



**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
9 mars 2022
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2022

6-10 juin 2022, New York

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

Déontologie

**Activités menées par le Bureau de la déontologie
du PNUD en 2021**

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 2021. 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 également examiné le rapport.

Il s'agit du quatorzième 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 la déontologie au PNUD.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Activités administratives	5
III. Activités prescrites	6
A. Élaboration de normes et appui aux politiques	6
B. Formation, communication et sensibilisation	7
C. Avis et conseils confidentiels	11
D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2020 (déclarations de 2021)	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	16
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	19
V. Recommandations à l'intention de la direction sur le renforcement de la culture du PNUD en matière d'intégrité et de respect des obligations	19
VI. Conclusion	21
Figures	
1. Demandes de conseils et d'autres services, par catégorie, 2021	5
2. Nombre de conseils déontologiques dispensés par rapport à l'ensemble des services fournis pendant la période 2018-2021	12
3. Ventilation des demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2021	13
4. Nombre de membres du personnel ayant soumis une déclaration de situation financière de 2018 à 2021	15

I. Introduction

1. Le présent rapport, soumis en application de la décision 2008/37 du Conseil d'administration, examine les activités que le Bureau de la déontologie du PNUD a menées en 2021, conformément au mandat qui lui est confié au titre de la circulaire du Secrétaire général publiée sous la cote [ST/SGB/2007/11](#) (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. Avec la poursuite de la pandémie de COVID-19 tout au long de l'année 2021, le Bureau a continué de s'attacher à fournir des services de qualité en temps voulu au personnel du PNUD en poste dans plus de 170 pays et territoires. Le présent rapport résume les activités menées et les résultats obtenus en 2021 par le Bureau au titre de chacune des attributions 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 la direction et au personnel sur les questions de déontologie et les politiques en la matière ; d) administrer le dispositif de transparence financière du PNUD ; e) gérer la politique de protection du personnel du PNUD contre d'éventuelles représailles. Le rapport décrit en outre la participation du Bureau aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies, chargé d'harmoniser les politiques et les pratiques en matière de déontologie dans l'ensemble du système des Nations Unies, et du Réseau de déontologie des organisations multilatérales.

3. Depuis sa création en 2007, le Bureau de la déontologie, sis à New York, applique les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Le respect des normes déontologiques les plus élevées par l'ensemble du personnel étant essentiel pour assurer l'efficacité des activités et préserver la réputation du PNUD, le Bureau s'attache à encourager le respect de la déontologie dans la conduite et la prise de décisions à l'échelle de l'organisation. Il s'emploie par ailleurs à intégrer et à promouvoir la déontologie dans les activités du PNUD par l'intermédiaire de ses multiples services, avis et conseils pragmatiques en la matière, et se pose en fervent défenseur des normes et pratiques déontologiques au sein du PNUD.

4. Dans une année 2020 marquée par la pandémie de COVID-19, le Bureau a fait en sorte que la prestation de ses services et la mise en œuvre de son programme de déontologie soient perturbées le moins possible ; le recours rapide aux plateformes en ligne accessibles à domicile a permis de dispenser des formations à la déontologie en direct, de tenir des consultations de conseil et d'organiser des débats d'orientation avec la direction du PNUD. Cette situation s'est poursuivie en 2021, année où le Bureau a de nouveau répondu à un nombre record de questions d'ordre déontologique et où les personnes assistant en direct aux séances d'information et de formation à la déontologie ont été plus nombreuses que jamais.

5. Comme indiqué précédemment, depuis 2015, année où le Bureau a examiné 643 affaires, sa charge de travail annuelle a considérablement augmenté. Le Bureau a traité un nombre record de 1 143 affaires en 2020, en dépit du fait que la plupart des membres du personnel ne se trouvaient pas physiquement sur place, et sa charge de travail a de nouveau augmenté en 2021, atteignant 1 205 affaires traitées. Cette augmentation annuelle constante reflète la portée et le succès du programme de déontologie du Bureau et atteste de la confiance que le personnel du PNUD lui accorde en tant que source de conseils fiables et exploitables. Le graphique 1 présente une ventilation du nombre total des demandes de services que le Bureau a reçues en 2021.

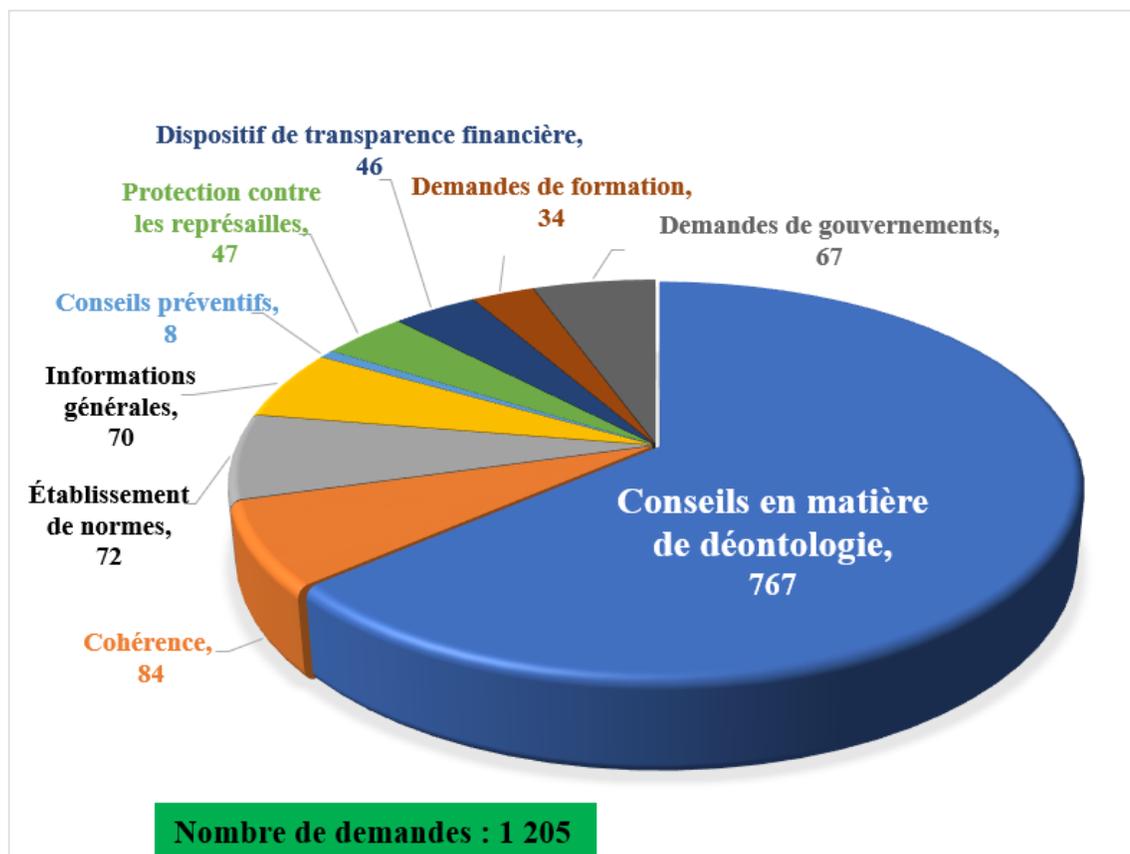
6. Après avoir eu recours aux plateformes en ligne pour assurer des formations en direct sur la déontologie en 2020, le Bureau a continué d'utiliser des applications Web pour développer son programme de formation en direct tout au long de 2021. Au cours de cette année, les formations et les séances d'information en direct sur la déontologie du Bureau ont été suivies par 2 546 personnes (contre 1 667 en 2020 et 2 131 en 2019). La réception régulière de demandes de formation émanant de bureaux de pays du PNUD situés dans le monde entier témoigne de l'importance accordée par la direction des bureaux de pays à la formation du personnel à la déontologie.

