



Conseil d'administration de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes

Distr. générale
5 juillet 2023
Français
Original : anglais

Deuxième session ordinaire de 2023

12 et 13 septembre 2023

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

Déontologie

Rapport sur la fonction de déontologie d'ONU-Femmes pour la période allant du 1^{er} avril au 30 juin 2023

Résumé

En application de la décision 2022/5 du Conseil d'administration, la Conseillère en déontologie soumet le présent rapport, qui porte sur les activités qu'elle a menées au cours de la période allant du 1^{er} avril au 30 juin 2023. Les données relatives à la participation d'ONU-Femmes au dispositif de transparence financière des Nations Unies administré par le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies concernent le cycle de déclaration de 2022.

Comme indiqué dans la section 5.4 de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » ([ST/SGB/2007/11](#)), le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le présent rapport à sa 157^e réunion, tenue le 12 juin 2023.

Il s'agit du premier rapport présenté par la Conseillère en déontologie depuis sa nomination le 1^{er} avril 2023, à la suite de la création de la fonction de déontologie en 2022. Elle est la première personne à occuper ce poste.

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et du point de vue de la direction.



I. Introduction

1. Le premier rapport sur les activités de la Conseillère en déontologie est soumis conformément à la décision 2022/5 du Conseil d'administration. Il présente les activités que la Conseillère en déontologie a menées entre le 1^{er} avril et le 30 juin 2023, conformément au mandat qui lui est confié au titre de 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, 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. La fonction de déontologie a pour objectif d'aider la Directrice exécutive à veiller à ce que tous les membres du personnel d'ONU-Femmes s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité, comme le prévoit la Charte des Nations Unies. Un personnel qui respecte les principes d'intégrité, d'impartialité, d'indépendance et de responsabilité accroît la confiance et la crédibilité auprès de nos partenaires et des parties prenantes, à l'appui de la vision d'ONU-Femmes fondée sur l'obtention de résultats transformateurs en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Le rôle de la Conseillère en déontologie est d'appuyer le personnel d'ONU-Femmes dans la réalisation de cette vision, en encourageant, en renforçant et en entretenant une culture qui promeut le respect le plus strict de la déontologie dans la conduite.

3. Conformément aux principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité et à la circulaire ST/SGB/2007/11, la Conseillère en déontologie met en œuvre son mandat dans les domaines suivants : a) fourniture à titre confidentiel d'avis et de conseils en matière de déontologie au personnel et à la direction, b) formation, sensibilisation et communication en matière de déontologie, c) élaboration de normes et appui aux politiques, d) gestion du dispositif de transparence financière d'ONU-Femmes au titre de l'accord conclu entre ONU-Femmes et le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies, conformément à la circulaire du Secrétaire général sur la déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts (ST/SGB/2006/6), e) administration de la politique d'ONU-Femmes sur la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. Le rapport traite également de la collaboration de la Conseillère en déontologie avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies et de sa demande d'adhésion et de participation au Réseau Déontologie des organisations multilatérales.

II. Mise en place de la fonction de déontologie

4. La fonction de déontologie d'ONU-Femmes est assurée par un membre du personnel, la Conseillère en déontologie de classe P-5, qui est entrée en fonction le 1^{er} avril 2023. La Conseillère en déontologie est chargée de fournir des services liés à la déontologie à quelque 3 700 membres du personnel d'ONU-Femmes, dont environ 1 200 fonctionnaires.

5. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a concentré ses efforts sur la mise en place de la fonction de déontologie au sein d'ONU-Femmes, en garantissant sa confidentialité et son indépendance. Elle a mené des consultations auprès du personnel d'encadrement, des parties prenantes et des fonctions de déontologie d'autres entités du système des Nations Unies afin d'élaborer un plan de travail préliminaire visant à lancer la fonction de déontologie d'ONU-Femmes. Les

premières étapes ont consisté à sensibiliser le personnel au rôle de la fonction de déontologie et à établir les canaux et les procédures nécessaires pour faire en sorte qu'elle puisse commencer à fournir des services au personnel d'ONU-Femmes sans délai.

