaissances en matière de déontologie, et fait sans cesse appel à ses lumières afin de veiller à ce que les conduites personnelles et professionnelles soient pleinement conformes aux normes les plus élevées de déontologie et d'intégrité.

Graphique 1
Demandes de conseils et d'autres services, par catégorie, 2018



II. Activités administratives

9. Le Bureau de la déontologie s'est vu attribuer pour la première fois en 2017 un Volontaire des Nations Unies à l'appui de son effectif de base, composé d'un Directeur D1, d'un Conseiller en déontologie P5 et d'un Assistant administratif G6. Ayant rejoint le Bureau en juillet 2017 sous un contrat d'un an au titre du programme des Volontaires des Nations Unies, l'intéressé a quitté le Bureau en janvier 2018 pour occuper un poste au sein du Secrétariat de l'ONU. Le Bureau a pourvu le poste de volontaire vacant en août 2018. Son contrat court jusqu'en août 2019.

10. Compte tenu du caractère imprévisible des placements temporaires tels que les missions de VNU, le Bureau demeure convaincu qu'une solution plus stable et de long terme à ses besoins en personnel doit être dégagée. Reconnaissant l'importance du travail du Bureau et de la nécessité de veiller à ce qu'il dispose de suffisamment de moyens pour élaborer et exécuter un programme de déontologie novateur, l'Administration du PNUD a approuvé en 2018 le financement d'un nouveau poste de Spécialiste de la déontologie P3. Le recrutement de ce poste P3 aura lieu en 2019.

11. Le montant total du budget du Bureau est resté stable entre 2017 et 2018. En 2019, compte tenu de la hausse de la demande de services, l'Administration a accepté une augmentation globale de 40 000 dollars de son budget de fonctionnement, en plus du nouveau poste P3.

12. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a mis en place une nouvelle base de données en ligne, avec l'appui du Bureau des systèmes d'information et de la technologie informatique du PNUD. Sur la base d'un programme élaboré par le Bureau de la déontologie des Nations Unies, la nouvelle base de données permet de gagner en efficacité dans le classement des informations sur les dossiers et l'accès à celles-ci.

13. S'il a continué de fournir des services de déontologie globaux et efficaces, en dépit d'un manque d'effectifs et des contraintes budgétaires, le Bureau salue et

apprécie les efforts déployés par l'Administration du PNUD et le Programme des Volontaires des Nations Unies à l'appui de ses besoins en personnel. Leur aide protège sa viabilité à long terme, et contribue grandement à sa mission en faveur de l'excellence de l'Organisation et d'une culture d'intégrité et de responsabilité.

III. Activités prescrites

14. Dans le cadre de ses travaux en tant que défenseur essentiel des normes déontologiques et pratiques dans l'ensemble du PNUD, le Bureau de la déontologie a à nouveau obtenu des résultats majeurs en 2018 dans ses domaines de responsabilités.

A. Élaboration de normes et appui aux politiques

15. En février 2018, l'Administrateur du PNUD a mis en place une Équipe spéciale de haut niveau sur la prévention du harcèlement sexuel, dirigé par son Bureau exécutif. L'objectif de cette équipe est de promouvoir le changement à l'échelle du PNUD dans la prévention et la répression du harcèlement sexuel. Il s'agit notamment de veiller à ce que le PNUD dispose des politiques et procédures les plus fiables pour examiner de telles allégations, et à ce qu'elles soient effectivement mises en œuvre. Initialement composé de représentants, notamment du Bureau de la déontologie, du Bureau de l'audit et des investigations (BAI), du Bureau des affaires juridiques, du Bureau des ressources humaines, du Bureau du Médiateur et du Conseil du personnel, l'Équipe spéciale a été élargie sur la recommandation du Bureau de la déontologie pour inclure du personnel de terrain.

16. En tant que membre de l'Équipe spéciale, le Directeur du Bureau de la déontologie a participé à la révision de la politique du PNUD sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et les abus de pouvoir, au niveau du traitement des plaintes pour harcèlement sexuel et autre, afin d'orienter davantage la politique vers les victimes. L'Équipe spéciale a par ailleurs obtenu et formé un prestataire externe pour diriger un service d'assistance téléphonique 24h/24 indépendant et multilingue ; maintenu un service de conseil aux victimes ; créé une campagne de sensibilisation et de communication ; et élaboré un mandat pour des coordinateurs de confiance dans les lieux d'affectation hors siège. Dans le cadre de ses efforts de sensibilisation, l'Équipe spéciale, et notamment le Bureau de la déontologie, a dispensé des formations en direct et en ligne sur les sites de présence du PNUD du monde entier, afin d'expliquer les politiques, les procédures et les services concernés. Au cours de ces formations, le Bureau a présenté la politique du PNUD de protection contre les représailles, dans la mesure celle-ci s'applique aux plaintes et aux enquêtes pour harcèlement sexuel.

17. À la fin de 2018, l'Équipe spéciale a élargi sa mission aux actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Comme le PNUD exige que les bureaux de pays et les unités administratives mettent au point des plans d'action annuels pour la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, l'accent mis par l'Équipe spéciale sur ces questions permettra d'améliorer la coordination de l'organisation et de la planification stratégique au sein du PNUD et de l'ensemble des organismes des Nations Unies.

18. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a poursuivi sa participation au sein du PNUD à l'élaboration de politiques par le biais de la contribution de son Directeur au Groupe d'appui à la performance de l'organisation et au Réseau d'examen des politiques. À la demande de l'Administration, le Bureau a également participé à l'examen de politiques, ainsi que dans le cadre d'une collaboration dynamique avec les unités administratives. Les politiques et directives

du PNUD évaluées par le Bureau de la déontologie de façon à y incorporer les considérations et autres normes nécessaires à des pratiques de fonctionnement efficaces sont notamment les suivantes : la politique du PNUD en matière de gestion de l'identité et de l'accès ; le document de réflexion sur la participation du PNUD à des prêts et des garanties ; la stratégie de partenariat du PNUD avec des institutions financières internationales ; la révision des directives relatives aux évaluations décentralisées ; la politique relative à la gestion du changement et les procédures relatives à l'harmonisation des ressources humaines dans le contexte de la gestion du changement ; la politique anti-fraude du PNUD ; la politique de gestion du risque institutionnel ; l'étude de viabilité eRecruit/Inspira ; les normes d'assurance de la qualité des politiques d'achat de produits de santé ; la politique relative à la délégation de pouvoir ; la feuille de route sur l'information et à la communication en appui à la stratégie numérique 2018-2019 ; la stratégie du PNUD en matière de promotion de la parité des sexes ; les rapports sur les faits de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ; et la révision de la politique du PNUD sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, les abus de pouvoir et la discrimination.

19. Le Bureau de la déontologie a également contribué à l'élaboration du Sondage mondial du personnel de 2018, qui a pour objectif de mesurer la performance du PNUD du point de vue de son personnel. En collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Bureau a revu et amélioré les questions de déontologie pour évaluer la façon dont le personnel perçoit l'éthique et l'intégrité au sein du PNUD. Le Bureau utilisera les données recueillies lors du sondage pour élaborer des formations à la déontologie spécifiques aux pays, et permettre des interventions ciblées au niveau du Bureau ou des bureaux de pays, ou encore lorsque les résultats du sondage soulèvent des questions de déontologie.