7. En ce qui concerne le dispositif de transparence financière du PNUD, en 2021, le Bureau a examiné 1 569 déclarations de situation financière personnelle et a fourni des conseils tendant à prévenir des conflits d'intérêts à 304 déclarants. Après une interruption d'un an due aux premiers effets de la pandémie de COVID-19, le Bureau a repris l'exercice de vérification du dispositif de transparence financière, dans le cadre duquel quarante déclarants sélectionnés de manière aléatoire ont été invités à fournir des documents provenant de sources tierces confirmant les informations contenues dans leur déclaration soumise au titre du dispositif de transparence financière.

8. Au cours de l'année 2021, le Bureau de la déontologie a poursuivi la révision des politiques du PNUD relatives au dispositif de transparence financière et à la protection contre les représailles et a procédé à l'examen de multiples politiques et processus afin de favoriser la prise en compte des considérations et des meilleures pratiques en matière de déontologie dans l'organisation. Le Bureau a également continué d'organiser des séances d'information sur mesure à l'intention des cadres supérieurs afin de promouvoir le comportement éthique et exemplaire des dirigeants au sein du PNUD.

9. Compte tenu des défis qui pèsent sur les activités et les modalités de travail du PNUD depuis l'apparition de la pandémie de COVID-19 en 2020, le Bureau a fait en sorte d'être disponible et réactif face aux demandes de l'ensemble du personnel et des unités administratives. La communication en amont et la promotion des valeurs fondamentales du PNUD ainsi que la fourniture de conseils pragmatiques et réalisables favorisant les pratiques et les prises de décision éthiques ont permis au Bureau de poursuivre son rôle essentiel et de soutenir l'intégrité des programmes et des services du PNUD. Il convient de saluer le personnel et la direction du PNUD qui n'ont cessé de solliciter les conseils et l'assistance du Bureau tout au long de cette période difficile, montrant par là même leur détermination sans faille à respecter la culture de la déontologie du PNUD.

Figure 1
Demandes de conseils et d'autres services, par catégorie, 2021



II. Activités administratives

10. En 2021, le Bureau de la déontologie a fonctionné avec un personnel restreint, composé d'un directeur (D-1), d'un conseiller en déontologie (P-5), d'un spécialiste des questions de déontologie (P-3) et d'un assistant administratif (G-6). Étant donné que la croissance soutenue de la charge de travail du Bureau observée ces six dernières années devrait se poursuivre, la demande en vue de l'affectation d'un administrateur ou d'une administratrice auxiliaire soumise par le Bureau via le système de demande en ligne du PNUD, pour examen par les États membres, est toujours active. Le dernier administrateur auxiliaire a quitté le Bureau en 2014 après y avoir travaillé pendant deux ans.

11. La dernière année de service du Directeur du Bureau de la déontologie, en poste depuis 2012, était 2021. Conformément aux règles en matière de retraite, le dernier jour de service du Directeur a été le 31 décembre 2021.

12. Face à l'augmentation globale de la demande de services, qui a entraîné le pourvoi du nouveau poste de spécialiste des questions de déontologie (P-3) fin 2019, le budget général de fonctionnement du Bureau a augmenté de 60 000 dollars en 2021. Le budget du Bureau reste donc inchangé pour 2022.

13. À la suite d'une augmentation significative des taux de vaccination contre la COVID-19 dans l'État de New York et de la notification subséquente de la direction du PNUD, en juin 2021, selon laquelle le personnel basé à New York devait travailler

dans les bureaux l'équivalent d'un ou de plusieurs jours par semaine à compter de juillet 2021, le personnel du Bureau de la déontologie a travaillé régulièrement dans ses locaux pendant le reste de l'année 2021. Indépendamment du lieu de travail, le Bureau a continué de fournir des services de déontologie de qualité en temps voulu au personnel et aux unités administratives du PNUD tout au long de l'année.

III. Activités prescrites

14. Mettant l'accent sur l'application pratique et la valeur de la déontologie sur le plan professionnel, le Bureau de la déontologie a obtenu des résultats notables dans ses différents domaines de responsabilité en 2021.

A. Élaboration de normes et appui aux politiques

15. En 2021, le Directeur du Bureau de la déontologie a continué de contribuer à l'élaboration des politiques du PNUD en participant au Groupe d'appui à la performance de l'organisation. Le Bureau a également donné suite aux multiples demandes d'examen de politiques et de processus émanant de la direction et des unités administratives du PNUD. Parmi les politiques, directives et autres documents institutionnels du PNUD évalués par le Bureau afin d'y intégrer les considérations déontologiques et de soutenir la bonne marche des affaires, figurent, entre autres : le Plan stratégique du PNUD pour 2022-2025 ; l'ensemble du dispositif de contrôle interne, y compris la nouvelle version de la politique et le guide opérationnel y afférent ; La nouvelle politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ; les changements apportés à la politique de classement selon les attributions ; la politique de gestion des risques dans l'optique des partenariats avec le secteur privé ; la stratégie du PNUD en matière de santé, de sûreté et de bien-être au travail ; la stratégie et le plan d'action en matière de prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles pour 2021-2022 ; les politiques relatives aux contrats de service du personnel national et du personnel international ; la politique de classification et de traitement de l'information ; la politique de protection des données ; et la politique relative aux congés spéciaux. Pour soutenir l'élaboration des politiques et des programmes institutionnels, le Bureau a également participé à de nombreux groupes de travail internes, dont le Groupe de la gouvernance numérique, le Groupe de gouvernance des données, le Groupe de gestion du perfectionnement du personnel et le groupe « nouvelle génération » associé aux politiques et procédures régissant les programmes et opérations du PNUD.

16. Le Directeur du Bureau de la déontologie a continué de faire partie de l'équipe spéciale du PNUD chargée de la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, créée en 2018 par l'Administrateur du PNUD et dirigée par le Bureau exécutif. Le Directeur a également été conseiller principal de l'équipe du PNUD sur le racisme et la discrimination, constituée par l'Administrateur en 2020 pour diriger les consultations du PNUD sur la question du racisme sur le lieu de travail. Cette équipe a remis un rapport à la haute direction fin 2020, où elle formulait des recommandations qui ont été adoptées en grande partie au début de 2021.

17. Comme indiqué précédemment, en 2020, le PNUD a lancé le processus de certification en matière d'égalité des genres « EDGE » (« Economic Dividends for Gender Equality »), faisant montre de son engagement à assurer l'inclusion et la parité des sexes. La certification EDGE, qui repose sur des indicateurs tels que la représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'égalité de rémunération et l'efficacité des politiques et pratiques, est considérée comme la principale norme d'évaluation et de certification des entreprises au niveau mondial dans le domaine de

l'égalité des genres sur le lieu de travail. En 2021, le Bureau de la déontologie a continué de participer aux réunions des points focaux de la certification EDGE et a contribué à la mise au point du plan d'action du PNUD élaboré avec EDGE. Le PNUD a ensuite obtenu la certification EDGE Move pour l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Le PNUD est l'un des deux seuls organismes des Nations Unies à obtenir ce prix assorti d'une certification, qui est valable deux ans.

18. Outre son appui à l'élaboration des politiques du PNUD tout au long de 2021, le Bureau a mis son expertise et ses contributions en matière de déontologie au service des entités et des processus d'examen du système des Nations Unies. Il convient de noter que le Bureau a conseillé de nombreux bureaux de la déontologie du système des Nations Unies concernant les procédures de protection contre les représailles et a en particulier orienté un bureau de la déontologie souhaitant adopter la méthodologie du dispositif de transparence financière et la plateforme de signalement en ligne. Le Directeur du Bureau de la déontologie a par ailleurs présenté un exposé sur les conflits d'intérêts lors d'un séminaire organisé par le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) à l'intention du personnel de la FAO.

19. Le Bureau a également formulé des observations sur : a) le projet de mandat du Corps commun d'inspection (CCI) relatif à l'examen des mesures et mécanismes pour prévenir et combattre le racisme et la discrimination raciale dans les entités du système des Nations Unies ; b) l'examen par le CCI de l'état actuel de la fonction de déontologie au sein des Nations Unies ; c) l'examen par le CCI des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies.

