Nations Unies E/ICEF/2015/9

Conseil économique et social

Distr. générale
9 avril 2015
Français
Original : anglais

Pour information

Fonds des Nations Unies pour l'enfance
Conseil d'administration
Session annuelle 2015
16-19 juin 2015
Point 8 de l'ordre du jour provisoire*

Rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2014

Résumé

Le présent rapport est présenté au Conseil d'administration de l'UNICEF conformément à la section 5.4 du bulletin ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général « Application à l'échelle des Nations Unies de la déontologie : organes et programmes dotés d'une administration distincte » et aux décisions 2010/18 et 2014/12 du Conseil d'administration de l'UNICEF. Le rapport a été examiné par le Comité de déontologie des Nations Unies à sa soixante-sixième session.

Le présent rapport annuel aborde chacun des domaines d'activité pour lesquels le Bureau a reçu mandat : a) activités normatives et aide à l'élaboration des politiques; b) formation, éducation et communication; c) conseil et orientation; d) le Dispositif de transparence financière; e) protection du personnel contre des représailles; et f) participation aux travaux du Comité de déontologie des Nations Unies et du Réseau de déontologie des organisations multilatérales. Conformément à la décision 2014/12 du Conseil d'administration, le rapport présente également des recommandations à la Direction en vue de renforcer la culture d'intégrité et de conformité au sein de l'organisation.

* E/ICEF/2015/4.

15-06043X (F)

Merci de recycler

Durant l'année 2014, le Bureau de la déontologie a eu trois priorités : a) sensibiliser le personnel à la déontologie de la fonction publique internationale; b) mieux faire comprendre la manière d'éviter ou d'atténuer les conflits d'intérêt; et c) promouvoir à l'UNICEF une culture du « parler franc ». Les meilleurs moyens de faire des progrès dans ce domaine sont la mise en place du Dispositif de transparence financière, la fourniture d'avis confidentiels au personnel ainsi qu'aux chefs de bureau, la mise en place d'activités de formation et de soutien à l'intention des animateurs de la déontologie du dialogue avec les bénévoles des bureaux de pays, l'inclusion de l'éthique dans l'élaboration des politiques et des directives et le partage des données d'expérience au sein du système des Nations Unies.

Introduction et information générale sur les activités du Bureau de la déontologie

1. Les activités du Bureau de la déontologie ont été entreprises dans les domaines suivants pour lesquels il avait mandat :

a) Fourniture aux cadres d'une orientation et d'une aide à la formulation des politiques sur les activités normatives en procédant à des examens et en dispensant des conseils sur les règles, politiques, procédures et pratiques de l'organisation afin de renforcer et promouvoir les normes les plus élevées de déontologie et d'intégrité exigées par la Charte des Nations Unies, d'autres statuts et règlements applicables en matière de personnel, et les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux;

b) Sensibilisation du personnel, par la mise en place de programmes d'orientation, de formation et de communication, aux valeurs de l'Organisation des Nations Unies et aux normes de conduite et façons de procéder attendues de lui et à leur importance pour l'obtention de résultats durables en faveur des enfants;

c) Fourniture au personnel et à la direction, sur demande, d'avis et de conseils confidentiels sur les questions de politique et de pratique liées à la déontologie, notamment en ce qui concerne les conflits d'intérêt, la promotion d'une culture du « parler franc » et la protection contre des représailles;

d) Administration du Dispositif de transparence financière;

e) Exécution des responsabilités qu'appelle la mise en place d'une politique de protection contre des représailles;

f) Contribution à l'adoption d'une démarche harmonisée à l'égard des questions de déontologie au sein du système des Nations Unies.

2. Le Bureau de la déontologie a reçu 261 demandes de services en 2014, contre 221 en 2012 et 271 en 2013. Il reçoit des demandes de plus en plus diverses de conseils en déontologie, notamment de la part de chefs de bureaux et de programmes touchant la prise de décisions en phase avec les exigences de la déontologie.

3. Des 261 demandes reçues en 2014, l'élément le plus important (47 %) concerne les services assurés dans le cadre de la fonction de consultation et d'orientation du Bureau, après quoi viennent les demandes de services liés à la formation (16 %). Il y a eu augmentation du nombre de demandes liées à la protection contre des représailles, qui sont passées de 2 en 2013 à 7 en 2014. Une seule avait trait au Dispositif de transparence financière; la faiblesse de ce nombre dit la maturité du programme. La figure 1 montre en pourcentage la distribution des différents types de demandes de services. Le tableau 1 présente en résumé les services assurés par le Bureau de la déontologie au cours de la période triennale 2012-2014.

4. Tout au long de l'année 2014, le Bureau de la déontologie a continué à travailler en étroite collaboration avec les bureaux de l'UNICEF dans le but de promouvoir un message commun et complémentaire. Par la collaboration, le Bureau a également contribué, par ses apports et ses conseils, à trouver réponse aux questions d'éthique organisationnelle qui se posent aux bureaux dotés du pouvoir réglementaire. De par sa nature consultative indépendante, le Bureau de la

déontologie ne possède pas de pouvoir réglementaire. La collaboration a suivi son cours avec la Division des ressources humaines, le Bureau de l'audit interne et des investigations, le Bureau du conseiller juridique de l'UNICEF, la Division des solutions et services informatiques, la Division des approvisionnements et l'Association du personnel aux niveaux mondial et régional. Il y a eu régulièrement des réunions entre le Bureau de la déontologie et celui du Directeur général.