6. À cet égard, en coopération avec la Division des ressources humaines et la Division des systèmes d'information et des télécommunications, la Conseillère en déontologie a assuré le transfert du domaine ethics@unwomen.org vers la fonction de déontologie. Il s'agit désormais d'une boîte aux lettres électronique dédiée et confidentielle, destinée à recevoir les demandes de services de déontologie et à permettre à la Conseillère de correspondre avec le personnel. En outre, afin de protéger la confidentialité des questions portées à son attention et de suivre les données, une base de données sécurisée a été créée en coopération avec le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies. Seule la Conseillère en déontologie a accès à la boîte aux lettres et à la base de données.

7. Au cours de cette période de mise en place, la Conseillère en déontologie a régulièrement consulté les membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies, qui lui ont fourni des outils, des documents écrits et des conseils, ce qui, outre le renforcement de l'efficacité, a largement contribué à garantir le lancement réussi de la fonction au sein d'ONU-Femmes.

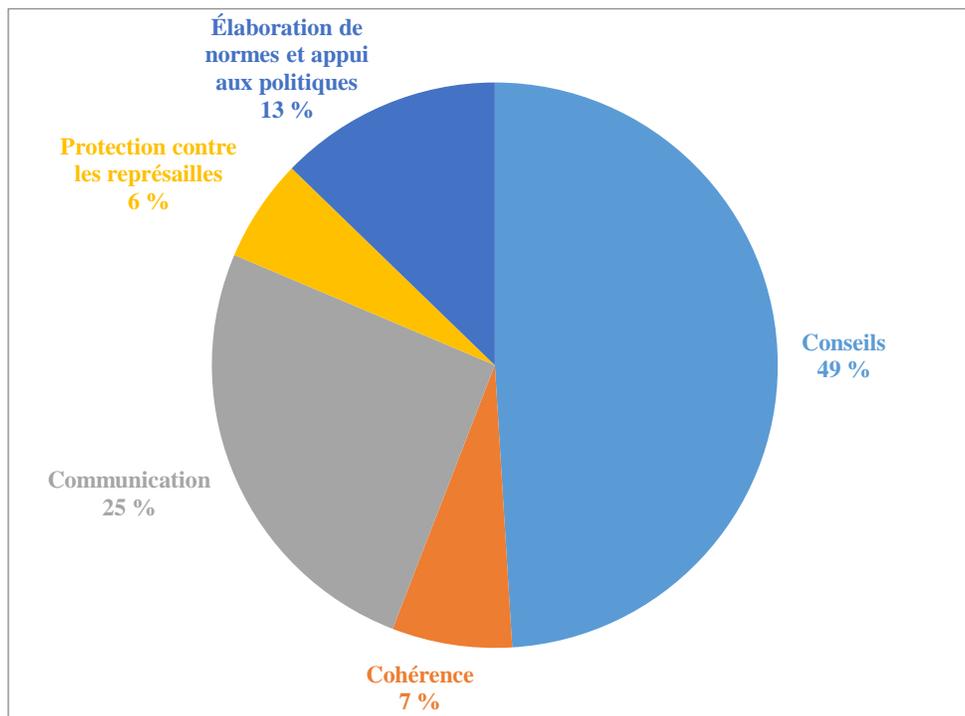
8. En 2021, le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies a présenté un rapport sur l'examen de la fonction de déontologie au sein dudit système¹. Au moment de la publication de ce rapport, ONU-Femmes ne disposait pas encore de sa fonction de déontologie. Les principes d'indépendance énoncés dans le rapport ont cependant guidé la Conseillère en déontologie dans la mise en place de la fonction. Le rapport note que l'indépendance est « indispensable à la bonne exécution du mandat de la fonction de déontologie » et la définit comme « [...] l'absence de subordination à des conditions qui menacent la capacité d'une personne de s'acquitter de ses responsabilités d'une manière objective, suffisamment autonome et à l'abri de toute influence extérieure »². Lors de la mise en place de la fonction, la Conseillère en déontologie a reçu l'appui de la direction et a été autorisée à mener ses activités sans ingérence extérieure. Elle continuera de suivre les approches d'autres organisations similaires et les recommandations de contrôle pertinentes pour assurer le maintien des pratiques rigoureuses en matière d'indépendance.