20. Comme mentionné précédemment, le Bureau de la déontologie a élaboré un projet de politique du PNUD concernant les dons, les distinctions honorifiques, les décorations, les faveurs, les invitations ou les rémunérations provenant de sources gouvernementales ou non gouvernementales. Il fournit des orientations détaillées aux membres du personnel du PNUD sur la façon de gérer les situations dans lesquelles ils se verraient offrir ou proposer un don ou autre. L'administration du PNUD s'est engagée à présenter le projet de politique au Groupe d'appui à la performance de l'organisation pour examen et approbation au début de 2019.

21. En plus d'appuyer l'élaboration des politiques au sein du PNUD, en 2018 le Bureau de la déontologie a continué de servir de caisse de résonance et de source de compétences en matière d'éthique pour d'autres organismes des Nations Unies. Soulignons que le Bureau a fourni des informations et des orientations sur les mandats, les relations hiérarchiques, les rapports annuels et les décisions du Conseil d'administration à la Section du droit administratif du Bureau des ressources humaines (BRH) du Secrétariat des Nations Unies. Il a en outre informé le Département des affaires économiques et sociales (DAES) sur les meilleures pratiques afin d'éviter les conflits d'intérêts, ainsi que les mesures de déclaration de la situation financière et anticorruption (y compris dans les pratiques du PNUD), et s'est entretenu avec le Directeur exécutif du Bureau de l'administration de la justice sur la question de la protection des témoins comparaissant devant les tribunaux des Nations Unies. Enfin, le Bureau s'est entretenu avec le Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies dans le cadre de l'examen par celui-ci des comités d'audit et de contrôle dans le système des Nations Unies. Il a également discuté avec l'équipe du CCI de la diffusion de son examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies (JIU/REP/2018/4), et a contribué au rapport d'activités du PNUD sur les recommandations du Corps commun d'inspection relatives à l'examen des

mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2017/9).

22. Conformément à la décision 2010/17 du Conseil d'administration, le Bureau de la déontologie a continué de s'assurer que le recrutement des candidats recommandés pour des postes clefs de contrôle ne risquait pas de créer des conflits d'intérêts.

B. Formation, diffusion et sensibilisation

23. La formation et la sensibilisation sont une composante fondamentale des activités du Bureau de la déontologie. Dans la formation des membres du personnel aux normes de conduite du PNUD et le renforcement des valeurs éthiques de l'organisation, le Bureau souligne la « valeur administrative » pragmatique de la déontologie en expliquant que la prise de décisions conformes à l'éthique est essentielle au fonctionnement soutenu et efficace du PNUD. Le PNUD travaille dans des environnements à haut risque et se compose d'une main-d'œuvre diversifiée et multiculturelle. Le respect par tous les membres de son personnel de normes et de pratiques harmonisées protège les projets, les programmes et la réputation du Programme. En veillant au quotidien à ce que leurs actions et décisions soient motivées par les valeurs du PNUD et les principes et objectifs de la Charte des Nations Unies, les membres du personnel du PNUD contribuent à l'intégrité et à la responsabilité institutionnelle.

24. La culture de déontologie du PNUD s'améliore lorsque les hauts responsables adhèrent à une éthique et adoptent un comportement exemplaire. Des formations dédiées à la déontologie dans les fonctions de direction organisées par le Bureau encouragent les dirigeants et les fonctionnaires intermédiaires qui traitent des affaires courantes à montrer l'exemple, en leur rappelant qu'ils doivent adopter des comportements irréprochables.

Cours en ligne et modules connexes

25. Un élément central du programme de formation du Bureau de la déontologie est son cours en ligne sur l'éthique et l'intégrité au PNUD, qui est dispensé depuis 2015. Obligatoire pour l'ensemble du personnel du PNUD, y compris les titulaires de contrats de fourniture de services, la formation est disponible en anglais, en français et en espagnol. Elle s'appuie sur des situations rencontrées au sein de l'ONU pour faciliter la prise de décisions conformes à la déontologie et une compréhension commune des politiques et des normes en vigueur. Au 31 décembre 2018, 12 309 membres du personnel avaient suivi le cours. Il s'agit d'une nette augmentation par rapport aux 8 733 membres du personnel du PNUD qui avaient suivi la formation à la fin de 2017.

26. Une formation obligatoire à la déontologie pour l'ensemble du personnel actif d'une organisation est une exigence fondamentale de tout programme déontologique solide et efficace. Il faut sensibiliser le personnel aux attentes et aux exigences éthiques en vue de créer et de maintenir une culture harmonisée en la matière. Notant que les cours en ligne du PNUD ne sont accessibles qu'aux membres du personnel avec une adresse de courriel de fonctionnaire du PNUD et que certains titulaires de contrats de services ne disposent pas d'une telle adresse, l'Administration du PNUD est en train de prendre des mesures appropriées pour résoudre cette question au début de 2019. L'ensemble du personnel du PNUD, quel que soit le régime d'engagement, sera en mesure de suivre et de se voir dispenser tous les cours en ligne obligatoires du PNUD, y compris ceux qui concernent la déontologie et l'intégrité. Le Bureau appuie fermement cette mesure.

27. En 2019, la Direction a fait savoir que les chefs de bureaux devraient certifier chaque année que tous les membres du personnel ont suivi les cours obligatoires de formation à la déontologie et à la lutte contre le harcèlement sexuel.

28. Par l'entremise de la plate-forme d'apprentissage en ligne du PNUD, le Bureau de la déontologie offre également trois mini-cours facultatifs sur la déontologie qui expliquent comment éviter les conflits d'intérêts, en quoi consiste le dispositif de transparence financière et quelles sont les protections contre les représailles. Ces formations sont disponibles en anglais, en français et en espagnol. À la fin de 2018, 1 544 membres du personnel avaient suivi ces cours. Le Bureau continue de promouvoir ces formations dans son travail de formation et d'information.

Ateliers classiques et webinaires

29. En plus de ses modules de formation en ligne, le Bureau de la déontologie a dispensé en 2018 une formation à la déontologie à un nombre record de 1 570 membres du personnel du PNUD. Cette augmentation est en partie imputable à la participation régulière à des formations dispensées par l'Équipe spéciale sur le harcèlement sexuel proposées à l'ensemble de l'Organisation. En soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une réponse organisationnelle renforcée du PNUD face au harcèlement sexuel, le Bureau a organisé des séances d'information sur la protection des lanceurs d'alerte, ainsi que sur le rôle joué par le Bureau en tant que source de conseils et de consultations en matière de déontologie en toute confidentialité.

30. Les formations individuelles à la déontologie étant essentielles afin de sensibiliser davantage le personnel à ces questions et à l'organisation d'évaluations des risques et des préoccupations sur le terrain, au cours de la période considérée le Bureau a organisé des ateliers et des séances de leadership en matière de déontologie. Ils ont été dispensés en direct pour le personnel du PNUD basé en Albanie, en Équateur, au Gabon, en République islamique d'Iran, en Jamaïque, au Kosovo, en Namibie, en Serbie, au Tadjikistan, en Thaïlande, au Centre régional de Bangkok et au Centre régional d'Istanbul. Il a également organisé des webinaires pour le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et le Programme d'assistance du PNUD au peuple palestinien, notamment au sein des bureaux du PNUD à Jérusalem, à Ramallah et dans la ville de Gaza. Ces formations étaient données en personne et via Skype à toute heure afin de réduire les coûts de formation. Sur demande, le Bureau a également organisé des formations sur les activités politiques et les normes de conduite applicables dans les bureaux de pays du Costa Rica, de République démocratique du Congo et du Mexique, car les pays concernés étaient en période électorale. Le Bureau a partagé ses activités politiques de présentation avec d'autres bureaux de la déontologie du système des Nations Unies, et compte mener des réunions analogues en 2019.