Figure 1
Nombre de demandes de services de déontologie par catégorie, 2014

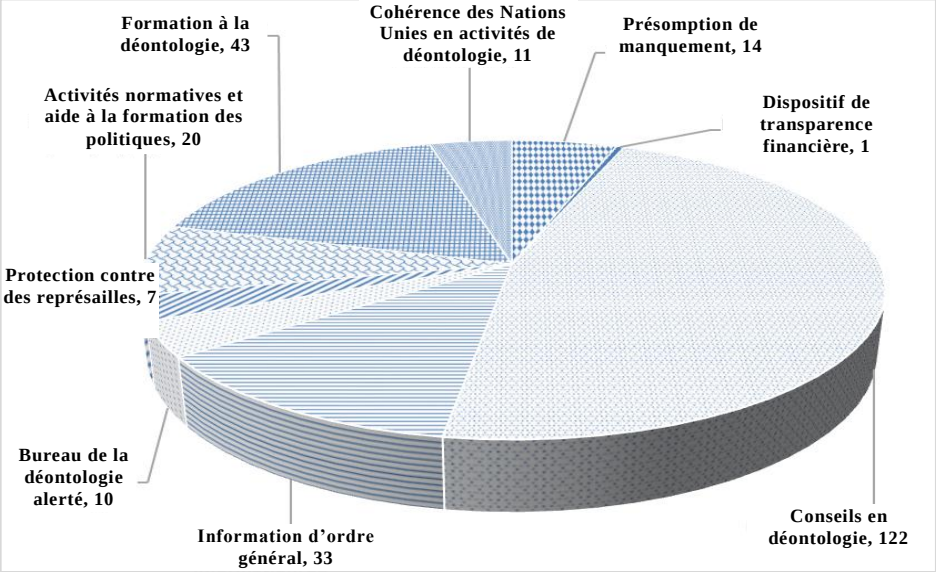


Tableau 1
Comparaison entre catégories pour le nombre de demandes de services de déontologie, 2012 à 2014

Catégorie	*2012*	*2013*	*2014*
Présomption de manquement[a]	0	21	14
Conseils en déontologie	146	121	122
Dispositif de transparence financière	32	24	1
Information d'ordre général	10	20	33
Bureau de la déontologie alerté[b]	0	9	10
Protection contre des représailles	5	2	7
Activités normatives et aide à la définition des politiques	18	23	20
Formation à la déontologie	10	51	43
Cohérence des Nations Unies en activités de déontologie[c]	0	0	11
Total	**221**	**271**	**261**

[a] Cette catégorie a été séparée de conseils en déontologie en 2013.
[b] Bureau de la déontologie alertée pour engager une action en cas de nécessité.
[c] Cette catégorie a été séparée de conseils en déontologie et d'information d'ordre général en 2014.

Activités normatives et aide à la définition des politiques

5. L'une des fonctions essentielles du Bureau de la déontologie consiste à fournir des conseils aux dirigeants sur la fixation de normes de déontologie afin que la politique, les règles et les pratiques de l'organisation traduisent et promeuvent les valeurs des Nations Unies. Ces conseils ne s'arrêtent pas à la formulation des politiques ou directives; ils concernent aussi la manière dont elles sont mises en œuvre. Comme l'organisation incite le personnel à prendre de plus en plus conscience du fait qu'il est censé aligner sa conduite sur les valeurs des Nations Unies, le personnel va à son tour attendre d'elle qu'elle se comporte de manière équitable à son égard. C'est pourquoi il est important que les politiques et directives non seulement s'alignent clairement sur les valeurs des Nations Unies, mais il faut aussi qu'elles soient mises en œuvre avec intégrité.

6. Le Bureau de la déontologie s'est employé, à tous les niveaux de l'organisation, à fournir des conseils sur l'élaboration de plusieurs politiques et directives. Ce faisant, il s'est appliqué à voir si les politiques ou directives envisagées font droit aux questions de déontologie, notamment en matière de conflit d'intérêt, de restrictions d'après emploi et d'impartialité. En ce qui concerne les directives relatives au recrutement, au partenariat ou à l'acquisition de biens ou de services, le Bureau de la déontologie a conseillé aux bureaux de prendre en compte les valeurs de base en plus de celle d'efficacité et de compétences. Le Bureau a été consulté sur un certain nombre de points : la conception de la politique de protection de l'enfant; l'établissement de principes de déontologie dans les recherches effectuées sur les enfants et en collaboration avec eux; la concertation avec le secteur privé; la passation de contrats de consultant et de services et l'application de la politique d'après emploi, les responsabilités de l'organisation à l'égard des populations confrontées à des situations d'urgence; la réaction à l'épidémie d'Ebola; la révision des directives concernant les investigations du Bureau de l'audit interne et des investigations et les directives concernant les publications externes.

7. Le plan stratégique de l'UNICEF pour la période 2014- 2017 comprend un indicateur de gestion concernant l'instauration d'une culture du parler franc. Cet indicateur est mesuré par le Sondage mondial du personnel, l'enquête de 2014 servant de référence. Pour cette raison, le Bureau de la déontologie a fourni des conseils aux dirigeants durant l'établissement de l'enquête de 2014.