9. Au cours des trois mois qui ont suivi son entrée en fonction, la Conseillère en déontologie a dirigé les activités de mise en place tout en répondant aux demandes de services, qui étaient au nombre de 102 à la fin du mois de juin 2023. Comme le montre la figure 1, les demandes de services portaient sur des questions entrant dans les catégories suivantes : conseils en matière de déontologie (50,49 %), protection contre les représailles (6,6 %), communication, formation et sensibilisation (26,25 %), élaboration de normes et appui aux politiques (13,13 %) et cohérence (7,7 %).

¹ Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2021/5](#)).

² Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2021/5](#)), section III.A, paragraphe 98, citant le paragraphe 127 du document publié sous la cote [JIU/REP/2018/4](#).

Figure 1
Demandes de services, par catégorie



III. Activités

A. Élaboration de normes et appui aux politiques

10. La Conseillère en déontologie a fourni des conseils et un appui à d'autres divisions dans l'élaboration et la mise à jour de politiques et de normes en matière de déontologie et d'intégrité. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a contribué à plusieurs questions politiques ou les a commentées, notamment la politique de contrôle interne d'ONU-Femmes, la stratégie de mobilisation du secteur privé et les Conditions générales d'emploi des consultants. La Conseillère en déontologie a également lancé un examen de la politique de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, dans le but de la mettre à jour et de refléter le rôle de la fonction de déontologie au sein d'ONU-Femmes, de clarifier son application et d'incorporer les meilleures pratiques des organisations du système des Nations Unies. La Conseillère en déontologie collabore également avec la Division des ressources humaines à la révision de la procédure d'autorisation des activités extérieures.

11. La Conseillère en déontologie a en outre participé à l'examen des Normes de conduite de la fonction publique internationale menée par la Commission de la fonction publique internationale, en collaboration avec la Division des ressources humaines et le Groupe de la déontologie des Nations Unies.

12. La Conseillère en déontologie a fourni des informations sur la fonction de déontologie afin d'appuyer la réponse de la direction s'agissant de la mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport du Corps commun d'inspection sur l'examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies et la suite

donnée au rapport 2022 du Comité consultatif pour les questions de supervision. Elle a également apporté un appui au Corps commun d'inspection dans le cadre de son examen des fonctions de gouvernance et de contrôle des conseils d'administration du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes.

B. Formation, communication et sensibilisation

13. ONU-Femmes étant présente, entre autres par l'intermédiaire de ses bureaux, dans 83 lieux à travers le monde, dont nombre constituent des environnements à haut risque, son personnel est tenu de respecter des normes de déontologie cohérentes afin de préserver la réputation de l'Entité et d'assurer que l'intégrité régit la mise en œuvre des programmes. Les activités de formation, de communication et de sensibilisation sont essentielles pour garantir que l'ensemble du personnel respecte les normes déontologiques les plus strictes dans l'exercice de ses fonctions.

14. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie s'est attachée à présenter la fonction au personnel d'ONU-Femmes et à sensibiliser au cadre et aux normes de conduite applicables. À cet égard, elle a organisé une réunion mondiale sur la déontologie et l'intégrité, qui a permis de fournir une vue d'ensemble du cadre et du mandat de la nouvelle fonction de déontologie interne et de souligner les domaines de risque communs en matière de déontologie. Environ 480 membres du personnel d'ONU-Femmes ont participé à la réunion, en personne et en ligne. La Conseillère en déontologie a mené, en amont, une enquête d'opinion afin d'évaluer le degré de sensibilisation du personnel aux politiques, aux procédures et aux normes en matière de déontologie, afin d'orienter les futures séances de formation et de sensibilisation.

15. La Conseillère en déontologie a également participé à la séance d'accueil en personne de 16 administrateurs auxiliaires, présentant les services qu'elle prête dans le cadre de ses fonctions, fournissant des informations sur les normes de conduite attendues des fonctionnaires internationaux, et soulignant les domaines dans lesquels des conflits d'intérêts peuvent survenir dans le cadre de leur travail pour ONU-Femmes.

16. Compte tenu de sa dimension modeste, il est essentiel pour la fonction de déontologie d'ONU-Femmes, de collaborer avec ses homologues du système des Nations Unies aux activités de formation et de communication afin d'élargir la portée de son rôle et de promouvoir la sensibilisation à la déontologie auprès du personnel d'ONU-Femmes. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a ainsi travaillé avec le Bureau de la déontologie du PNUD, qui a invité le personnel d'ONU-Femmes à participer à une séance de sensibilisation à la déontologie destinée au personnel du PNUD qui se tiendra au Panama en juillet. La séance, qui se déroulera en espagnol, se concentrera sur les déclarations publiques, la participation aux activités politiques et les activités extérieures.