31. Le Bureau de la déontologie a également organisé des ateliers sur l'éthique pour les nouveaux administrateurs auxiliaires, et a organisé des réunions d'information sur la déontologie au Siège, pour le Bureau indépendant d'évaluation du PNUD, la direction du Fonds d'équipement des Nations Unies, des représentants du Ministère du développement international du Royaume-Uni et la Cour fédérale des comptes allemande, dans le cadre de leur familiarisation avec le PNUD, car ils sont appelés à assumer leur nouveau rôle d'auditeurs externes au sein du Comité des Commissaires aux comptes.

32. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a continué d'adapter les supports de son atelier sur la déontologie et sa formation au leadership aux besoins de chacun des bureaux de pays, en mettant l'accent, entre autres, sur les questions signalées par des enquêtes et des audits dans les pays, et sur les résultats du sondage

mondial du personnel réalisé dans ceux-ci. Cet accent mis sur l'application pragmatique de la déontologie aux réalités locales et aux préoccupations de chaque bureau a permis d'impliquer davantage les publics et les équipes dirigeantes et a contribué à l'augmentation du nombre de demandes de conseils du personnel et de l'administration dans l'ensemble des bureaux du PNUD au cours des quatre années écoulées.

Réunions d'information à l'intention des hauts fonctionnaires

33. Soulignant sa position de partenaire administratif à part entière, les hauts fonctionnaires et les chefs des unités administratives s'adressent régulièrement au Bureau pour obtenir avis et conseils. Compte tenu de l'importance de la déontologie dans la direction des équipes pour garantir l'efficacité des pratiques de fonctionnement et l'élaboration de modèles déontologiques, le Bureau participe en outre activement au leadership sur la prise de décisions et la gestion des entreprises déontologiques.

34. En 2018, le Directeur a été invité par le Bureau régional pour l'Europe et la Communauté d'États indépendants et le Bureau régional pour l'Asie et le Pacifique à prendre la parole lors de réunions régionales de gestion pour les hauts responsables des bureaux de pays sur le leadership déontologique, les valeurs éthiques et le harcèlement sexuel. La participation du Bureau aux réunions de gestion régionale demeure essentielle face à l'importance cruciale et la valeur pratique de la déontologie dans tous les aspects des activités du PNUD.

35. Le Bureau a également proposé des réunions d'information sur la déontologie aux nouveaux membres du Conseil d'administration et aux nouveaux coordonnateurs/représentants résidents, ainsi que des introductions déontologiques personnalisées aux nouveaux dirigeants à partir de la classe D1 et au-delà. Face à la dissociation des fonctions de coordonnateur et de représentant résidents depuis le 1er janvier 2019, la formation à la déontologie pour les Bureaux des coordonnateurs résidents sera désormais placée sous l'égide du Secrétariat de l'ONU.

Activités de sensibilisation et de communication

36. Le Bureau de la déontologie a poursuivi sa campagne proactive de sensibilisation à la déontologie avec l'utilisation du courrier électronique, des réseaux sociaux et de supports d'information accessibles sur la question. Par le biais de la diffusion de messages cohérents, le Bureau insiste sur le fait qu'une culture de la déontologie bien ancrée favorise l'implication, la confiance et l'intégrité du personnel et améliore les performances et la réputation de l'Organisation. Les communications au personnel pertinentes en 2018 comprenaient notamment des conseils pour les fêtes annuelles du Bureau, les cadeaux et la conduite personnelle.

37. Encourageant la sensibilisation à la déontologie à travers l'utilisation créative des médias sociaux, le Bureau a maintenu sa forte présence sur Twitter, publiant régulièrement des commentaires liés à la déontologie de sources des secteurs public et privé. Le Bureau a continué d'utiliser Yammer, un réseau social interne du PNUD, pour disséminer des articles, des sondages et des avis sur la déontologie, afin de souligner combien il importe de maintenir cette question au cœur des pratiques administratives et des activités du PNUD. Le Directeur du Bureau de la déontologie a publié 400 tweets sur son compte Twitter et un nombre similaire de messages sur son compte Yammer depuis leur lancement.

38. Embrassant l'ère numérique, le Bureau de la déontologie a prévu en 2018 de mettre au point sa propre « application de déontologie » pour smartphones afin de faciliter l'accès aux ressources relatives à la déontologie. Ayant été informé que le

Bureau du Haut Représentant a entrepris l'élaboration d'une application organisationnelle à destination du personnel du PNUD, le Bureau a collaboré avec ce dernier à l'inclusion d'une section consacrée à la déontologie, comprenant des politiques en vigueur et des informations. Lancée en janvier 2019, la mise au point de l'application est un exemple de l'excellente coopération du Bureau avec d'autres unités administratives du PNUD pour l'intégration de la déontologie dans les activités de l'organisation.

39. En 2017, le Bureau a publié le premier code de déontologie du PNUD, consolidant toutes les politiques et procédures qui ont des répercussions sur la consolidation de la culture de la déontologie. Le code demeure un modèle pour les autres organismes des Nations Unies et donne plus de visibilité au programme de déontologie du PNUD. Autre exemple de l'intégration réussie de la déontologie dans l'ensemble de l'Organisation, la politique du PNUD en matière de lutte contre la fraude et les autres pratiques de corruption, actualisée en 2018, fait désormais explicitement référence au code comme ressource de normes de conduite applicables. Ayant entamé une révision du code en 2018, afin notamment de mettre à jour les hyperliens et de réviser l'aspect linguistique pour refléter pleinement l'ensemble des modifications récentes apportées aux politiques du PNUD concernées, une deuxième édition sera publiée en 2019.

40. De même, une deuxième édition du guide du Bureau de la déontologie en 2017, « Où aller et quand – Un guide de ressource pour le personnel du PNUD », sera mise à jour et publiée en 2019. Ce guide, disponible en anglais, espagnol et français, vient compléter le code de déontologie et ce document continue de servir de base aux formations, exposés et activités de sensibilisation du Bureau. Ces deux publications demeurent très appréciées par la direction et le personnel.

41. En 2018, le Bureau a révisé et publié de nouveau ses quatre brochures d'information sur le Bureau de la déontologie, la prévention des conflits d'intérêts, la protection contre la politique de représailles et la politique de divulgation financière. Interactives et accessibles en ligne, toutes les publications du Bureau peuvent être imprimées sur demande afin d'éviter des coûts de publication et de distribution à grande échelle.

42. Afin de rappeler aux membres du personnel la nécessité d'intégrer la réflexion et la prise de décisions éthiques dans leurs activités quotidiennes, le Bureau de la déontologie fournit à tous de petits objets promotionnels lors de toutes les formations en déontologie. Ces objets, qu'il s'agisse de cartes USB ou de carnets, mentionnent les coordonnées du Bureau et l'adresse de courriel dédiée aux questions de déontologie. Eu égard à la fois à la popularité croissante de ces aspects et à la nécessité de continuer à innover, le Bureau a poursuivi en 2018 l'élaboration de nouveaux supports d'information, y compris des portefeuilles RFID dédiés, qui seront distribués en 2019.