8. La collaboration avec la Division des ressources humaines a été importante pour la fourniture de conseils cohérents au personnel sur la politique de l'organisation (CF/EXD/2012-009) en matière d'activités externes, comme celles qui ont trait aux conseils d'administration, aux activités caritatives et aux publications (voir les instructions administratives des Nations Unies ST/AI/2000/13 et la circulaire ST/IC/2006/30. Le Bureau de la déontologie a aussi beaucoup consulté le Bureau de l'audit interne et des investigations, le Bureau du Médiateur et le Bureau du conseiller du personnel en vue de mieux comprendre les risques que court l'organisation s'il est porté atteinte à l'éthique.

Formation, éducation et communication

9. Le Bureau de la déontologie s'emploie à mieux faire connaître le comportement que l'on attend de fonctionnaires internationaux de façon à rendre tangibles les valeurs des Nations Unies. La formation vise aussi à faire prendre conscience des biais cognitifs qui peuvent rendre difficile, pour les fonctionnaires appelés à prendre des décisions sur une base quotidienne, le respect de ces normes et politiques en toutes circonstances. Les échanges de vues sur les questions de déontologie portent sur la reconnaissance des conflits d'intérêt et des dilemmes apparentés, les difficultés rencontrées lorsqu'il s'agit de faire preuve d'impartialité, et les risques présentés par l'excès de conformité.

10. L'instauration d'une culture de la déontologie dans l'organisation passe par la reconnaissance du caractère essentiel de son rôle. C'est pour cette raison que le Bureau de la déontologie travaille avec les équipes de gestion régionales, avec les programmes de leadership que gère la Division des ressources humaines pour la mise en place d'une formation à base de rôle et avec les équipes de gestion par pays sur le rôle proprement dit des leaders. Pour la formation à base de rôle, des documents ont également été mis en circulation, au niveau des pays, des régions et du siège, sur le respect de la déontologie dans la collecte de fonds et l'établissement de partenariats.

11. En 2014, le Bureau de la déontologie a reçu 43 demandes d'aide à la formation. Ce chiffre ne comprend pas les séances à base de Web tenues pour former un cadre de facilitateurs locaux du dialogue sur la déontologie. Le bureau a répondu aux 43 demandes selon trois modalités : a) séances de formation collective en face-à-face au siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays; b) fourniture de matériels et services de préceptorat aux animateurs locaux sur les questions de déontologie organisés par les divers bureaux; et c) exposés et autres moyens d'information.

12. En tout, 855 membres du personnel ont été formés individuellement. Ce chiffre ne comprend pas les exposés plus courts faits sur place à l'intention d'un groupe ou d'individus, la formation de cadres, le soutien à la formation locale par Skype ou d'autres moyens de formation spéciale sur le partenariat et la collecte de fonds. Cela ne comprend pas non plus le nombre d'animateurs du dialogue sur la déontologie formés à l'aide de méthodes basées sur le Web. On énumère dans le tableau 2 ci-dessous les diverses activités de formation.

13. Fin 2013, le Bureau de la déontologie a piloté, en collaboration avec les bureaux régionaux et la Division des ressources humaines, l'initiative relative aux animateurs du dialogue sur la déontologie. En 2014, cette initiative a été mise à l'échelle. On forme les animateurs à utiliser des modules qui portent sur les valeurs des Nations Unies, les normes de conduite concernant la fonction publique internationale, les conflits d'intérêt, la fraude et le manquement, la protection contre des représailles, la fonction publique et la vie privée. Ils ont été établis en collaboration avec la Division des ressources humaines, le Bureau de l'audit interne et des investigations, le Bureau du conseiller juridique de l'UNICEF, la Division des approvisionnements, la Division de la gestion financière et administrative et les bureaux régionaux. Chaque module se compose d'études de cas, de questions à débattre et d'un exposé, et les activités qu'il comporte peuvent être accomplies en moins de 90 minutes. Les modules sont disponibles en anglais, en français et en

espagnol. Cent cinquante animateurs du dialogue sur la déontologie ont été formés dans 71 pays, formation qui s'est faite sur le Web tout au long de l'année. En 2014, ces animateurs ont tenu 25 séances par dialogue dans 19 bureaux de pays. Suite à leurs séances locales de formation, ces animateurs ont adressé des questions au Bureau de la déontologie concernant des dilemmes que pose la déontologie au personnel. L'objectif de l'initiative est de permettre aux bureaux de pays de prévoir des dialogues plus courts mais plus fréquents sur la déontologie afin de créer, au moment de prendre une décision, l'habitude de se demander si cette décision serait conforme à la déontologie.

14. En novembre 2014, un nouveau cours d'initiation à la déontologie en ligne, adapté du cours à support électronique du Secrétariat des Nations Unies, a été finalisé en anglais. Sa traduction va se faire en français et en espagnol suffisamment à temps pour le lancement anticipé du cours durant le premier trimestre de 2015. On prévoit de le rendre obligatoire pour tout le personnel actuel et de l'inclure dans le dispositif d'entrée en fonctions du nouveau personnel.