B. Formation, communication et sensibilisation

20. La formation et la sensibilisation sont des éléments essentiels du mandat du Bureau de la déontologie. En formant le personnel du PNUD aux normes de conduite applicables et en renforçant les valeurs fondamentales des Nations Unies en matière de déontologie, tout en utilisant des exemples concrets et pratiques des risques les plus courants pour le personnel, le Bureau lui donne les moyens de prendre des décisions éthiques et de régler sa conduite en ayant en vue les intérêts de l'organisation. Travaillant dans des environnements à haut risque et se composant d'une main-d'œuvre multinationale, le PNUD ne peut maintenir sa bonne réputation et continuer de prêter des services efficacement que si l'ensemble de son personnel comprend et adhère à ses attentes et à ses principes en matière de déontologie, lesquels sont les mêmes pour toutes les personnes titulaires d'un contrat du PNUD quel que soit le lieu d'affectation.

21. Outre la formation du personnel portant sur ses obligations envers les Nations Unies, le Bureau propose une formation dédiée à la déontologie dans les fonctions de direction, laquelle incite les cadres et les fonctionnaires de rang intermédiaire du PNUD traitant des affaires courantes, qui sont particulièrement bien placés pour montrer l'exemple, à adopter et à promouvoir un comportement irréprochable. La culture de la déontologie d'une organisation étant sensiblement renforcée par l'adhésion et l'attachement visibles de ses dirigeants aux comportements éthiques, la formation à la déontologie dans les fonctions de direction encourage les cadres du PNUD non seulement à réfléchir activement à la question, mais également à promouvoir un comportement professionnel et des pratiques professionnelles exemplaires.

Cours en ligne sur la déontologie et l'intégrité au PNUD et autres modules du Bureau de la déontologie

22. Le programme de formation du Bureau de la déontologie comprend un cours en ligne sur la déontologie et l'intégrité au PNUD, créé en 2015, qui est proposé en anglais, en espagnol et en français. Après la mise à jour de son contenu en coopération avec le service de développement des talents du Bureau des ressources humaines, le cours révisé a été lancé en 2021. Obligatoire pour l'ensemble du personnel lors de l'entrée en service, le cours s'appuie sur des situations de travail réelles pour promouvoir les normes déontologiques du PNUD, la prise de décision éthique et le respect des règles et des politiques de l'organisation. Au 31 décembre 2021, 16 617 membres du personnel du PNUD avaient suivi le cours.

23. Outre le cours sur la déontologie et l'intégrité au PNUD, le Bureau propose trois mini-cours facultatifs en ligne sur la déontologie portant sur : a) la manière d'éviter les conflits d'intérêts ; b) le dispositif de transparence financière du PNUD ; c) la protection contre les représailles. Fin 2021, 2 107 membres du personnel avaient suivi ces cours, proposés en anglais, en espagnol et en français. Le Bureau présente ces formations en ligne dans ses documents d'information et ses formations en présentiel.

Webinaires en direct

24. Outre les cours en ligne, le Bureau de la déontologie organise régulièrement des initiatives de formation à la déontologie en présentiel afin de mieux faire connaître ses services et ses exigences en la matière et de dialoguer directement avec le personnel sur ces questions. Par ailleurs, les bureaux de pays et les unités administratives du PNUD sollicitent régulièrement des formations sur des questions déontologiques spécifiques.

25. En 2021, le Bureau de la déontologie a dispensé en direct des formations et des séances d'information sur la déontologie à un nombre record de 2 546 personnes. En raison de la prolongation des restrictions aux déplacements dues à la COVID-19, toutes les formations ont été dispensées via des plateformes en ligne. Le nombre de participants aux formations du Bureau (quelque 880 personnes en 2017) a fortement augmenté ces cinq dernières années, de même que le nombre total de questions déontologiques traitées. Cette hausse globale importante témoigne de l'importance que les bureaux du PNUD du monde entier accordent aux formations à la déontologie. Il convient de saluer les bureaux du PNUD qui, tout en faisant face à une myriade de problèmes et de besoins, ont continué à solliciter des formations tout au long de la pandémie de COVID-19. S'agissant des demandes de formation spécifiques adressées au Bureau en 2021, elles ont porté de manière croissante sur les activités politiques et l'utilisation des médias sociaux, en raison de l'aggravation des tensions politiques et sociales à travers le monde.

26. Au cours de l'année considérée, le Bureau a organisé des ateliers en direct et des séances dédiées à la déontologie dans les fonctions de direction aux heures les plus pratiques pour le personnel du PNUD en poste à la Barbade, au Bélarus, en Colombie, au Costa Rica, en Malaisie, à Maurice, en Mongolie, au Monténégro, au Myanmar, en Ouzbékistan, en République dominicaine, en République-Unie de Tanzanie, aux Seychelles et au Zimbabwe. Le Bureau a également organisé des séances d'information sur la déontologie à l'intention du Bureau de l'audit et des investigations, du Bureau indépendant d'évaluation, du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies, des conseillers SURGE du PNUD, des responsables du Réseau mondial pour les politiques du PNUD, du programme de formation des nouveaux administrateurs et administratrices auxiliaires pour 2021, du Conseil du personnel du PNUD/FNUAP/UNOPS et de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-

Femmes), du Bureau de l'administration de la justice du Secrétariat des Nations Unies et du personnel de la FAO. Afin de faciliter une participation maximale, toutes les formations ont été programmées pendant les heures de travail des lieux d'affectation demandeurs.

27. Pour garantir le dynamisme et l'efficacité optimale de son programme de formation, le Bureau adapte ses présentations aux besoins spécifiques de chaque bureau du PNUD, en prenant en considération le contexte politique des pays, les programmes locaux du PNUD et les questions d'audit et d'investigation pertinentes. Le Bureau a en outre intégré dans les présentations individuelles des données déontologiques intéressantes extraites du sondage mondial du personnel du PNUD 2020, dont les résultats ont été publiés au début de l'année 2021. Cette approche pragmatique de la déontologie adaptée aux réalités locales et aux besoins propres aux bureaux suscite l'engagement accru des publics visés et l'augmentation de la demande de conseils et d'orientations en matière de déontologie dans les lieux desservis.

Réunions d'information à l'intention des hauts fonctionnaires

28. Le statut de partenaire administratif à part entière du Bureau est mis en avant par les nombreuses demandes de conseils et de consultations de nature confidentielle que lui adressent les hauts responsables du PNUD et les chefs des unités administratives. Outre les conseils fournis à la haute direction, le Directeur du Bureau de la déontologie a dispensé, à titre préventif, des séances d'information sur la déontologie, dont l'examen des conflits d'intérêts, aux nouveaux membres de l'équipe de direction du PNUD et à tous les fonctionnaires nouvellement nommés à la classe D-1 ou à un rang supérieur. Au titre de la formation des cadres supérieurs, le Directeur a dirigé, en 2021, un « laboratoire d'apprentissage sur la déontologie dans les fonctions de direction à l'intention des Représentants résidents », dans le cadre d'un programme de formation des cadres de direction organisé par le service de développement des talents du Bureau des ressources humaines. La participation du Bureau à de telles initiatives de formation demeure essentielle pour renforcer l'importance capitale de la déontologie dans tous les aspects des activités du PNUD.

Activités de sensibilisation et de communication

29. La diffusion régulière de documents d'information et d'orientation en matière de déontologie est un élément essentiel de tout programme de déontologie efficace. À cette fin, le Bureau de la déontologie a mis au point une gamme complète de supports de formation à la déontologie pour le personnel du PNUD. Tout au long de l'année 2021, le Bureau a poursuivi sa campagne de sensibilisation à la déontologie via l'envoi de courriers électroniques, la présence dans les médias sociaux et la diffusion de documents d'information en la matière. Parmi les principales ressources, citons : a) le Code de déontologie du PNUD ; b) « À qui s'adresser. Un guide de ressources destiné au personnel du PNUD » ; c) les bulletins d'orientation en matière de déontologie sur les activités extérieures, les activités politiques, l'utilisation des médias sociaux et les activités de publication à titre personnel ; c) les brochures d'information sur le Bureau de la déontologie, la prévention des conflits d'intérêts, la protection contre les représailles et la transparence financière ; d) le bulletin d'orientation sur les congés annuels du Bureau traitant des cadeaux et de la conduite personnelle.