43. Au cours de la période considérée, le Bureau a largement mis à jour son site Intranet et sa page Ethics@UNDP sur le site internet du PNUD accessible au public. Ces sites abritent des liens vers le code de déontologie, ainsi que toutes les politiques de déontologie et les supports d'information sur ces questions. En 2018, le site Intranet du PNUD a enregistré 12 983 visites et le site public, 2 633 visites. Les chiffres pour 2017 étaient de 9 436 et 1 211 respectivement. L'année 2018 a donc connu une augmentation de 47 % des vues en ligne sur les informations sur la déontologie.

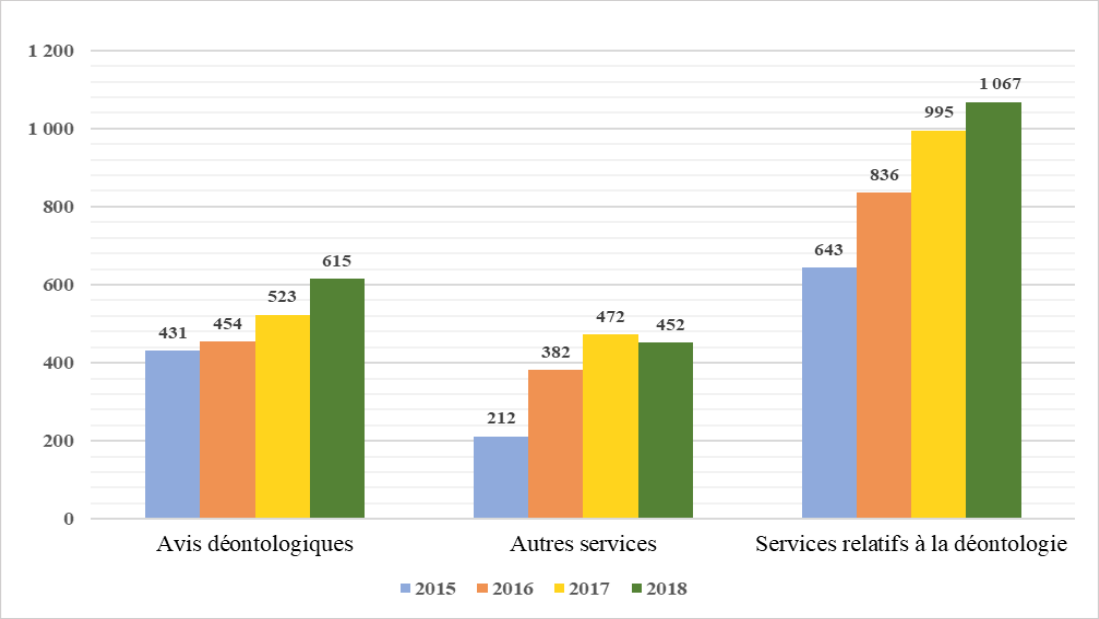
C. Avis et conseils confidentiels

44. L'adhésion de l'ensemble du personnel aux normes déontologiques les plus strictes est indispensable afin de protéger la réputation du PNUD et d'assurer l'efficacité de ses activités. Tout en poursuivant ses objectifs de développement, le PNUD doit être considéré par les États Membres, les bénéficiaires et les autres parties prenantes comme garant d'une culture déontologique de respect, d'intégrité et de responsabilité.

45. La fourniture de conseils confidentiels en matière de déontologie par le Bureau est un aspect essentiel de la promotion et du renforcement de la culture de la déontologie au sein du PNUD. En dispensant des conseils pratiques au personnel et à l'Administration sur les normes de conduite et les mesures appropriées, le Bureau les aide à prendre des décisions en connaissance de cause, qui promeuvent le respect des valeurs et des intérêts du PNUD. La fourniture de conseils en déontologie permet en outre au personnel de mieux identifier et résoudre les conflits d'intérêts potentiels, ainsi que d'autres questions complexes ou sensibles sur le lieu de travail, avant qu'elles ne dégénèrent en problèmes graves. En agissant comme une ressource consultative digne de confiance pour le personnel et l'administration du PNUD, le Bureau joue un rôle essentiel dans la gestion des activités et des risques d'atteinte à la réputation de l'Organisation.

46. Comme le montre le graphique 2, le Bureau a connu une augmentation spectaculaire du nombre de demandes de services au cours des quatre dernières années. En 2018, il a reçu 1 067 demandes de services, dont 615 concernaient des avis en déontologie. En ce qui concerne la nette augmentation des dossiers annuels lors des quatre derniers cycles d'établissement de rapports, en 2015, le Bureau a reçu 643 demandes de services, dont 431 demandes d'avis en matière de déontologie. Les chiffres de 2018 représentent une augmentation de 66 % des demandes de services depuis 2015 et de 43 % des demandes d'avis.

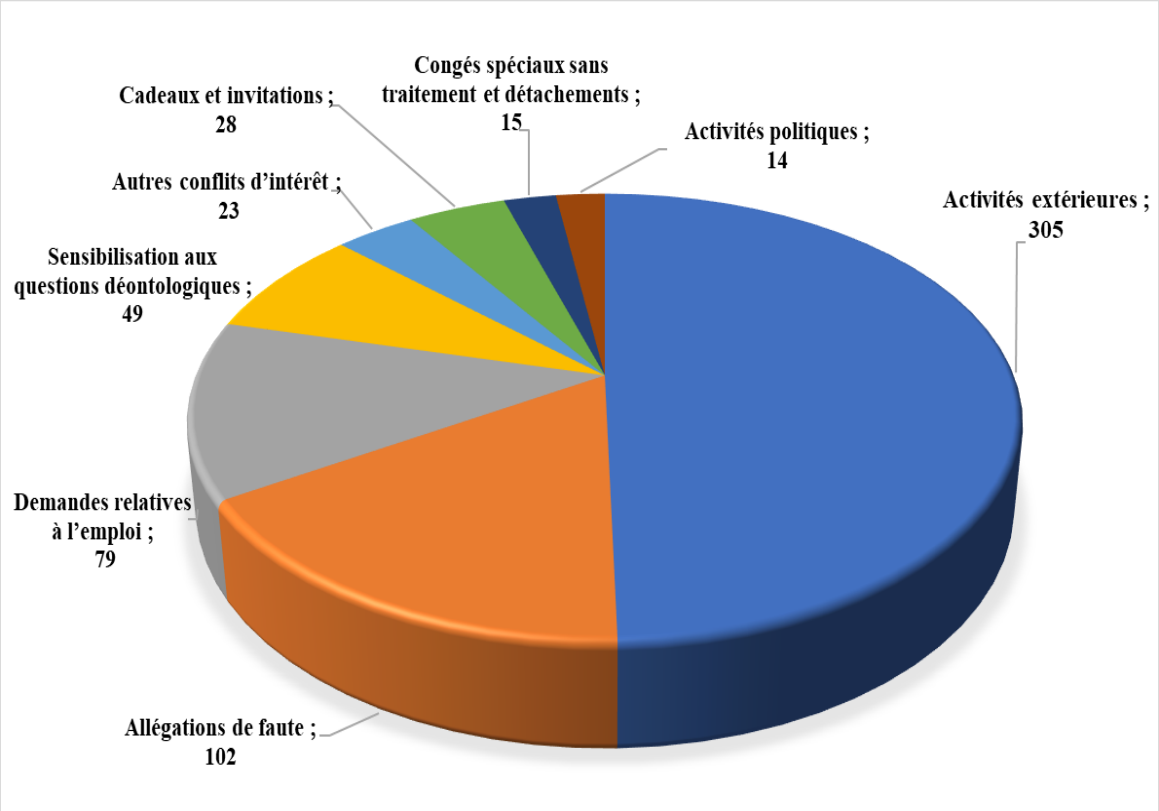
Graphique 2
Part des avis dans le total des services relatifs à la déontologie pendant la période 2015-2018



47. Le Bureau de la déontologie estime que l'attribution d'un VNU et le poste P3 en attente de recrutement lui permettront de continuer à dispenser des avis opportuns de qualité en matière de déontologie, indépendamment de l'augmentation des demandes de services, et de poursuivre ses initiatives novatrices sur le développement proactif de la déontologie.