15. Dix des demandes de formation reçues par le Bureau de la déontologie concernaient des documents ou des conseils sur la manière d'organiser des séances locales de formation à la déontologie. Le Bureau a envoyé des documents, notamment un message vidéo approprié, et il a, dans certains cas, instauré un dialogue avec les animateurs avant et après la tenue des séances.

16. Le Bureau de la déontologie a également répondu à une demande de conseils et de documents concernant la mise en place d'une formation pour la politique harmonisée concernant les transferts de fonds. Il lui a été agréable de noter que l'éthique et l'intégrité sont considérées comme des éléments importants de la mise en œuvre de cette politique. Il a noté également comme tendances positives le surcroît d'attention que portent les auditeurs internes à la formation à la déontologie et le fait que la direction des bureaux en prend de plus en plus conscience.

17. Le Bureau de la déontologie se félicite de sa collaboration avec la Division des approvisionnements, qui organise des activités de formation sur la gestion de la passation des marchés et des contrats. L'intégrité dans la gestion de la passation des marchés et des contrats fait partie du dispositif de formation de base. En 2014, la Division des approvisionnements a organisé six sessions sur les questions d'intégrité qui ont attiré en tout 557 participants. Il y avait parmi eux 158 fonctionnaires venus de bureaux et de divisions autres que d'approvisionnement, dont 145 de bureaux extérieurs et 13 du siège. Le Bureau de la déontologie continue à échanger information et données d'expérience avec l'équipe chargée des activités de formation à la Division des approvisionnements.

Tableau 2
Sessions de formation tenues en 2014

	Formation sur place				
	Personnel et déontologie	*Leadership et déontologie*	*Questions spéciales*	*Exposés*	*Formation ou soutien par le Web*
Bureaux de pays et bureaux régionaux	Bangladesh Cambodge Cameroun Côte d'Ivoire Philippines Thaïlande Timor-Leste Bureau régional d'Afrique orientale et australe Bureau régional d'Afrique occidentale et centrale Bureau régional Asie de l'Est et Pacifique Présidences de l'Association du personnel	*Équipes régionales de gestion* : Asie du Sud Bureau régional d'Afrique occidentale et centrale *Équipes de gestion par pays/bureau* : Bangladesh Cambodge Cameroun Philippines Timor-Leste Bureau régional Asie de l'Est et Pacifique	Thaïlande Asie de l'Est et Pacifique Division des partenariats publics	Nouveau directeur des ressources humaines pour le Bureau régional d'Afrique occidentale et centrale	Équateur Zambie Animateurs de dialogue sur la déontologie
Siège	Bureau de l'audit interne et des investigations		Association du personnel de New York – Interaction organisée avec le personnel; Division des partenariats publics	Groupe consultatif de haut niveau; Personnel de la Division des approvisionnements chargé de la passation des marchés; Chefs de la Division des ressources humaines et des ressources humaines régionales	

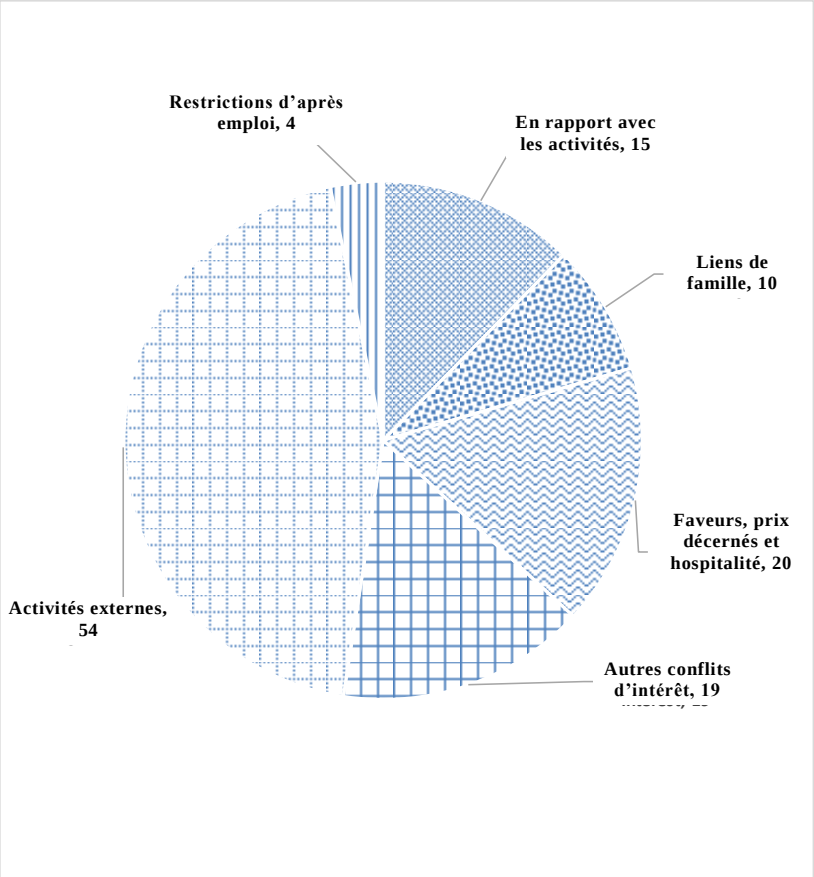
Conseils et orientation

18. Le Bureau de la déontologie a reçu 122 demandes de conseils en déontologie en 2014, contre 146 en 2012 et 121 en 2013. Comme le montre la figure II , une très grande majorité de demandes (88 %) continue à concerner des conflits d'intérêt au sens large (activités externes, faveurs, liens familiaux, activités d'après cessation de service et autres conflits d'intérêt. Si la majorité des demandes provient de fonctionnaires agissant à titre individuel, il en vient maintenant beaucoup de cadres qui souhaitent obtenir des conseils sur la manière de faire face à des dilemmes déontologiques qui se posent à l'UNICEF à l'égard d'entités étrangères ou sur la manière de traiter les demandes et questions présentées par les membres de leur personnel.