30. Les messages du Bureau n'ont de cesse de souligner l'importance de la responsabilité individuelle et de l'ancrage profond de la culture de la déontologie. La diffusion et la mise à jour d'informations sur la déontologie garantissent que le personnel dispose des outils et des connaissances nécessaires pour prendre des décisions éthiques éclairées dans le meilleur intérêt du PNUD. Le Bureau, qui fournit

directement des documents sur la déontologie au personnel, est régulièrement sollicité par les unités administratives du PNUD qui souhaitent que leurs effectifs reçoivent des documents traitant de questions déontologiques spécifiques, telles que les restrictions pesant sur les activités politiques. Les dossiers de formation du Bureau de la déontologie qui sont remis au personnel à l'issue des formations à la déontologie en présentiel comprennent des liens vers les supports pédagogiques disponibles. Le Bureau a pour pratique de traduire en plusieurs langues tous ses documents de sensibilisation afin d'améliorer leur accessibilité. Il diffuse ce type de documents porté par la ferme conviction que les membres du personnel adoptent une conduite appropriée et prennent des décisions éthiques lorsqu'ils disposent d'informations claires et pratiques concernant leurs obligations envers le PNUD.

31. Poursuivant son excellente coopération avec le Bureau de l'Ombudsman en 2021, le Bureau de la déontologie a contribué à l'élaboration de ses documents de sensibilisation. Le Bureau a notamment aidé l'Ombudsman à rédiger un article intitulé « Reprisal for Seeking the Assistance of an Ombudsman » (Représailles pour avoir demandé l'aide d'un ombudsman) paru dans son bulletin d'information sur la médiation en octobre 2021, et a écrit un article sur son propre travail.

32. Au cours de l'année 2021, le Bureau s'est par ailleurs associé à une équipe du Siège composée de représentants du Bureau des ressources humaines, du Bureau de l'Ombudsman et du Bureau régional de l'Amérique latine et des Caraïbes (BRALC) pour évaluer les problèmes interpersonnels en milieu professionnel signalés dans un bureau de pays du PNUD de la Région Amérique latine et Caraïbes. L'équipe, réunie à la demande de la direction du bureau de pays, a mené des consultations confidentielles auprès du personnel du bureau de pays, qui a accueilli très favorablement l'initiative, avant de formuler des recommandations visant à améliorer l'efficacité du bureau et les relations professionnelles. Après avoir été informés des services du Bureau de la déontologie, de nombreux membres du personnel des bureaux de pays lui ont demandé des conseils et des orientations supplémentaires en matière de déontologie.

33. S'appuyant sur les médias sociaux pour sensibiliser à la déontologie, le Bureau a continué de diffuser des articles, des enquêtes et des articles d'opinion sur la déontologie via Twitter et Yammer (réseau social interne du PNUD). La diffusion de ces informations promouvant un dialogue permanent sur la déontologie et sa prise en considération, au 31 décembre 2021, le Directeur du Bureau de la déontologie avait publié dans le cadre de ses fonctions un total de 622 tweets, et autant de messages sur Yammer.

34. Tout au long de l'année 2021, le Bureau de la déontologie a veillé à tenir à jour les informations et les ressources du programme de déontologie du PNUD disponibles sur son intranet et son site public. Ces deux interfaces contiennent des liens vers l'ensemble des supports pédagogiques du Bureau. Le site intranet du Bureau a enregistré 7 738 visites en 2021 et le site public 5 782 visites.

35. Après la mention décernée au PNUD en 2019 par la Business Performance Improvement Resource, une organisation basée en Nouvelle-Zélande qui recense et présente des modèles d'excellence et de meilleures pratiques commerciales, un conseil régional de volontaires de la protection civile en Ombrie (Italie) a demandé en 2021 à s'inspirer du Code de déontologie du PNUD pour élaborer son propre code. Ces distinctions illustrent l'importance que les entités des secteurs privé et public accordent aux publications du programme fondamental de déontologie du PNUD et témoignent de la valeur et de la portée des informations que le Bureau met à la disposition du public.

36. Le Bureau a été invité, par l'intermédiaire du bureau de pays du PNUD au Sénégal et du Bureau de l'Ombudsman, à participer à un panel francophone organisé par Orange-Sonatel Sénégal, fournisseur du PNUD et opérateur de télécommunications, dans le cadre de sa journée annuelle consacrée à la déontologie et au respect des règles. Le Bureau a présenté les normes de conduite, le Code de déontologie et le travail du PNUD devant un public de 345 personnes.

C. Avis et conseils confidentiels

37. La culture déontologique du PNUD détermine la conduite adoptée par son personnel, ses processus décisionnels et la perception de l'organisation par les partenaires gouvernementaux, les donateurs, les parties prenantes de la société civile et, globalement, le public auquel le PNUD s'adresse. Eu égard à sa réputation et à l'efficacité de son travail, le PNUD se doit d'afficher une culture de la déontologie positive, axée sur l'équité, la responsabilité et la transparence, et de respecter, tout comme son personnel, les normes les plus élevées en matière d'intégrité.

38. Grâce aux avis et aux conseils d'ordre déontologique qu'il dispense de manière confidentielle à l'ensemble du personnel et des cadres du PNUD, le Bureau de la déontologie soutient de manière déterminante les normes et la culture déontologiques de l'organisation. Le mandat consultatif du Bureau consiste essentiellement à aider le personnel et la direction, y compris la haute direction, à prendre des décisions personnelles et professionnelles éclairées et appropriées dans le meilleur intérêt du PNUD. Cela inclut la gestion d'éventuels conflits d'intérêts et la résolution de situations professionnelles complexes en amont afin d'éviter tout problème susceptible de porter préjudice aux activités et à la réputation du PNUD. Le Bureau joue donc, par son travail de sensibilisation et de promotion de l'adhésion aux règles, aux politiques et aux normes de conduite applicables, un rôle fondamental dans la gestion des risques au sein de l'organisation.

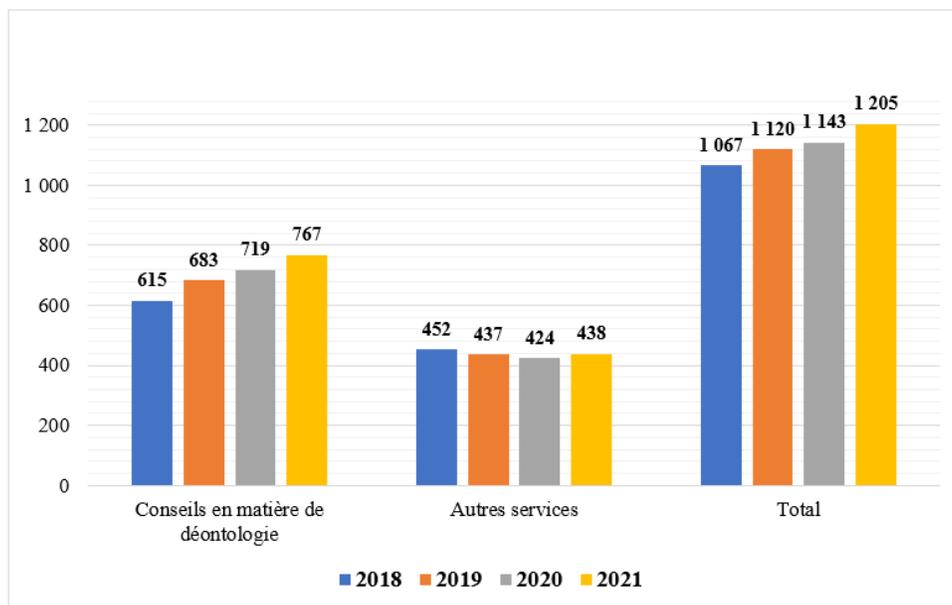
39. Faisant figure de source de conseils digne de confiance, le Bureau fournit un espace confidentiel où l'ensemble du personnel du PNUD peut exprimer ses préoccupations et obtenir des avis impartiaux. Afin d'optimiser l'engagement du personnel, ces dix dernières années, le Bureau a consacré beaucoup de temps et d'efforts à se faire connaître, ainsi que ses services, au sein du PNUD. Conscient que la disposition du personnel à s'adresser à lui est subordonnée à l'obtention rapide de conseils pragmatiques et orientés vers l'action, le Bureau s'est employé à être l'un des bureaux les plus réactifs du PNUD. Il fait ainsi en sorte de répondre le jour même à toutes les demandes reçues et d'émettre les avis sollicités dans les 24 heures (un jour ouvrable) suivant la réception de toute information requise sur la question à traiter. Le Bureau évalue en outre de manière approfondie chaque demande reçue et émet des avis clairs et détaillés qui peuvent être mis en pratique.