48. En 2018, 58 % des demandes de services adressées au Bureau de la déontologie ont porté sur des avis et des conseils en matière de déontologie. Comme le montre le graphique 3, le Bureau a fourni des conseils sur un large éventail de questions déontologiques, notamment : l'acceptation de récompenses, de cadeaux et de distinctions honorifiques ; la participation à des activités politiques ; les procédures en vigueur pour l'établissement de rapports internes en cas de manquement ; les conflits d'intérêts ; et d'autres préoccupations d'emploi liées à la déontologie. Comme les années précédentes, les affaires ont en majorité consisté en des demandes de conseils en vue d'une participation à des activités extérieures. Ces requêtes sont examinées par le Bureau pour garantir que l'activité concernée n'est pas contraire à l'obligation d'indépendance, d'impartialité et de loyauté envers l'Organisation, et ne peut avoir des incidences défavorables sur le PNUD. Le nombre constamment élevé de demandes concernant les activités extérieures reflète la prise de conscience de la part du personnel du PNUD qu'il doit demander et obtenir une approbation préalable à tout centre d'intérêt et affiliation extérieurs au programme.

Graphique 3
Ventilation des demandes d'avis déontologiques en 2018



49. L'augmentation annuelle soutenue des demandes de services montre l'impact positif des activités actives de formation et de sensibilisation, y compris sur le message déontologique promu à l'échelle de l'Organisation. En outre, l'augmentation

des demandes d'une année à l'autre reflète la confiance et la valeur que le personnel et l'administration accordent au Bureau en tant que mécanisme confidentiel auprès duquel ils peuvent exprimer leurs préoccupations relatives à la déontologie et recevoir des conseils concrets. Conscients de l'intérêt pratique et de la fiabilité des avis qui leur sont dispensés, les fonctionnaires consultent régulièrement le Bureau avant de prendre des décisions afin d'éviter toute conséquence indésirable ou imprévue. Ce faisant, le Bureau sauvegarde l'intégrité et la crédibilité du PNUD.

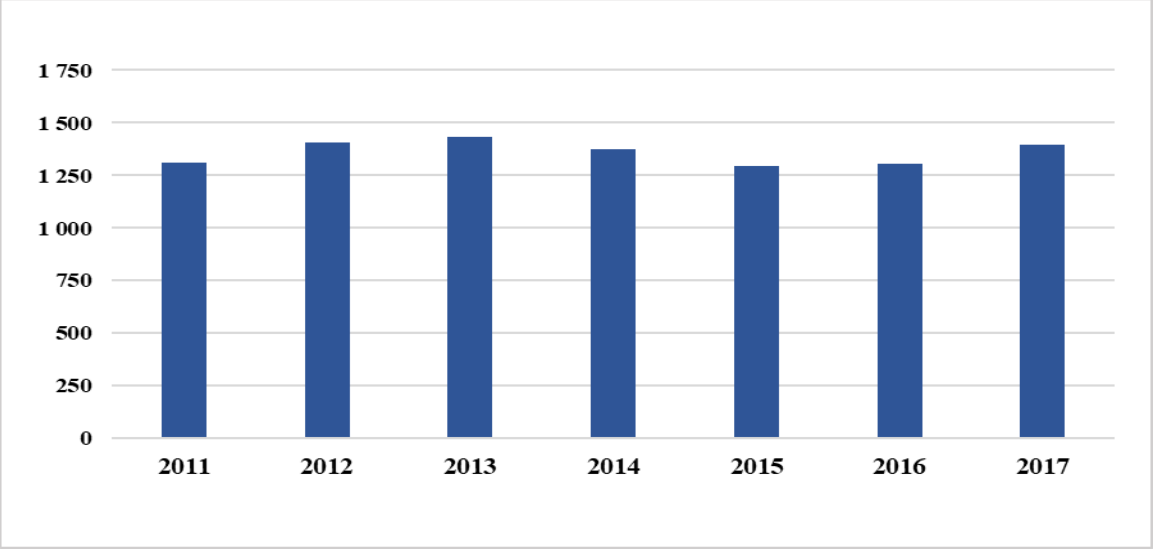
D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2017 (déclarations de 2018)

50. Le Bureau de la déontologie assure la gestion annuelle du dispositif de transparence financière du PNUD, examine les déclarations soumises, vérifie les informations fournies et donne des avis et des conseils sur la gestion et l'atténuation de tout conflit d'intérêts réel ou potentiel.

51. Le dispositif de transparence financière sert à détecter, gérer et éliminer les conflits réels et potentiels entre les avoirs et les intérêts personnels d'un déclarant et ses fonctions et obligations officielles. Le programme, qui s'applique à tous les membres du personnel à partir de la classe D1 ainsi qu'à ceux dont les tâches principales incluent les appels d'offres et les investissements, a pour finalité de veiller à ce que les intérêts privés ne compromettent pas la prise de décisions officielles et, partant, de promouvoir la transparence et la confiance du public dans le PNUD. Un sous-ensemble de déclarants choisis sont également tenus de participer à un processus de vérification distinct pour authentifier l'exactitude et l'exhaustivité de leurs déclarations.

52. En 2018, le Bureau a mené sa douzième collecte annuelle de déclarations de situation financière. Pour l'année 2017, 1 394 fonctionnaires ont participé au programme. Comme le montre le graphique 4, le nombre de déclarants est resté constant au cours des cycles de dépôt de déclarations.

Graphique 4
Nombre annuel de déclarants au titre du dispositif de transparence financière, de 2011 à 2017