19. En ce qui concerne les conflits d'intérêt, le Bureau de la déontologie entretient des rapports de collaboration étroits avec la Division des ressources humaines pour les conseils fournis. La majorité des questions de cette catégorie continuent à lui venir de la Division des ressources humaines, encore que l'on puisse se flatter d'une augmentation du nombre de demandes émanant des personnels de bureaux de pays et de leurs directeurs concernant la gestion de conflits d'intérêt pour le personnel recruté localement. Le Bureau de la déontologie a continué à élaborer des modèles de lettres de conseil et de récusation qui peuvent s'adapter à diverses situations dans lesquelles des conflits d'intérêt peuvent survenir. Ceci a conduit au fait que de simples affaires ont été traitées par la Division des ressources humaines. Ainsi, les demandes de conseils adressées au Bureau de la déontologie continuent d'être complexes, nécessitant souvent plusieurs échanges de communications avec les fonctionnaires et les bureaux.

20. En 2014, le Bureau de la déontologie a continué à appliquer une pratique datant de 2013 qui est de séparer la catégorie « allégation de manquement » de la catégorie « conseils en déontologie ». Les cas de conduite frauduleuse sont maintenant pour la plupart signalés directement au Bureau de l'audit interne et des investigations, les allégations de harcèlement, notamment de harcèlement sexuel, pouvant également relever de la saisine du Bureau de la déontologie. Le Bureau conseille au personnel de commencer par voir le Médiateur, ce que font la plupart. Toutefois, certains dénonciateurs hésitent à exprimer officiellement leurs doléances. Le Bureau n'a pas mandat pour intervenir directement dans la résolution de griefs liés à l'emploi. Il donne des conseils sur les dispositifs en place pour obtenir réparation et sur les organismes capables d'aider le personnel à trouver réponse à ses préoccupations. Le Bureau a noté que, souvent, les fonctionnaires ne réunissent pas une documentation suffisante sur les incidents qui donnent lieu à leurs préoccupations. C'est pourquoi le module de formation comprend désormais un guide concret sur la manière de documenter les incidents dans lesquels il y a présomption de harcèlement. La formation des responsables porte aussi sur le rôle qui leur incombe de faire régner respect et harmonie dans les lieux de travail qu'ils dirigent.

Figure II
Demandes de conseils de déontologie par sous-catégorie, 2014



Dispositif de transparence financière

21. Le Bureau de la déontologie continue à administrer le Dispositif de transparence financière, dont le principal objectif est la gestion des conflits d'intérêt. Pour sensibiliser davantage à l'importance de la gestion de ces conflits, le Bureau utilise, dans les communications internes qu'il adresse au personnel, la désignation « Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêt ». Le programme en est à sa septième année et demeure un important outil pour l'instauration d'une culture de l'intégrité à l'UNICEF. Comme les années précédentes, le Dispositif protège l'UNICEF contre les conflits d'intérêts et divers risques organisationnels liés aux activités extérieures des membres du personnel et aux obligations financières qu'ils assument.

22. Conformément à la directive du Directeur général de 2012 (CF/EXD/2012-003), tous les fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur et tout fonctionnaire dont les attributions sont définies dans la politique de transparence financière de l'UNICEF sont tenus de remplir une déclaration. Outre les fonctionnaires désignés à l'avance qui sont tenus de faire cette déclaration en raison de leur niveau ou titre fonctionnel, d'autres sont choisis conformément à la politique

de l'organisation en collaboration avec le Bureau de la déontologie et le chef de chaque bureau pendant l'enregistrement du Dispositif. Le Bureau de la déontologie compte dans une large mesure sur la collaboration des divers bureaux pour le choix d'autres fonctionnaires en fonction de leur niveau, de leur fonction et du risque apparent. Le nombre de fonctionnaires participant au programme était de 2 694 en 2012 et de 2 498 en 2013. Au total, 2 594 fonctionnaires ont été choisis en 2014 pour participer au Dispositif de transparence financière pour la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2013. Ceci comprend les fonctionnaires ayant le niveau de directeur ou de représentant qui sont entrés au service de l'UNICEF après la date de lancement du Dispositif en mars et qui ont reçu, en septembre 2014, une notification dans laquelle il leur était demandé de remplir une déclaration.