17. Tous les nouveaux membres d'ONU-Femmes sont tenus de suivre une formation en ligne sur la déontologie et l'intégrité. Conçue par l'UNICEF, cette formation est hébergée sur la plateforme d'apprentissage Agora de l'UNICEF et la plateforme Quantum du PNUD. À la fin de l'année 2022, environ 80 % des membres du personnel d'ONU-Femmes avaient suivi cette formation obligatoire.

18. Par ailleurs, la Conseillère en déontologie a) a mis à jour les informations pertinentes sous l'onglet « Responsabilisation » du site Internet d'ONU-Femmes, en veillant à ce que le texte anglais soit traduit en français, en espagnol et en russe, b) a créé un onglet « Responsabilisation » sur le site intranet d'ONU-Femmes, y ajoutant des informations pertinentes, c) a assuré la diffusion auprès de l'ensemble du

personnel via la « Internal Update » (mise à jour interne) d'ONU-Femmes d'un article rédigé par ses soins sur la protection contre les représailles, publié en mai 2023 dans UN today. L'article examine le cadre de protection contre les représailles mis en place par les Nations Unies, et en particulier les différents moyens à la disposition du personnel pour obtenir un appui, afin d'encourager une culture de la « parole »³.

19. Compte tenu de l'importance d'un leadership déontologique, la Conseillère en déontologie a organisé 16 réunions avec la direction d'ONU-Femmes afin de mieux connaître l'environnement opérationnel de l'Entité, ainsi que les politiques et les procédures pertinentes, et d'expliquer les rôles et les responsabilités de la nouvelle fonction de déontologie. Afin de renforcer l'exemplarité au plus haut niveau, la Conseillère en déontologie prévoit d'organiser des réunions d'information sur la déontologie à l'intention des deux nouvelles directrices exécutives adjointes dans le cadre de leur programme de formation initiale.

20. La Conseillère en déontologie a également participé au séminaire-retraite « Global Leaders » organisé par ONU-Femmes, où elle a coprésidé avec la Division des ressources humaines une séance sur la culture institutionnelle. L'activité était centrée sur une étude de cas traitant des questions de leadership déontologique, d'intégrité, de conflits d'intérêts, de relations sur le lieu de travail, de normes de conduite, et de prévention du harcèlement et de l'abus d'autorité. Plus de 100 cadres d'ONU-Femmes en poste au siège ou sur le terrain ont participé en personne au séminaire-retraite qui s'est tenu à New York.

21. Le dialogue en cascade des Nations Unies est une initiative du Secrétariat des Nations Unies, dans le cadre de laquelle il est demandé aux dirigeants d'engager une conversation annuelle avec leurs subordonnés immédiats sur les défis d'ordre déontologique auxquels le personnel fait face dans son travail quotidien. Le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies fournit un Guide de l'animateur et un exemple de présentation aux cadres et offre un Guide du participant aux membres du personnel. La Conseillère en déontologie aidera la Directrice exécutive à lancer le dialogue en cascade qui, cette année, aura pour thème « Utilisation personnelle des médias sociaux : quel est mon comportement en ligne ? »

22. Afin de contribuer à la collaboration régulière avec les États membres et les organes de contrôle et de promouvoir une compréhension de la fonction de déontologie au sein d'ONU-Femmes, la Conseillère en déontologie a organisé quatre réunions d'information à l'intention des États membres. Elle rencontrera par ailleurs pour la première fois les membres du Comité consultatif pour les questions de supervision dans le cadre de la session qui se tiendra en juillet 2023.

C. Avis et conseils à titre confidentiel

23. Composante essentielle du mandat de la Conseillère en déontologie, la fourniture, à titre confidentiel, de conseils précis et opportuns au personnel d'ONU-Femmes vise à promouvoir une culture de la déontologie, de la responsabilité et de la transparence. Le rôle de conseil, préventif et proactif, aide le personnel à prendre des décisions éclairées conformément aux normes de déontologie applicables. En fournissant au personnel et à la direction des conseils judicieux, opportuns, applicables et impartiaux sur la manière de résoudre d'éventuels conflits d'intérêts,

³ Rédigé alors que la Conseillère en déontologie était membre du personnel du Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies, l'article a été publié peu de temps après son entrée en fonction à ONU-Femmes.