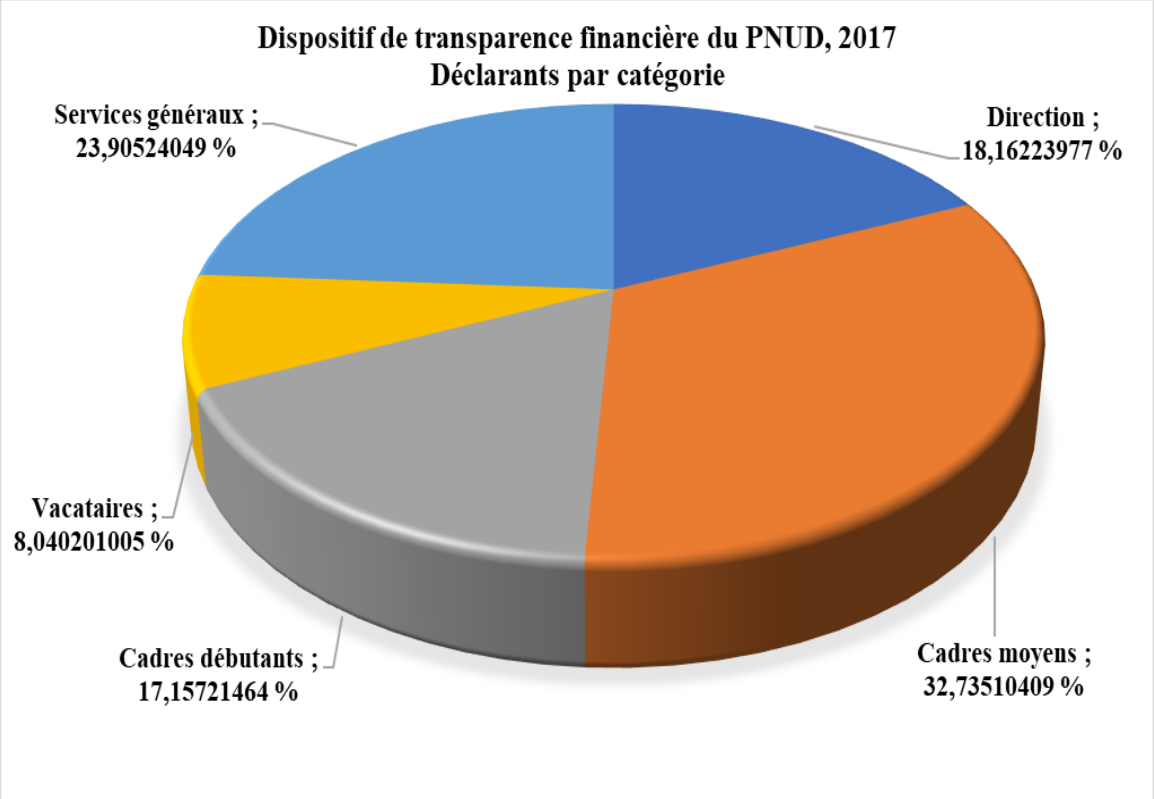


53. Si un certain nombre de bureaux de la déontologie du système des Nations Unies sous-traitent l'examen des déclarations à un prestataire extérieur, le Bureau de la

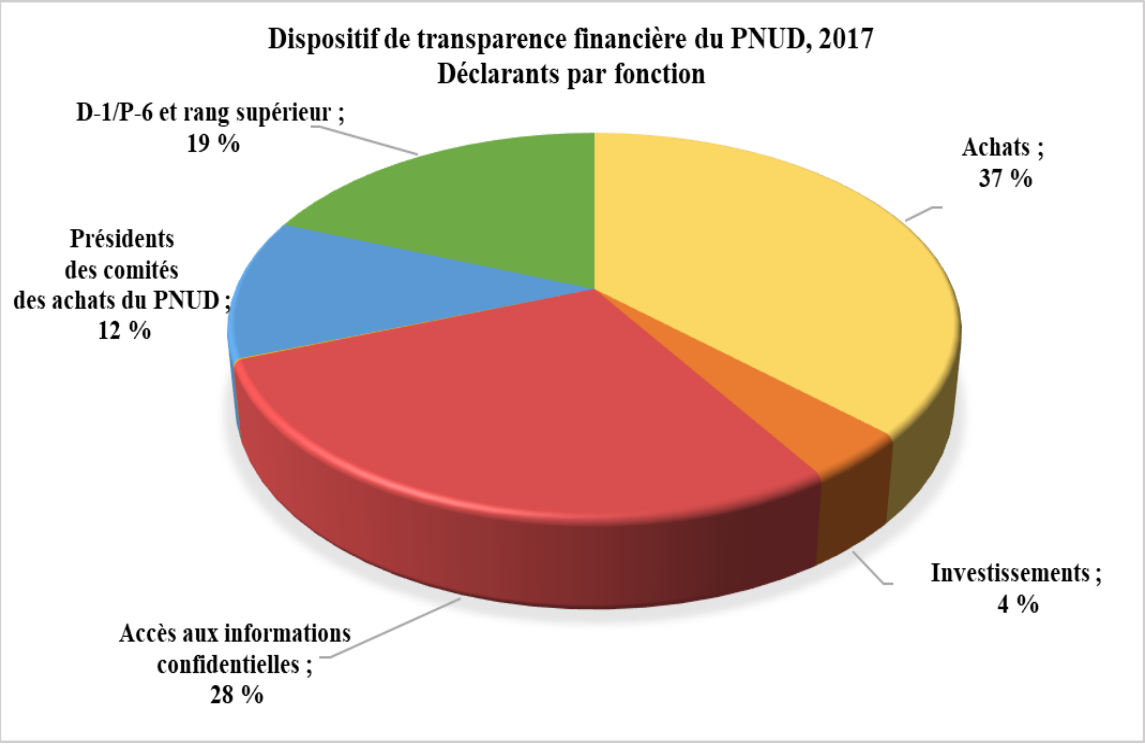
déontologie du PNUD a conservé la procédure en interne, et a examiné directement 1 394 déclarations. Cela se traduit par d'importantes économies pour le PNUD, tout en garantissant un contrôle total du Bureau sur les procédures d'examen et de vérification du dispositif de transparence financière. Compte tenu de sa compréhension globale des risques de conflits d'intérêts spécifiques au service de l'Organisation, le Bureau considère que ce contrôle améliore considérablement la qualité de l'évaluation des déclarations et des conseils dispensés au titre du dispositif de transparence financière. Comme lors des exercices précédents, tous les participants se sont acquittés de leur obligation.

54. Concernant le processus, le Bureau a examiné en temps réel les déclarations de situation financière au moment de leur soumission, permettant le suivi immédiat des déclarants, qui bénéficient rapidement d'orientations sur les mesures requises pour atténuer d'éventuels conflits d'intérêts. Les graphiques 5 et 6 ci-dessous présentent le pourcentage de déclarants au titre du dispositif de transparence financière, par rang et par fonction pour l'année 2017. Comme lors des cycles précédents, les cadres moyens et ceux qui sont chargés des achats sont les plus représentés.

Graphique 5
Déclarants au titre du dispositif de transparence financière pour 2017, par catégorie



Graphique 6
Déclarants au titre du dispositif de transparence financière pour 2017, par fonction



Examen des données et avis concernant les conflits d'intérêts

55. L'examen des déclarations présentées au titre du dispositif de transparence financière a été effectué en trois étapes. Premièrement, le Bureau a vérifié que les déclarations étaient complètes. Si elles sont réputées incomplètes ou floues, un suivi est réalisé auprès du déclarant. Deuxièmement, les dotations telles que les stocks sont comparées avec une base de données interne de fournisseurs du PNUD. Troisièmement, les intérêts et les activités extérieurs déclarés sont évalués à l'aune des obligations et restrictions de personnel, conformément aux dispositions applicables du Statut du personnel et des politiques en vigueur. Prenant en compte le lieu d'affectation et les fonctions des déclarants, tous les examens avaient pour objectif de rechercher des conflits d'intérêts réels ou potentiels et, lorsque tel était le cas, de proposer des solutions pour y remédier ou les prévenir.