23. À la mi-juillet 2014, le personnel qui avait été retenu en mars s'était conformé à 99 %. Une dérogation avait été accordée à 45 fonctionnaires qui avaient quitté l'organisation, avaient pris un congé prolongé ou n'avaient pas été déclarés conformes au profil et avaient été écartés de la liste à la demande des coordonnateurs. Le petit nombre de ceux qui restaient avaient été contactés par la Division des ressources humaines pour leur conformité. Pour la mi-janvier 2015, il y avait aussi un taux de conformité de 100 % concernant le nouveau personnel de rang supérieur qui avait été retenu en septembre pour remplir une déclaration. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie continue de collaborer avec la Division des ressources humaines dans le cadre d'un système qui exige que les cadres supérieurs se conforment aux règles du Dispositif avant la prorogation de leur contrat et avant d'être appelés à de plus hautes fonctions.

Tableau 3
Application du Dispositif de transparence financière, 2007-2014

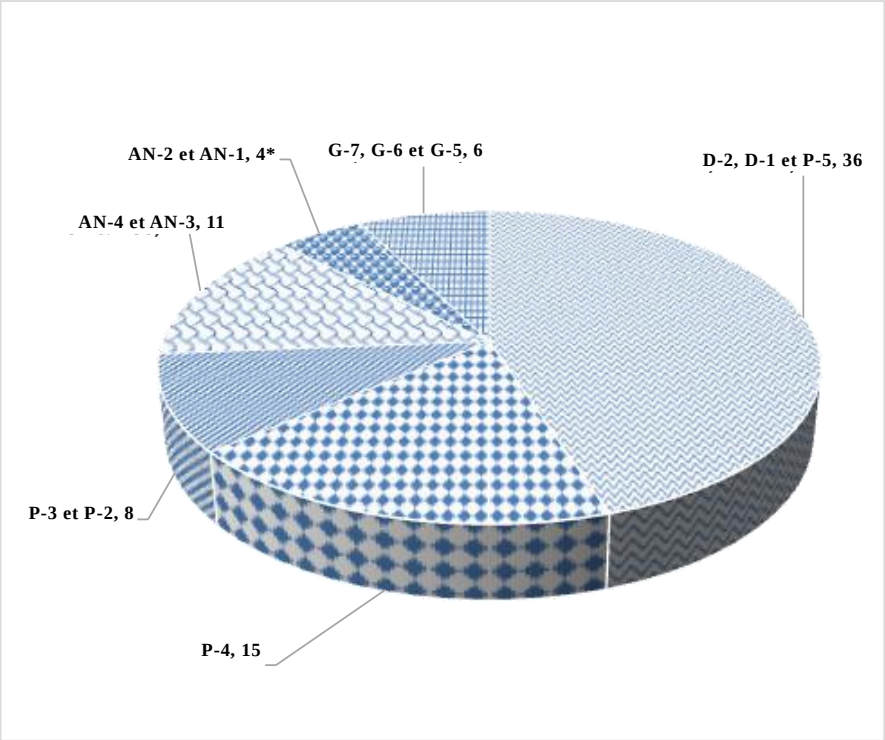
Année	*Nombre de fonctionnaires devant faire une déclaration*	*Application (pourcentage)*
2007	2 545	82,8
2008	2 556	83,8
2009	2 536	100,0
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0

24. L'examen des déclarations constitue une étape cruciale dans la compréhension du risque de conflit d'intérêt. On s'efforce d'atténuer ce risque et de guider les fonctionnaires sur la manière de prévenir les conflits relatifs à leurs obligations professionnelles. Les conflits relevés se rapportent principalement aux activités extérieures des fonctionnaires. Une autre catégorie de conflits concerne les fonctionnaires dont des membres de leur famille travaillent au sein du système des Nations Unies. Un faible pourcentage de fonctionnaires ont des locataires qui travaillent également au sein de ce système. Ayant reçu des conseils en la matière lors de précédentes années, les fonctionnaires sont plus au courant de ce qu'il faut faire en cas de conflit d'intérêt. Ainsi, plusieurs ont proactivement fait état, dans

leur déclaration, de mesures d'atténuation appropriées, réduisant ainsi le besoin de notes d'orientation. Au total, sur les 2 594 fonctionnaires qui ont rempli une déclaration, 171 (7 %) signalaient une forme quelconque de risque de conflit d'intérêt nécessitant une note d'orientation. Pour les raisons indiquées plus haut, le nombre de ces notes a été moindre que les années précédentes.

25. Le processus de vérification fait partie intégrante du Dispositif de transparence financière et sert à améliorer le degré de précision des renseignements divulgués par les fonctionnaires. Cette année, le Bureau de la déontologie a procédé à sa deuxième vérification des déclarations. Parmi l'ensemble des déclarants, un peu plus de 3 % (soit 80 déclarations), représentant un échantillon de composition diversifiée selon l'emplacement et la classe, ont été sélectionnés au hasard à des fins de vérification. La figure 3 ci-dessous montre que 44 % des fonctionnaires sélectionnés faisaient partie des classes de directeur et P-5. Les fonctionnaires sélectionnés à des fins de vérification étaient tenus de soumettre les pièces justificatives requises, parmi lesquelles des documents provenant de tiers, pour valider les renseignements qu'ils avaient divulgués dans leur déclaration. Au 30 décembre 2014, le Bureau avait achevé la vérification de 100 % du reste des déclarations sélectionnées. Six fonctionnaires ont pris leur retraite ou quitté l'organisation avant la fin de cet exercice pour une raison sans rapport avec l'exercice. Ils ont été exclus du processus de vérification. Au 30 décembre 2014, le Bureau avait achevé la vérification de 100 % du reste des déclarations sélectionnées. Seize participants (20 %) ont fourni des documents mettant en lumière des avoirs qu'ils n'avaient pas précédemment déclarés. C'est fonctionnaire recevront, avec l'avis habituel d'avoir à remplir la nouvelle déclaration en 2015, une liste personnalisée des avoirs qu'ils avaient omis d'indiquer. Parce qu'une déclaration pleine et complète est indispensable au maintien de normes de déontologie, le Bureau s'emploiera à donner au personnel des instructions soulignant son importance.