40. L'augmentation considérable du nombre de membres du personnel du PNUD sollicitant les avis et les conseils déontologiques du Bureau au cours des six dernières années témoigne de l'efficacité de ses activités de sensibilisation et de son engagement à fournir des conseils de qualité dans les plus brefs délais. Les demandes reçues n'ont cessé d'augmenter chaque année depuis 2015 et le Bureau a établi un nouveau record à cet égard en 2021. Comme le montre le graphique 2 ci-dessous, en 2021, le Bureau a donné suite à un nombre record de 1 205 demandes de services (une légère augmentation par rapport aux 1 143 services fournis en 2020), dont 767 demandes de conseils déontologiques (contre 719 demandes en 2020). Ainsi qu'il a déjà été mentionné, l'augmentation constante des demandes de conseils pendant la pandémie de COVID-19 témoigne de l'intégration fructueuse de la déontologie au sein du PNUD, laquelle incite le personnel à demander automatiquement de l'aide au

Bureau même lorsqu'il travaille à distance. Si le nombre total des demandes de services d'ordre déontologique traitées par le Bureau a augmenté de 87 % depuis 2015 (année où 643 demandes de services ont été comptabilisées), le pourvoi du nouveau poste de spécialiste des questions de déontologie (P-3) en 2019 a permis au Bureau de gérer efficacement sa charge de travail accrue. Toutefois, si cette tendance à la hausse se poursuit, le Bureau réexaminera et réévaluera ses besoins en personnel.

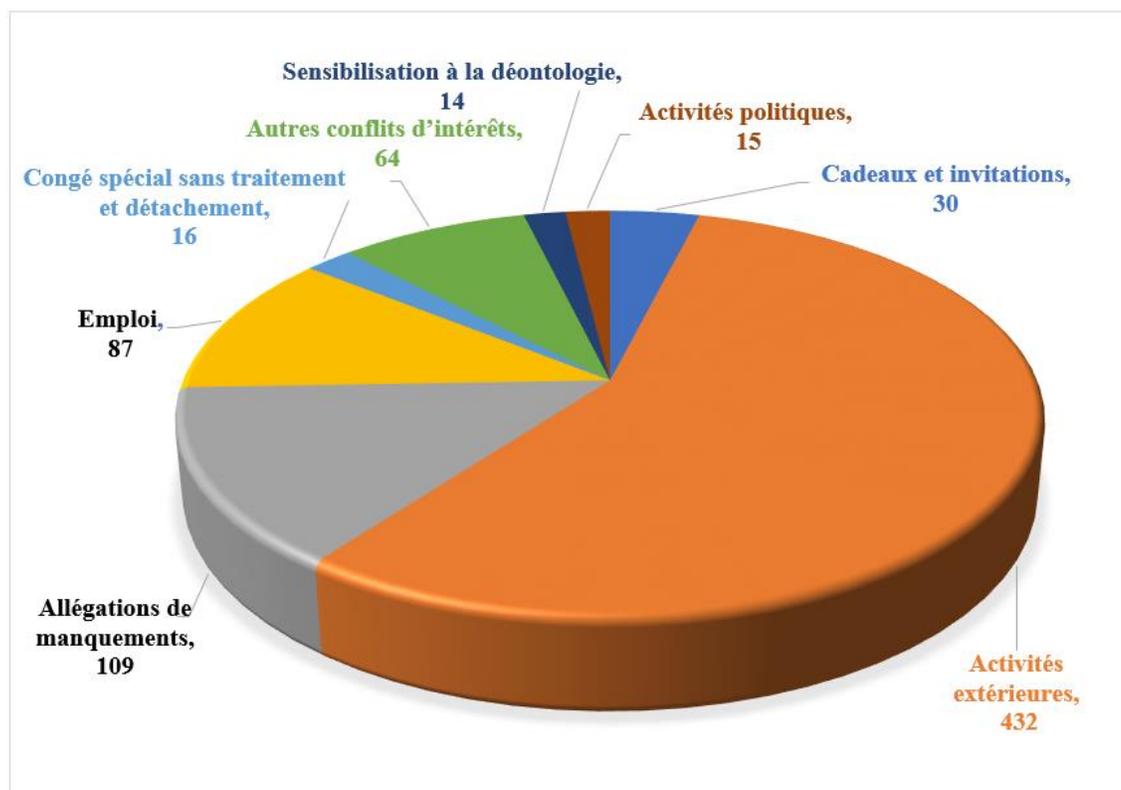
Figure 2

Nombre de conseils déontologiques dispensés par rapport à l'ensemble des services fournis pendant la période 2018-2021



41. En 2021, 64 % des demandes de services adressées au Bureau de la déontologie concernaient des avis et des conseils d'ordre déontologique (une augmentation de 63 % par rapport à 2020). Comme le montre le graphique 3, le Bureau a donné des avis sur une large gamme de questions, parmi lesquelles les activités extérieures, la participation à des activités politiques, les procédures internes de signalement des manquements présumés, les conflits d'intérêts, l'acceptation de récompenses, de cadeaux et de distinctions honorifiques, et des questions liées à l'emploi et à la déontologie. Pour les questions ne relevant pas de la compétence du Bureau, le personnel était orienté vers d'autres bureaux appropriés, notamment le Bureau de l'Ombudsman, le Bureau des ressources humaines et le Bureau de l'aide juridique au personnel des Nations Unies.

Figure 3
Ventilation des demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2021



42. Comme pour les périodes considérées précédentes, le plus grand nombre de demandes d'avis adressées au Bureau provenaient de membres du personnel du PNUD qui souhaitaient s'engager dans des activités extérieures, notamment la participation dans une entreprise familiale, la participation à un conseil d'administration, les activités de publication extérieure à titre personnel et l'emploi à temps partiel à l'extérieur, qui concerne généralement les charges de cours à l'université. Le Bureau examine les activités extérieures suggérées pour s'assurer qu'elles n'entrent pas en conflit avec la fonction ou le statut des membres du personnel concernés (notamment avec leurs obligations d'indépendance, d'impartialité et de loyauté envers le PNUD) et qu'elles ne vont pas à l'encontre des intérêts de l'organisation. Lorsque le Bureau recommande à la direction du PNUD d'approuver une activité, il présente au demandeur une liste de conditions auxquelles ce dernier doit se conformer afin de réduire toute éventuelle situation de conflit d'intérêts pendant l'activité. Le nombre élevé de demandes de ce type reçues par le Bureau en 2021 témoigne de la prise de conscience du personnel quant à la nécessité de demander et d'obtenir une autorisation avant de s'engager dans une activité ou une affiliation extérieure, même lorsqu'il travaille à distance et est éloigné du bureau du PNUD concerné.

43. Conformément à son examen régulier des politiques et processus de la fonction de déontologie, le Bureau a poursuivi, en 2021, sa collaboration avec le Bureau des systèmes d'information et de la technologie informatique du PNUD et des programmeurs externes afin de mettre au point un système de demande et d'approbation en ligne concernant les activités extérieures des membres du personnel du PNUD. Pour une efficacité technologique optimale, le système en ligne a été intégré au portail de services UNall, une plateforme de gestion des services utilisée

par le PNUD dans différents domaines (ressources humaines, finances, activités et achats). Le nouveau système en ligne, qui remplace le système de demande sur papier actuel, a été lancé en décembre 2021.