56. En vertu du Statut du personnel, les déclarants sont tenus de communiquer tous leurs avoirs financiers et leurs biens d'une valeur de 10 000 dollars et plus pour eux-mêmes, leur conjoint et leurs enfants à charge. Pour renforcer le dispositif de transparence financière et en faire un mécanisme d'identification des conflits d'intérêts plus complet, le Bureau de la déontologie a incorporé en 2018 de nouvelles questions concernant les affiliations et les relations qui pourraient influer, ou être perçues comme pouvant influer, sur les décisions officielles. Les questions d'affiliation et d'intérêts financiers ont également été étendues au-delà des conjoints et des enfants à charge pour inclure, entre autres, les cohabitants légaux, les frères et sœurs et les parents.

57. À la suite de ces révisions et du renforcement de la divulgation des informations fournies par les déclarants, le Bureau a dispensé des conseils à neuf d'entre eux dans

des cas où un conflit d'intérêts avait été détecté. La majorité de ces affaires concernaient la participation des déclarants à des activités extérieures non autorisées, pour lesquelles chaque déclarant a été informé de son obligation de solliciter l'approbation du PNUD. Le Bureau a ensuite examiné chaque demande et formulé une recommandation à l'administration sur son approbation éventuelle.

58. Dans 143 cas, le Bureau a donné des avis préventifs pour gérer ou atténuer un conflit d'intérêts potentiel afin d'éviter qu'il ne se concrétise. La majorité de ces cas concernaient des membres du personnel du PNUD dont des membres de la famille travaillent pour des organismes publics ou des organisations non gouvernementales qui œuvrent dans les domaines d'activités du PNUD, ou qui collaborent avec d'éventuels fournisseurs du PNUD.

59. Au total, le Bureau de la déontologie a publié des avis à 152 déclarants en 2018, soit onze pour cent des déclarants. À titre de comparaison, le Bureau avait publié des avis à 59 déclarants ayant soumis une déclaration annuelle moyenne au cours des quatre cycles de dépôt précédents. L'augmentation significative du nombre d'avis émis en 2018 est directement attribuable à l'élargissement des questions du dispositif de transparence financière confiées au Bureau et a permis d'envisager des domaines de risque précédemment non identifiés.

Vérification des déclarations communiquées au titre du dispositif de transparence financière

60. La vérification de l'exactitude et du caractère exhaustif des informations communiquées par les déclarants fait partie intégrante du dispositif de transparence financière. Au cours de la période de déclaration de 2018, vingt déclarants ont été choisis de manière aléatoire par le Bureau pour vérification, en prenant en considération leur situation géographique, leur rang et leur sexe. Avec l'appui du Bureau, tous les participants ont rempli et soumis leurs documents de vérification par tierce partie.

61. À ce jour, au cours de l'exercice principal de déclaration au titre du dispositif de transparence financière, les déclarants qui signalent que ni eux ni les membres de leur famille ont des actifs d'une valeur de 10 000 dollars ou plus, ou n'exercent aucune affiliation pertinente pour le PNUD, ont été automatiquement validés par le biais du système en ligne du dispositif de transparence financière. Alors que la grande majorité de ces participants sont membres du personnel local, certains membres du personnel international à des postes à responsabilités ont également soumis une déclaration d'absence d'avoirs et d'intérêts concernés. En réponse à ces déclarations, en 2018 le Bureau de la déontologie a également demandé à vérifier l'exactitude de la validation automatique de dix déclarants ayant soumis une déclaration de vérification au niveau P5 et au-delà. Un certain nombre de ces participants ont informé le Bureau qu'ils avaient mal compris le dispositif de transparence financière et détenaient des avoirs à déclarer, lesquels ont été divulgués et vérifiés à l'appui de la documentation de vérification par tierce partie. En conséquence, le Bureau a révisé son dispositif de transparence financière en ligne, afin que des autorisations ne soient plus automatiquement générées. Depuis 2019, tous les fonctionnaires concernés qui prétendent dans leurs déclarations de situation financière qu'ils n'ont pas d'avoirs ou d'intérêts déclarables recevront un courrier électronique individuel leur demandant de confirmer par écrit l'exactitude des informations soumises. Si celles-ci sont inexactes ou incomplètes, les déclarants seront tenus de recommencer et de soumettre à nouveau leur déclaration.

Initiative de déclaration publique de situation financière à titre volontaire

62. L'initiative du Secrétaire général tendant à ce que les hauts fonctionnaires du rang de Sous-secrétaire général ou de rang supérieur rendent publique leur déclaration de situation financière à titre volontaire est administrée par le Bureau de la déontologie de l'ONU. En 2017, l'Administrateur, l'Administrateur associé et plusieurs hauts fonctionnaires du PNUD ont pris part à cette initiative.

E. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés

63. Le Bureau de la déontologie administre la politique du PNUD en matière de protection contre les représailles, qui est calquée sur la politique de protection des lanceurs d'alerte du Secrétariat des Nations Unies, entrée en vigueur en 2006 (et depuis lors amendée). Consciente de l'importance de protéger les lanceurs d'alerte en vue de promouvoir le signalement des fraudes, de la corruption et autres manquements graves préjudiciables à la réputation et aux intérêts de l'Organisation des Nations Unies, le Secrétariat de l'ONU a élaboré sa politique comme un mécanisme de responsabilisation interne essentiel qui fait suite au Document final du Sommet mondial de 2005 de l'Assemblée générale (A/RES/60/1)

64. Conformément à cette politique, le Bureau reçoit toute plainte faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire de celle-ci en vue de déterminer si la démarche entreprise par le plaignant est une activité protégée et, dans l'affirmative, si celle-ci a pu être cause des représailles présumées dont il se plaint. S'il estime, de prime abord, que les présomptions de représailles sont fondées, le Bureau saisit le Bureau de l'audit et des investigations afin qu'une enquête officielle soit ouverte. Le Bureau se prononce ensuite au terme de son examen indépendant du rapport d'enquête et des éléments de preuve reçus.

65. En 2018, le Bureau de la déontologie a reçu 47 demandes de protection contre des représailles. Parmi celles-ci, 45 concernaient des demandes de conseils et d'informations du personnel du PNUD et des sollicitations d'informations des bureaux de la déontologie des organismes des Nations Unies sur le traitement de cas spécifiques. Les 45 demandes d'avis reçues constituent une augmentation par rapport à 2017, année durant laquelle le Bureau a traité 28 sollicitations relatives à la protection contre les représailles. Cette augmentation s'explique en grande partie par l'amélioration des activités de formation et de sensibilisation organisées par le Bureau en 2018, notamment sa participation à plusieurs formations sur le harcèlement sexuel, lors desquelles il a organisé des séances d'information sur la politique de protection contre les représailles. Cette augmentation est également révélatrice de l'image du Bureau auprès d'autres bureaux de la déontologie comme faisant autorité en matière de déontologie et de protection contre les représailles.

66. En plus de fournir des conseils généraux sur la teneur des politiques et leur applicabilité aux membres du personnel du PNUD, le Bureau de la déontologie a indiqué, à tous ceux qui ont fait part de préoccupations d'ordre professionnel non couvertes par cette politique, d'autres bureaux d'appui disponibles et appropriés, notamment le Bureau de l'audit et des investigations, le Bureau de l'Ombudsman, le Bureau des ressources humaines et le Bureau de l'aide juridique au personnel. Le Bureau a également maintenu sa « politique de portes ouvertes » pour les membres du personnel qui souhaitent communiquer de nouvelles informations sur des affaires ou obtenir des orientations par la suite.