Figure III
Distribution du personnel soumis à vérification aux fins de transparence financière par niveau, 2014



* AN renvoie à des administrateur recruté sur le plan national.

Protection des fonctionnaires contre des représailles

26. La politique relative à la protection contre des représailles a pour objet de protéger ceux qui dénoncent des manquements de mesure préjudiciable réelle ou menace de telle mesure pour avoir, par exemple, dénoncé un manquement en toute bonne foi, ou encore en raison de leur participation à des audits ou enquêtes dûment autorisés. Conformément à la décision 2014/12 du Conseil d'administration, l'UNICEF a révisé sa politique de protection contre des représailles, portant de 60 jours à 6 mois à compter de la date à laquelle la mesure de représailles a été prise ou menacée d'être prise le délai prévu pour saisir d'une plainte le Bureau de la déontologie.

27. La fonction d'interlocuteur chargé de la politique en matière de protection contre des représailles constitue une composante essentielle des activités du Bureau de la déontologie. En 2014, le Bureau a reçu sept demandes, toutes émanant de bureaux de pays, relatives à la protection contre des représailles. Deux d'entre elles étaient des demandes d'information. Après clarification de la politique et après débat sur les points soulevés par les fonctionnaires en question, il est devenu clair que leur affaire n'impliquait pas de représailles. Des conseils ont été donnés sur la manière de traiter ces questions. Dans un cas, le Bureau a indiqué et expliqué la politique suivie et demandé des précisions. Le fonctionnaire n'a pas donné suite à

l'affaire. Dans un autre, le Bureau a demandé au fonctionnaire un complément d'information et il demeure en contact avec lui ou elle. Le Bureau a décidé de procéder à une enquête préliminaire, ayant conclu qu'il s'agissait à première vue de représailles dans chaque cas. Dans l'un de ces cas, le Bureau a recommandé aussi d'offrir une aide intérimaire à l'auteur de la plainte, offre qui a été mise en œuvre. L'enquête menée sur deux de ces affaires a pris fin et, dans les deux cas, elle n'a pas trouvé preuve de représailles. Le Bureau a examiné le rapport d'enquête ainsi que les documents de base et donné son assentiment aux conclusions. Une de ces affaires est toujours en cours.

28. Une culture du parler franc est importante pour une organisation qui vise à aligner le comportement de son personnel sur les normes attendues et à procéder par évaluation et par écoute d'opinions et de propositions avant de se prononcer. Mais une culture du parler franc demeure d'un accès difficile pour le personnel en dépit des divers mécanismes, formels et informels, mis en place par l'organisation, car cela fait intervenir trois principes dans lesquels les fonctionnaires doivent avoir confiance : a) vous pouvez parler sans crainte de représailles ou de conséquences fâcheuses d'aucune sorte; b) parler franc n'est pas futile; et c) les mécanismes en place pour résoudre les questions de manquement ou autres différends sont appliqués de manière équitable. Ainsi, l'indicateur de résultats du plan stratégique 2014 2017 sur une culture du parler franc devait être un indicateur composite de ces trois facteurs dans le sondage mondial du personnel. Quatre indicateurs mesurant ce que ressent le personnel, deux relatifs à la peur et les deux autres relatifs à la futilité et à l'équité, ont été utilisés pour calculer l'indicateur composite (moyenne simple). D'après l'enquête de 2014, l'indicateur de résultats concernant une culture du parler franc relève que 51 % des enquêtés estiment qu'ils peuvent parler franc. L'organisation devrait viser à faire en sorte que cet indicateur arrive à 80 %.

Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau de la déontologie des organisations multilatérales

29. En 2014, l'UNICEF a participé à 10 des 11 réunions du Groupe de la déontologie des Nations Unies. En dehors de ces réunions, les membres du Groupe se sont consultés fréquemment pour harmoniser les conseils et les pratiques. Ces activités ont été extrêmement utiles en ce qu'elles permettent d'améliorer la qualité des conseils et de contribuer aux progrès réalisés sur la voie de l'harmonisation des politiques et des pratiques entre les fonds et les programmes. Des renseignements plus détaillés sur les travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies figurent dans le Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/69/332), présenté à la soixante-neuvième session de l'Assemblée générale.