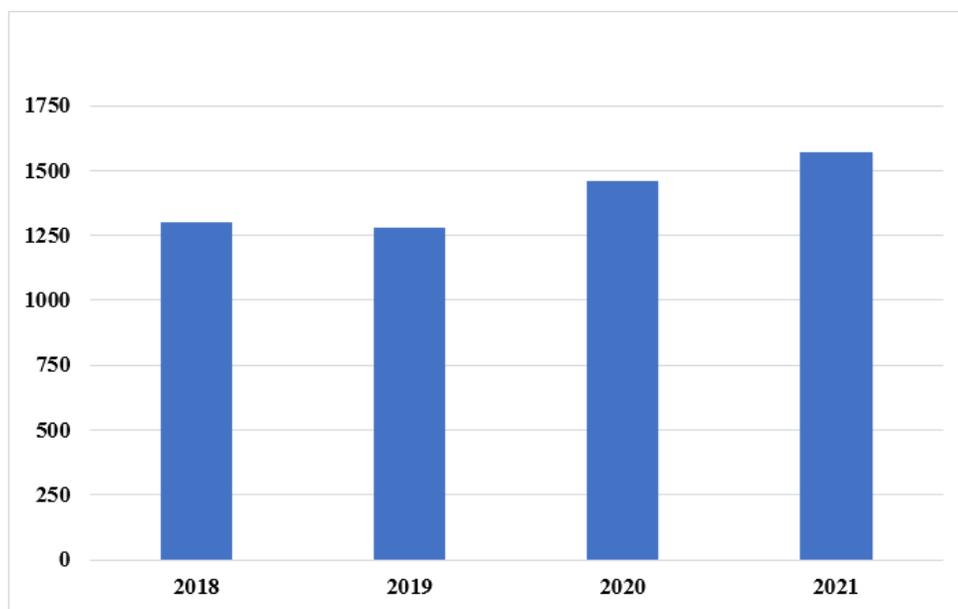
44. Le Bureau a largement fait connaître ses services consultatifs grâce aux formations en présentiel et aux documents de sensibilisation, et encourage régulièrement le personnel à demander des conseils ; il convient de féliciter à nouveau le personnel du PNUD qui a de plus en plus recours aux conseils du Bureau et fait en sorte que ses actions et ses décisions soient pleinement conformes aux valeurs et aux intérêts du PNUD. Le recours en amont au Bureau de la déontologie révèle l'ancrage profond de la culture de la déontologie, qui incite le personnel à envisager les conséquences de ses actes et de ses décisions sur l'organisation et à demander un soutien et des conseils avant d'agir. En consultant préalablement le Bureau, le personnel place en définitive les intérêts de l'organisation au-dessus des siens et veille à éviter toute conduite susceptible de nuire à l'efficacité des activités et à la bonne réputation du PNUD.

D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2020 (déclarations de 2021)

45. Le dispositif de transparence financière du PNUD, que gère le Bureau de la déontologie, sert à détecter, à traiter et à éliminer les conflits d'intérêts qui pourraient exister entre les avoirs, les affiliations et les intérêts personnels d'un déclarant et ses fonctions et obligations officielles au PNUD. Ce dispositif, qui s'applique aux membres de la direction à partir de la classe D-1 ainsi qu'aux membres du personnel dont les tâches principales incluent les achats et les investissements, a pour finalité de veiller à ce que les intérêts privés n'entrent pas en concurrence – et ne soient pas perçus comme entrant en concurrence – avec la prise de décisions officielles et, partant, de promouvoir la transparence de l'organisation et la confiance du public. À l'issue de l'examen des déclarations présentées au titre du dispositif de transparence financière, le Bureau sélectionne un sous-ensemble de déclarants qui se soumettent à un exercice de vérification distinct visant à authentifier l'exactitude et l'exhaustivité des informations figurant dans leur déclaration.

46. En 2021, le Bureau a mené sa quinzième collecte annuelle des déclarations de situation financière, qui portait sur l'année 2020. Le nombre de déclarants a légèrement augmenté ces dernières années et en 2021, 1 569 fonctionnaires ont participé au dispositif (voir le graphique 4). Si un certain nombre de bureaux de la déontologie du système des Nations Unies sous-traitent l'examen des déclarations à un prestataire extérieur, depuis le lancement du dispositif du PNUD, le Bureau examine lui-même toutes les déclarations soumises par le personnel du PNUD participant. Outre d'importantes économies, cette démarche permet au PNUD de s'assurer que le processus d'examen tire pleinement parti de l'expertise du Bureau en matière de conflit d'intérêts. Comme lors des cycles précédents, tous les participants se sont acquittés de leurs obligations.

Figure 4.
**Nombre de membres du personnel ayant soumis une déclaration
 de situation financière de 2018 à 2021**



47. S'agissant du processus d'examen, le Bureau a commencé à examiner les déclarations de situation financière dès leur soumission, ce qui a permis d'accélérer le suivi auprès des déclarants et de leur fournir rapidement des conseils quant aux actions requises pour atténuer tout risque de conflit d'intérêts détecté ou pour remédier aux situations de conflit d'intérêts réelles.

Examen des données et avis concernant les conflits d'intérêts

48. L'examen des déclarations de situation financière comprend trois étapes. Premièrement, le Bureau vérifie que les déclarations sont complètes et effectue un suivi auprès des déclarants dont les informations sont incomplètes ou floues. Deuxièmement, le Bureau examine si les avoirs déclarés, tels que les actions d'une société, entrent en conflit avec toute relation d'affaires que le PNUD entretient ou est susceptible d'entretenir avec l'entité concernée. Enfin, le Bureau évalue les affiliations et activités extérieures au regard des restrictions et obligations prévues par les dispositions applicables du Règlement du personnel et les politiques en vigueur. Tous les examens sont conduits dans le but de détecter des conflits d'intérêts réels et, le cas échéant, de proposer des solutions pour y remédier, ou de donner des conseils pour prévenir des conflits d'intérêts potentiels, en prenant en considération les fonctions et le lieu d'affectation des déclarants. Comme le prévoient le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, tout conflit détecté doit être résolu au mieux des intérêts propres de l'organisation.

49. Au titre du dispositif de transparence financière, les déclarants sont tenus de divulguer, entre autres, les actifs financiers d'une valeur supérieure ou égale à 10 000 dollars qu'eux-mêmes, leur conjoint ou leurs enfants à charge détiennent. Pour renforcer le dispositif de transparence financière et en faire un mécanisme de détection des conflits d'intérêts plus solide et complet, en 2018, et à nouveau en 2020, le Bureau a élaboré et affiné de nouvelles questions concernant les affiliations et les relations extérieures qui pourraient influencer, ou être perçues comme pouvant influencer, sur les décisions officielles.

50. À la suite de l'inclusion de questions supplémentaires concernant les affiliations et les relations extérieures dans le cadre du dispositif de transparence financière, en 2021, le Bureau de la déontologie a dispensé des conseils au titre de ce dispositif à un nombre record de 304 déclarants, soit 19 % de l'ensemble des déclarants (en 2020, 281 personnes avaient présenté une déclaration). Le Bureau a conseillé une moyenne de 59 déclarants par an de 2014 à 2017. Les informations supplémentaires obtenues désormais dans le cadre du dispositif de transparence financière améliorent considérablement la capacité du Bureau à traiter certains aspects des risques liés aux conflits d'intérêts que les déclarants ne détectaient pas auparavant et à leur conseiller des mesures appropriées permettant d'éviter les conflits d'intérêts.

51. En 2021, le Bureau a détecté cinq cas de conflits d'intérêts potentiels et a fourni des conseils aux déclarants concernés. La majorité de ces cas concernaient des activités extérieures non déclarées et présentant de faibles risques ; il a été demandé aux déclarants concernés de soumettre immédiatement ces activités extérieures pour examen et approbation. Concernant les 299 autres participants au dispositif de transparence financière, le Bureau leur a fourni des conseils préventifs pour veiller à ce qu'ils évitent toute action ou situation pouvant donner lieu à un conflit d'intérêts. La majorité de ces cas concernaient des déclarants dont les membres de la famille ou d'autres proches travaillaient pour : a) des organismes publics ; b) des organisations non gouvernementales partenaires du PNUD, ou œuvrant dans les domaines d'activités du PNUD ; c) des fournisseurs actuels ou potentiels du PNUD.