67. Sur les 47 demandes, deux étaient des plaintes officielles dans lesquelles les plaignants affirmaient qu'ils avaient fait l'objet de représailles pour avoir participé à une activité protégée. Le nombre de déclarations officielles où le personnel du PNUD fait état de représailles, conformément aux exigences de la politique de protection en la matière, est demeuré constant lors des trois derniers cycles de présentation des rapports, avec deux plaintes présentées en 2016 et trois en 2017.

68. Le Bureau a mené de nombreuses évaluations préliminaires pour les affaires impliquant l'examen de documents volumineux soumis par le requérant à l'appui de sa plainte, ainsi que de multiples entretiens, avec le consentement du requérant. Dans le premier cas, impliquant un non-renouvellement de contrat, le Bureau a établi que le requérant n'a pas participé à une activité protégée conformément à ladite politique. Le Bureau a néanmoins examiné les circonstances entourant la décision de non-renouvellement, les informations examinées n'indiquant pas que la décision était motivée par tout type de mesure de représailles ou autre motif irrégulier. Tout en ne concluant pas à une présomption de représailles, le Bureau a indiqué au requérant d'autres voies de recours internes pour contester la décision de non-renouvellement.

69. Le second requérant arguait qu'un rapport pour manquement avait débouché sur une enquête du Bureau de l'audit à son encontre, en représailles de son propre rapport antérieur alléguant un tel défaut. Si le Bureau de la déontologie a considéré que le requérant avait participé à une activité protégée, les informations fournies n'indiquaient pas de lien entre l'allégation de conduite irrégulière à son encontre et ladite activité. Tout en ne concluant pas à une présomption sérieuse de représailles, le Bureau a de nouveau orienté le requérant vers d'autres mécanismes internes appropriés afin que ses préoccupations soient examinées en bonne et due forme.

70. Qui plus est, le Bureau a aussi été maintes fois sollicité par l'administration pour intervenir et dispenser des conseils et des orientations à titre confidentiel dans des affaires de présomptions de représailles avant l'adoption de toute mesure négative. Dans un cas, un haut responsable s'est adressé au Bureau parce qu'un membre du personnel qui avait déposé une plainte contre un fonctionnaire de niveau moyen était confronté à un non-renouvellement de contrat. Le haut responsable était suffisamment convaincu d'éventuels actes de représailles, et il voulait protéger le fonctionnaire de manière proactive mais avait besoin de conseils confidentiels sur la marche à suivre sans que le membre du personnel concerné n'introduise officiellement une demande de protection contre les représailles. Le Bureau a dispensé des conseils à la satisfaction de tous. Le haut responsable a prolongé le contrat de l'intéressé pour une période de temps suffisante pour permettre le Bureau de l'audit et le Bureau juridique du PNUD de mener à bien leur enquête sur l'affaire.

71. En 2018, le CCI a publié son examen des politiques et des pratiques de signalement d'irrégularités au sein des organismes des Nations Unies, à propos duquel le Bureau a fourni des commentaires détaillés. Bien que très attendu, le rapport péchait par une approche statistique bien trop générale, débouchant sur un nombre limité de recommandations d'application concrète au sein du PNUD.

72. À la suite de révisions de la politique de protection des lanceurs d'alerte du Secrétariat des Nations Unies à la fin de 2017, en prenant en considération les conclusions du rapport du CCI — et afin de faciliter les efforts déployés par le PNUD pour appuyer et encourager le signalement d'actes de harcèlement sexuel et d'exploitation et atteintes sexuelles, le Bureau de la déontologie a examiné et révisé la politique de protection contre les représailles du PNUD en 2018. Les améliorations pertinentes impliquent, entre autres, la réduction du délai d'évaluation préliminaire des plaintes de 45 à 30 jours, l'introduction de mesures de protection provisoires lors de l'examen préliminaire et la protection de ceux qui signalent les manquements à une entité extérieure dans des circonstances déterminées. Pour améliorer son

accessibilité, la version révisée de la politique du PNUD est disponible en anglais, en français, en espagnol, en portugais et en arabe. Toutes les versions sont disponibles sur le site intranet du Bureau et sur sa page internet publique.

73. Soucieux de protéger la responsabilisation institutionnelle, le Bureau de la déontologie continue de souligner, dans ses échanges avec les unités administratives et les directeurs du PNUD, combien il importe de favoriser une culture du « parler franc » et un environnement de travail exempt de représailles.

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

74. Le Directeur du Bureau de la déontologie a poursuivi sa participation aux réunions mensuelles du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Chargée de dresser une série homogène de normes et de consulter sur les questions de déontologie complexes ayant des incidences à l'échelle du système, le Groupe est composé des chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et des fonds, programmes et institutions, et est présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat.

75. Au cours de la période considérée, le Bureau a contribué à la rédaction d'un projet de mandat de la présidence tournante du Groupe, présenté des informations, entre autres, sur les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, et a contribué aux examens des exigences contestées de la protection contre les représailles par d'autres bureaux de la déontologie. En tant que membre du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, le Bureau a également assisté à sa réunion annuelle à New York, en juillet 2018. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales membres ont en outre continué de solliciter l'avis du Bureau sur un certain nombre de questions de déontologie.

V. Recommandations à l'intention de l'administration sur le renforcement de la culture du PNUD en matière d'intégrité et de respect des règles

76. Dans sa décision 2011/24, le Conseil d'administration a engagé le Bureau de la déontologie à formuler des recommandations à l'intention de l'administration sur la manière de renforcer la culture de déontologie, d'intégrité et de responsabilité au PNUD. L'administration du PNUD continue de faire preuve d'un engagement constant en faveur des efforts déployés par le Bureau pour faire en sorte que la déontologie demeure à l'avant-garde des décisions administratives et des activités du PNUD. Le Bureau ne délivre aucune recommandation à l'administration pour 2018.

VI. Conclusion

77. Chaque année, le Bureau de la déontologie continue de modifier et d'améliorer systématiquement son programme de déontologie, en y intégrant les meilleures pratiques des secteurs public et privé, et de renforcer sa présence de plus en plus dynamique au sein du PNUD. Considéré comme un partenaire précieux, les hauts responsables font régulièrement appel à lui pour se prononcer sur des questions administratives sensibles et veiller à ce que la prise de décisions et les activités officielles demeurent pleinement conformes aux valeurs et aux attentes de

l'Organisation. Aux quatre coins du globe, l'administration du PNUD continue de solliciter l'organisation de formations à la déontologie. Comme le montre la croissance spectaculaire de la demande de conseils au cours des quatre cycles d'établissement des rapports, des membres du personnel du PNUD sont de plus en plus conscients de la nécessité de consulter le Bureau avant que des mesures ne soient prises pour éviter des effets négatifs ou des conséquences involontaires qui pourraient avoir des effets préjudiciables sur la réputation et l'image du Programme.

78. Outre l'organisation de formations élargies à la déontologie et une sensibilisation plus profonde à ces questions, le Bureau doit son succès grandissant et la confiance croissante que lui accorde le personnel et l'Administration pour dispenser des conseils pratiques ayant un impact et une valeur dans le monde réel. En servant de point de référence sûr et confidentiel où le personnel du PNUD sait qu'il peut recevoir des avis éclairés et concrets sur les questions déontologiques, le Bureau renforce sa position en tant que principal défenseur et partisan de l'intégrité institutionnelle et du fonctionnement administratif efficace du PNUD.