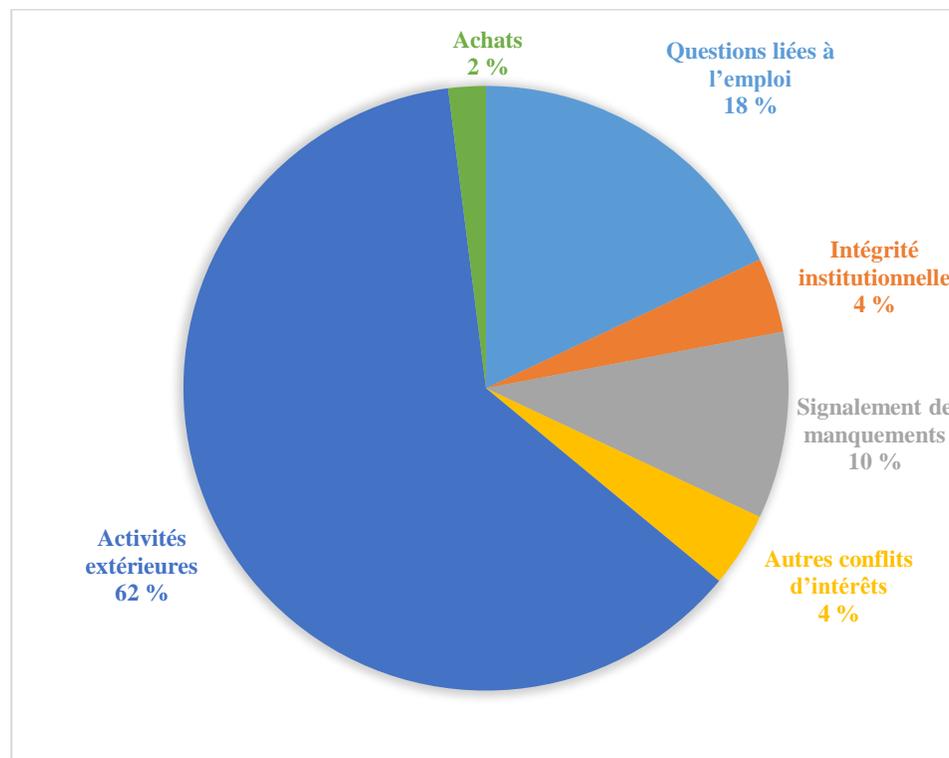
la Conseillère en déontologie appuie la prise de décision pertinente qui contribue à l'exécution responsable des mandats.

24. La fourniture de conseils en matière de déontologie comporte une composante de sensibilisation, le personnel étant amené à comprendre comment reconnaître et résoudre les conflits d'intérêts et les dilemmes d'ordre éthique avant qu'ils ne deviennent des sujets de grande préoccupation pour ONU-Femmes, tels que les manquements, la fraude ou la corruption. La fonction de déontologie contribue également à la gestion des risques, en conseillant d'éviter toute situation susceptible de présenter un conflit d'intérêts ou en proposant des mesures d'atténuation pour se prémunir contre un tel risque.

25. Au cours de la période considérée, les demandes de conseils ont représenté 49 % des demandes de services de déontologie. Comme le montre la figure 2 ci-dessous, la Conseillère en déontologie a fourni des conseils sur un éventail de sujets, notamment : les activités extérieures (31,62 %), les procédures internes de signalement des manquements (5,10 %), les conflits d'intérêts (2,4 %), les questions liées à l'emploi et à la déontologie (9,18 %), l'intégrité institutionnelle (2,4 %) et la déontologie en matière d'achats (1,2 %). Dans le cas des questions soulevées qui ne relevaient pas du mandat de la fonction de déontologie, le personnel a été orienté vers les bureaux concernés, notamment le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) du Secrétariat des Nations Unies, la Division des ressources humaines, le Bureau du médiateur, le Bureau de l'aide juridique au personnel et le Conseil du personnel du PNUD, du FNUAP, d'ONU-Femmes et de l'UNOPS.