Vérification des déclarations soumises au titre du dispositif de transparence financière

52. La vérification de l'exactitude et de l'exhaustivité des informations figurant dans les déclarations sélectionnées, après fourniture par les déclarants concernés de documents provenant de sources tierces, est un élément constitutif du dispositif de transparence financière. En 2020, les restrictions de mouvement et les confinements dus à la COVID-19 imposés par les juridictions nationales au moment où l'exercice de vérification du dispositif de transparence financière devait se tenir ont conduit à son annulation. La vérification au titre du dispositif a repris en 2021. Pour le cycle de 2021, le Bureau a sélectionné 40 déclarants de manière aléatoire en tenant compte de leur situation géographique, de leur rang et de leur genre, et a soumis leur déclaration à une vérification. Avec l'appui du Bureau, tous les participants ont présenté les documents requis au titre de la vérification en temps voulu, dans le plein respect de l'exercice.

Révision de la politique du PNUD relative au dispositif de transparence financière

53. Le Bureau de la déontologie a procédé à l'examen complet de la politique relative au dispositif de transparence financière, dont la mise à jour précédente remontait à 2012 ; la politique révisée a été adoptée en décembre 2021. Les révisions visent, entre autres, à clarifier les définitions et les exigences de la politique et renforcent la protection de la vie privée des déclarants.

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

54. Le Bureau de la déontologie administre la politique du PNUD en matière de protection contre les représailles, qui s'applique au personnel du PNUD affirmant avoir fait l'objet ou avoir été menacé de faire l'objet de mesures préjudiciables du fait de son signalement de manquements présumés à des fins d'enquête ou de sa

coopération à une enquête ou à un audit officiels (désignées sous l'appellation « activités protégées » dans la politique). En encourageant, par la mise en place de mesures de protection, le signalement des manquements ainsi que la coopération aux enquêtes et aux audits, la politique vise à renforcer la capacité du PNUD à enquêter et à remédier à des comportements qui, s'ils ne sont pas déclarés et ne sont pas corrigés, pourraient causer un préjudice considérable à ses activités et à sa réputation.

55. Aux termes de la politique, le Bureau reçoit des plaintes faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire en vue de déterminer si la démarche entreprise par le plaignant constitue une activité protégée et, dans l'affirmative, si celle-ci a pu être à l'origine des représailles alléguées. S'il estime qu'il y a une présomption sérieuse de représailles, le Bureau saisit le Bureau de l'audit et des investigations afin qu'une enquête soit ouverte. Le Bureau se prononce ensuite au terme de l'examen indépendant auquel il soumet le rapport d'enquête du Bureau de l'audit et des investigations et les éléments de preuve reçus.

56. En 2021, le Bureau de la déontologie a traité 47 demandes de protection contre des représailles (contre 45 en 2020). Parmi ces demandes, 45 concernaient : a) des demandes de conseils et d'informations sur la politique émanant du personnel du PNUD et de sources apparentées et non apparentées aux Nations Unies ; b) l'examen des recours en matière de représailles présentés devant le Groupe de la déontologie des Nations Unies ; c) des demandes d'avis provenant d'autres bureaux de la déontologie du système des Nations Unies sur les mesures de protection à prendre contre les représailles dans des cas bien précis. Ces dernières demandes continuent d'être adressées au Bureau du fait de son expertise reconnue en matière de protection contre les représailles.

57. Outre la fourniture d'avis d'ordre général sur la teneur de la politique et son applicabilité, le Bureau a régulièrement orienté les membres du personnel du PNUD qui lui ont fait part de leurs craintes de représailles professionnelles non couvertes par la politique vers d'autres bureaux compétents, notamment le Bureau de l'audit et des investigations, le Bureau des ressources humaines, le Bureau de l'Ombudsman et le Bureau de l'aide juridique au personnel. Maintenant sa politique de la porte ouverte, le Bureau informe ces personnes qu'elles peuvent faire appel à ses services à tout moment pour fournir des informations à jour sur l'affaire concernée ou pour demander de nouveaux conseils.

58. Sur les 47 demandes de protection contre des représailles traitées, deux étaient des allégations formelles de représailles de la part du personnel du PNUD (le Bureau a reçu quatre plaintes formelles en 2020). La première de ces affaires concernait une personne détachée après du PNUD par une autre entité des Nations Unies qui, après avoir signalé des manquements au Bureau de l'audit et des investigations et avoir coopéré avec ledit bureau plus tôt dans l'année, a été informée que son détachement ne serait pas prolongé. Bien que le Bureau ait expliqué en détail la teneur de la politique de protection contre les représailles du PNUD au plaignant et lui ait demandé des informations supplémentaires aux fins de son évaluation préliminaire, le plaignant n'est pas revenu sur l'affaire et n'a fourni aucune des informations demandées par le Bureau. Dans sa correspondance avec le plaignant, le Bureau l'a informé de son droit à contester formellement la décision de non-prolongation en présentant une demande de contrôle hiérarchique, et lui a également fourni des informations sur les procédures applicables.

59. La deuxième affaire concernait un plaignant qui alléguait que les recommandations de son superviseur relatives à la modification de son mandat et à la suppression de ses fonctions étaient dues au fait qu'il avait signalé préalablement des violations présumées des règles du PNUD à la haute direction. Avant de contacter le Bureau de la déontologie, le plaignant avait déclaré craindre des représailles

susceptibles d'affecter son mandat à sa haute direction, qui est intervenue immédiatement et a pris les mesures suivantes : a) la suspension des propositions de modifications concernant le mandat du plaignant ; b) la réalisation d'un examen indépendant des modifications proposées ; c) l'affectation temporaire du plaignant à un autre service et à un autre superviseur. Le plaignant a accepté toutes les mesures citées.

60. Si la politique du PNUD en matière de protection contre les représailles autorise le règlement informel des plaintes pour représailles avec le consentement et l'accord du plaignant, le cadre juridique du PNUD relatif au non-respect des normes de conduite des Nations Unies stipule en outre que les cadres du PNUD ont l'obligation de veiller à ce qu'aucun membre du personnel ne fasse l'objet de représailles. Les cadres du PNUD sont donc habilités à prendre directement les mesures appropriées eu égard aux craintes de représailles qui leur sont signalées. Si un cadre estime qu'un problème de représailles peut être résolu ou atténué de manière informelle par des mesures ou des décisions de gestion, après consultation et avec le consentement du membre du personnel concerné, il est habilité à intervenir. Une telle intervention serait en outre conforme à la promotion par les Nations Unies de la résolution informelle des différends et permettrait d'éviter les procédures contentieuses onéreuses.

61. Il convient de saluer la rapidité d'action de la haute direction du plaignant dans cette affaire. Pour sa part, le Bureau de la déontologie a tenu de nombreuses consultations avec le plaignant, ainsi qu'avec sa haute direction et d'autres bureaux compétents, avec le consentement du plaignant. Compte tenu de la suspension des actions de représailles présumées contre le plaignant et de l'adoption de mesures de protection provisoires appropriées par sa haute direction, le plaignant a accepté, sur proposition du Bureau de la déontologie, qu'aucune autre mesure ne soit prise avant la publication des conclusions finales de l'examen indépendant. Guidé par le meilleur intérêt du plaignant, le Bureau continue de suivre l'évolution de l'affaire et de conseiller la haute direction du plaignant.

62. Tout au long de 2021, le Bureau de la déontologie a également participé à de nombreux examens et enquêtes concernant le Fonds pour l'environnement mondial et le Fonds vert pour le climat, dont au moins huit ont été menés au cours de l'année. Un groupe chargé d'examiner l'application du principe de responsabilité à la gestion du Fonds pour l'environnement mondial ayant suggéré certaines améliorations de divers processus du PNUD, le Bureau a dirigé les mises à jour de la politique révisée du PNUD en matière de protection contre les représailles, laquelle a été approuvée par le Groupe d'appui à la performance de l'organisation et le Groupe exécutif fin 2021. Ces mises à jour concernent, entre autres, l'introduction d'un mandat de prévention aligné sur la politique de protection contre les représailles du Secrétariat des Nations Unies. En vertu de ce mandat, le Bureau de l'audit et des investigations doit informer le Bureau de la déontologie lorsqu'il détecte un risque de représailles à l'encontre des membres du personnel du PNUD qui signalent des allégations de manquements qui, si elles étaient confirmées, porteraient préjudice aux intérêts, aux activités ou à la gouvernance du PNUD. Le Bureau de l'audit et des investigations ne fournit ces informations au Bureau qu'avec le consentement de la personne à l'origine du signalement. Le Bureau consulte la personne sur les mesures appropriées de prévention des représailles à adopter, sans que le plaignant ait à entamer la procédure officielle de dépôt de plainte pour demander à bénéficier d'une protection. Moyennant l'accord de la personne, ces mesures peuvent comprendre la collaboration du Bureau de la déontologie avec la haute direction concernée en vue d'assurer le suivi de la situation du plaignant sur son lieu de travail et de prévenir toute mesure de représailles à son égard à la suite de son signalement de manquements.