30. L'UNICEF participe également à la réunion annuelle du Réseau de déontologie des organisations multilatérales. Cette réunion offre une excellente occasion d'échanger des matériels, de se familiariser avec des pratiques optimales et d'en élaborer de nouvelles. En 2014, les participants ont concentré leur attention sur les questions que soulèvent l'utilisation des médias sociaux, la protection des lanceurs d'alerte et la prévention des représailles, la collaboration des bureaux en matière de déontologie avec d'autres parties prenantes internes et la possibilité de donner au personnel voix aux valeurs. Le Conseiller principal sur les questions de déontologie a participé, en tant que membre de la tribune, à la séance consacrée aux

aspects déontologiques de la collaboration du Bureau avec les parties prenantes internes.

Recommandations à la direction

31. Le premier paragraphe du Plan stratégique pour 2014-2017 dit que l'UNICEF a pour mission fondamentale de promouvoir les droits de tous les enfants, partout dans le monde, dans toutes les activités que mène l'organisation – ses programmes, ses actions de plaidoyer et ses opérations. La stratégie d'équité, axée sur les enfants et les familles les plus défavorisés et exclus, traduit en action l'engagement de l'UNICEF en faveur des droits des enfants. Pour l'UNICEF, l'équité signifie que tous les enfants ont la possibilité de survivre, de se développer et de réaliser tout leur potentiel, sans discrimination, préjugés ou favoritisme.

32. Un comportement déontologique et un processus de prise des décisions conforme aux principes de déontologie sont d'une importance cruciale pour l'UNICEF dans l'accomplissement de sa mission. Dans le plan stratégique 2014-2017 pour le Bureau de la déontologie, trois objectifs majeurs ont été fixés : sensibiliser le personnel de l'UNICEF à l'importance de la déontologie et des normes de conduite, faire comprendre les conflits d'intérêt et instaurer une culture du parler franc.

33. Dans l'enquête mondiale de 2014 sur le personnel, 92 % des enquêtés ont dit qu'ils comprennent les normes de conduite que l'on attend d'eux, 83 % ont dit qu'ils savent ce qu'il faut faire s'ils sont témoins d'un comportement contraire à la déontologie ou d'un manquement au sein de l'UNICEF. Ceci est très encourageant. Afin de poursuivre sur cette voie, le Bureau de la déontologie recommande de rendre obligatoire pour tout le personnel le programme d'apprentissage par ordinateur et de l'inclure dans le programme d'entrée en fonction des nouveaux fonctionnaires.

34. Le Dispositif de transparence financière et de sensibilisation de l'ensemble du personnel a permis de mieux comprendre les conflits d'intérêt. Toutefois, les questions posées au Bureau de la déontologie pendant et après les séances de formation et les séances de dialogue sur la déontologie montrent qu'il faut continuer à améliorer ce processus. La Division des ressources humaines et le Bureau de la déontologie ont noté également qu'ils reçoivent un nombre croissant de demandes de conseils sur la manière de gérer les conflits d'intérêt que peuvent connaître les fonctionnaires recrutés récemment, comme le fait d'être en congé spécial par rapport à un précédent employeur. Le Bureau de la déontologie recommande que soit mis en place, dans le cadre du processus de recrutement, un système permettant à un nouveau fonctionnaire de faire connaître et de gérer proactivement ses éventuels conflits d'intérêts.

35. La version 2013 des normes de conduite de la fonction publique internationale comprend une nouvelle section sur les restrictions d'après emploi. L'UNICEF utilise de plus en plus, au niveau du siège, le portail mondial pour les organismes des Nations Unies dans sa demande de propositions concernant les gros contrats. Pour ce type de contrat, des restrictions de cessation d'activités en phase avec le bulletin du secrétaire général ST/SGB/2006/15 sur la question sont en place. Mais, pour les autres contrats, ceci n'est pas clair. Le Bureau de la déontologie recommande que l'UNICEF adopte des restrictions d'après emploi conformes au

bulletin ST/SGB/2006/15 pour les contrats de biens et de services ainsi que pour l'Accord de coopération au titre des programmes. Ceci aiderait aussi le personnel à mieux comprendre la conduite à adopter à l'égard des entrepreneurs avec lesquels on traite ou envisage de traiter et avec les partenaires.

36. Une culture du parler franc permet à l'organisation de traiter suffisamment à temps un comportement d'atteinte à la déontologie pour que cela ne devienne pas un risque pour elle. Ces avantages vont toutefois bien au-delà car une culture du parler franc contribue aussi à renforcer le dialogue sur l'innovation et la stratégie. Pour favoriser l'instauration d'une telle culture, le Bureau de la déontologie engage vivement les dirigeants à voir comment poursuivre la mise en œuvre de la politique de l'organisation d'une manière ouverte et équitable, améliorer celle de la politique en place en termes d'équité de procédure, poursuivre ses efforts en vue d'améliorer les capacités de direction et de gestion à tous les niveaux de manière à pouvoir traiter proactivement les questions soulevées par les fonctionnaires et instituer des outils, comme l'évaluation des résultats à 360°, pour mobiliser les compétences concernant l'instauration d'une culture du parler franc.

37. Le Bureau de la déontologie a pris l'engagement de développer et de promouvoir une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité au sein de l'UNICEF. Pour atteindre cet objectif, il continuera de collaborer avec tous les bureaux et divisions, l'association du personnel, les bureaux de la déontologie des Nations Unies ainsi que d'autres parties prenantes afin de promouvoir une culture organisationnelle axée sur le sens de la déontologie.