Figure 2

Demandes de conseils en matière de déontologie, par catégorie



26. Les demandes de conseils concernent pour la plupart la réalisation d'activités extérieures à titre personnel (par exemple, l'exercice de fonctions de direction dans des organisations à but non lucratif en tant que membre du conseil d'administration),

les emplois extérieurs à temps partiel, tels que l'enseignement dans une université, les activités sociales et caritatives, la différence entre les fonctions officielles et les fonctions personnelles, et la publication, entre autres, d'articles ou de blogs, et d'autres contributions aux médias sociaux.

27. En tant que mesure de prévention des risques, la Conseillère en déontologie examine les activités extérieures pour s'assurer que l'activités suggérée ne va pas à l'encontre des intérêts d'ONU-Femmes, n'entre pas en conflit avec la fonction du membre de son personnel concerné, ni avec ses obligations fondamentales d'indépendance, d'impartialité et de loyauté envers l'Entité. Lorsque la Conseillère en déontologie recommande à la personne concernée de demander l'autorisation de la Division des ressources humaines par l'intermédiaire de son supérieur hiérarchique, elle lui remet une liste de conditions à respecter afin d'atténuer et de gérer tout risque éventuel de conflit d'intérêts dans le cadre de l'activité en question.

28. La fonction de déontologie d'ONU-Femmes joue par ailleurs un rôle important en matière de prévention des risques en fournissant un sous-ensemble de conseils sur d'éventuelles activités extérieures liées à des gouvernements. Conformément aux obligations fondamentales d'indépendance, d'impartialité et de loyauté envers ONU-Femmes, la Conseillère en déontologie a suggéré à plusieurs membres de son personnel de ne pas travailler à titre personnel avec des gouvernements ou des entités affiliées tout en étant au service de l'Entité.

D. Dispositif de transparence financière des Nations Unies

29. Le dispositif de transparence financière a pour objectif de repérer, d'atténuer et de gérer les risques de conflits d'intérêts découlant des placements financiers des membres du personnel d'ONU-Femmes et de leur famille immédiate, ainsi que de leurs affiliations privées et de leurs activités extérieures à ONU-Femmes. Ce dispositif est administré par le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies, conformément à la circulaire du Secrétaire général sur la déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts (ST/SGB/2006/6). Les fonctionnaires d'ONU-Femmes de la classe D-1 ou de rang supérieur, et les fonctionnaires qui ont pour fonction principale d'acheter des biens et services et de placer des avoirs ou qui ont accès à des informations confidentielles à cet égard sont tenus de remplir une déclaration de situation financière chaque année.

30. La participation au dispositif de transparence financière aide ONU-Femmes à atténuer et à gérer les conflits d'intérêts possibles ou réels dans le but de garantir que les membres de son personnel s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel, ainsi que les directives et les politiques concernées d'ONU-Femmes.

31. Au cours du cycle de déclaration annuel de 2022, qui s'est déroulé du 1^{er} mars 2022 au 31 décembre 2022, 169 déclarants d'ONU-Femmes ont participé au dispositif de transparence financière. Tous les déclarants d'ONU-Femmes ont soumis leurs déclarations avant la fin du cycle de déclaration, 113 (66,86 %) avant la date limite du 31 mars 2022, et 56 (33,14 %) après l'expiration du délai de 30 jours. Sur les 169 déclarations présentées, trois étaient considérées comme incomplètes à la fin du cycle de déclaration.

32. L'examen des déclarations financières présentées a permis de relever quatre conflits d'intérêts possibles, dont deux concernaient des liens familiaux et deux des activités extérieures. À cet égard, le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies a recommandé les mesures d'atténuation suivantes, qui ont été

acceptées et mises en œuvre par les quatre déclarants concernés avant la fin du cycle de déclaration :

- a) démission d'un poste auprès d'une entité extérieure ;
- b) renonciation à travailler avec des fournisseurs particuliers ou à exercer des fonctions spécifiques ;
- c) demande et obtention de l'autorisation d'exercer une activité extérieure.

33. En 2022, le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies a par ailleurs mené un processus de vérification des déclarations soumises. Huit déclarants d'ONU-Femmes ont été sélectionnés dans le cadre de ce processus. Un d'entre eux n'ayant pas fourni tous les documents de vérification requis, son dossier a été considéré comme incomplet. Ce déclarant sera inclus dans le processus de vérification de 2023.