63. Soucieux de protéger la responsabilité et l'intégrité institutionnelle, le Bureau ne cesse de souligner, dans ses échanges avec les unités administratives et les cadres du PNUD, combien il importe de favoriser une culture du « parler franc » et un environnement de travail exempt de représailles. L'instauration d'une culture de l'ouverture et du « parler franc » permet en définitive de détecter et de gérer les risques opérationnels et de réputation et d'y remédier et renforce les voies de recours d'une organisation.

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

64. Le Directeur du Bureau de la déontologie a continué de participer aux réunions en ligne mensuelles du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Composé des chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat des Nations Unies et des organes et programmes dotés d'une administration distincte, et présidé par le Directeur du Bureau de la déontologie du Secrétariat, le Groupe de la déontologie des Nations Unies a pour mandat d'arrêter des normes et des politiques uniformes en matière de déontologie et de procéder à des consultations sur les questions de déontologie complexes qui ont des répercussions à l'échelle du système.

65. Le Directeur du Bureau de la déontologie a en outre poursuivi ses activités en tant que membre actif du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, lequel se compose des déontologues des entités du système des Nations Unies et des organisations internationales affiliées ainsi que des institutions financières internationales. Le Directeur a de nouveau participé au comité de planification des réunions annuelles du Réseau Déontologie des organisations multilatérales en 2021 (qui se sont de nouveau tenues en ligne). Le Bureau, pour sa part, a continué, tout au long de l'année, de répondre aux demandes de conseils et d'expertise en matière de déontologie émanant de membres individuels du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales.

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

66. Dans sa décision 2011/24, le Conseil d'administration a invité le Bureau de la déontologie à formuler des recommandations à l'intention de la direction sur le renforcement de la culture du PNUD en matière de déontologie, d'intégrité et de responsabilité. Il est donc demandé à la direction du PNUD de prendre en considération les recommandations suivantes du Bureau de la déontologie :

a) *Intégrer dans les contrats de service du personnel international et dans les contrats de service du personnel national les dispositions appropriées relatives aux exigences auquel ce personnel doit se soumettre lorsqu'il exerce dans la fonction publique au moment de son recrutement par le PNUD et qu'il souhaite conserver son statut de fonctionnaire public tout en travaillant pour le PNUD.* Étant donné que l'indépendance vis-à-vis des autorités gouvernementales est une condition fondamentale de l'exercice de fonctions au service des Nations Unies, les fonctionnaires publics recrutés par le PNUD sont tenus de démissionner officiellement auprès de leur gouvernement avant de rejoindre le PNUD. La politique cadre de recrutement et de sélection du PNUD contient toutefois une disposition relative au « recrutement de fonctionnaires » qui permet aux fonctionnaires recrutés par le PNUD de conserver ce statut dans des circonstances exceptionnelles et très

limitées, par exemple, pour maintenir les droits à pension. Les demandes sont examinées au cas par cas. Leur approbation ne permet de conserver le statut de fonctionnaire national que pour une durée maximale de quatre (4) ans, à l'issue de laquelle les membres du personnel concernés doivent présenter leur démission à leur gouvernement ou au PNUD. Les fonctionnaires publics nouvellement recrutés par le PNUD doivent par ailleurs signer une lettre par laquelle ils s'engagent à éviter tout conflit d'intérêts. Cette lettre détaille les mesures requises en la matière eu égard à toute interaction potentielle entre le PNUD et leur gouvernement. Étant donné que l'indépendance vis-à-vis des autorités gouvernementales constitue une obligation fondamentale pour l'ensemble du personnel du PNUD et que, comme il convient de le rappeler, aucune disposition concernant le recrutement de fonctionnaires publics ne figure dans les contrats de service du personnel international et dans les contrats de service du personnel national, il apparaît nécessaire d'inclure une telle disposition énonçant les conditions requises. Le Bureau de la déontologie note en outre que ces deux types de contrats de service autorisent le personnel recruté selon ces modalités à exercer leurs fonctions à long terme au sein du PNUD.

Recommandation 1. *Il est recommandé à la direction d'examiner les contrats de service du personnel international et les contrats de service du personnel national afin d'y intégrer les dispositions appropriées relatives aux exigences auquel ce personnel doit se soumettre lorsqu'il exerce dans la fonction publique au moment de son recrutement par le PNUD et qu'il souhaite conserver son statut de fonctionnaire public tout en travaillant pour le PNUD. Dans l'intérêt de la cohérence du système des Nations Unies, il pourrait être utile que le Bureau des ressources humaines consulte les services des ressources humaines du Secrétariat et d'autres entités des Nations Unies sur les meilleures pratiques organisationnelles concernant le recrutement de non-fonctionnaires issus du service public.*

b) *Ajouter, dans toute la mesure du possible, les questions relatives à la déclaration de conflit d'intérêts, qui figurent actuellement dans tous les formulaires de candidature en ligne pour les postes de fonctionnaires du PNUD, dans les formulaires de candidature en ligne pour toutes les autres modalités contractuelles.* En 2013, le Bureau de la déontologie a mis au point un formulaire papier de déclaration de conflit d'intérêts pour les candidats à l'emploi présélectionnés afin de détecter et de résoudre d'éventuels conflits d'intérêts avant l'embauche effective du candidat retenu. Si les questions pertinentes relatives aux conflits d'intérêts ont été intégrées par la suite dans les formulaires de candidature en ligne du PNUD pour les postes de fonctionnaires, ces questions n'apparaissent cependant généralement pas dans les formulaires de candidature en ligne pour les non-fonctionnaires. Étant donné que l'ensemble du personnel du PNUD doit adhérer aux mêmes normes générales de conduite et aux mêmes obligations en matière de déclaration de conflits d'intérêts, l'intégration des questions relatives à la déclaration de conflits d'intérêts dans tous les formulaires de candidature en ligne du PNUD, quelle que soit la modalité contractuelle, contribuerait de manière déterminante à la détection, à la prévention et à l'atténuation des conflits d'intérêts pour tout le personnel au moment du recrutement.

Recommandation 2. *Il est recommandé à la direction de veiller à intégrer, dans toute la mesure du possible, les questions relatives à la déclaration de conflit d'intérêts, qui figurent actuellement dans tous les formulaires de candidature en ligne pour les postes de fonctionnaires du PNUD, dans les formulaires de candidature en ligne pour toutes les autres modalités contractuelles, y compris les contrats individuels, les contrats de service du personnel international, les contrats de service du personnel national et les stages.*

VI. Conclusion

67. En 2021, le Bureau de la déontologie a fait en sorte de prêter efficacement ses services de déontologie en dépit de la pandémie prolongée de COVID-19. Cette année a également marqué la fin du mandat de son Directeur. Arrivé en 2012, on lui doit d'avoir considérablement amélioré le profil du Bureau au sein du PNUD et d'en avoir fait un partenaire administratif dynamique et de confiance de l'organisation. L'important travail d'information et de sensibilisation réalisé par le Bureau ces dix dernières années, sa fiabilité et sa réactivité, ainsi que la qualité de ses conseils expliquent que le personnel et la haute direction du PNUD à l'échelle mondiale sollicitent régulièrement ses avis. Œuvrant à intégrer la déontologie dans les activités et les pratiques quotidiennes de l'organisation, le Bureau de la déontologie continuera d'aller de l'avant en se posant en fervent défenseur de l'intégrité institutionnelle et des performances axées sur des principes.