34. Les hautes et hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général(e) ou un rang supérieur ont été invités à participer à l'initiative de déclaration publique volontaire annuelle du Secrétaire général. Après examen par le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies, des résumés de ces déclarations confidentielles ont été publiés sur le site Web du Secrétaire général⁴. La Directrice exécutive et les deux Directrices exécutives adjointes d'ONU-Femmes ont participé à cette initiative, qui vise à garantir aux États membres que les fonctionnaires de rang supérieur ne sont pas influencés par leurs intérêts privés dans l'exercice de leurs fonctions officielles.

E. Protection contre les représailles

35. La Conseillère en déontologie assume les responsabilités assignées au Bureau de la déontologie en exécution de la politique d'ONU-Femmes concernant la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. En assurant une protection, la politique encourage l'ensemble du personnel d'ONU-Femmes à signaler les manquements et les irrégularités et à coopérer pleinement avec les audits et les enquêtes (désignées sous l'appellation « activités protégées », renforçant ainsi la capacité de l'Entité à faire face à des comportements qui pourraient autrement causer des dommages considérables à sa réputation. On ne saurait instaurer une culture d'intégrité, de transparence et d'application du principe de responsabilité si l'on ne donne pas aux membres du personnel la possibilité de faire des signalements ou de coopérer sans craindre des représailles.

36. Conformément à la politique, la Conseillère en déontologie procède à un examen préliminaire de chaque demande de protection en vue de déterminer si la démarche entreprise par la requérante ou le requérant constituait une activité protégée et si celle-ci a pu être à l'origine des représailles alléguées. Si elle détermine qu'il n'y a pas de présomption sérieuse de représailles, la requérante ou le requérant concerné(e) peut demander que le président du Groupe de la déontologie des Nations Unies procède à un nouvel examen.

37. Si la Conseillère en déontologie estime qu'il y a une présomption sérieuse de représailles, elle saisit le BSCI afin qu'une enquête soit ouverte. Le BSCI est le prestataire de services de contrôle externe pour ONU-Femmes. La Conseillère en déontologie peut recommander des mesures de protection destinées à protéger la requérante ou le requérant pendant l'enquête. Une fois l'enquête ouverte, c'est à

⁴ Disponible à l'adresse suivante : <https://www.un.org/sg/fr/content/public-disclosure>.

ONU-Femmes qu'il incombe d'établir de manière claire et convaincante que l'Entité aurait pris la même décision en l'absence d'activité protégée ou que la mesure de représailles alléguée n'a pas été prise dans le but de punir, d'intimider ou de léser la requérante ou le requérant. Après un examen indépendant du rapport d'enquête du BSCI et des documents à l'appui, la Conseillère en déontologie rendra une décision finale quant à l'existence de représailles, conformément à la charge de la preuve, et formulera les recommandations appropriées.

38. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a reçu six demandes au titre de la politique concernant la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. Il s'agissait de demandes de conseils plutôt que de demandes de protection. Les membres du personnel qui ont soulevé des questions non couvertes par la politique ont été orientés, selon le cas, vers le médiateur ou la Division des ressources humaines, ou il leur a été conseillé de signaler les manquements au BSCI.

39. En 2022, le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies a renvoyé une affaire de représailles concernant ONU-Femmes au BSCI pour enquête. Toutes les mesures de protection recommandées ont été rapidement mises en œuvre par l'Entité. Le Bureau de la déontologie a depuis transféré la question à la Conseillère en déontologie, qui procédera à l'examen du rapport d'enquête du BSCI, rendra une décision finale et formulera des recommandations conformément à la politique.

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

40. Comme indiqué dans la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#), le Groupe de la déontologie a pour mandat d'uniformiser les normes et politiques 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. Il est composé des chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat et des organes et programmes dotés d'une administration distincte. Il est présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat.

41. La collaboration avec les autres fonctions de déontologie, ainsi que le partage des meilleures pratiques et la promotion de normes cohérentes, est essentielle pour renforcer le respect de la déontologie dans la conduite, la transparence et la responsabilité au sein d'ONU-Femmes. À cet égard, au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a assisté à trois réunions mensuelles du Groupe de la déontologie et a participé activement aux discussions des groupes de travail sur les conflits d'intérêts et les cadeaux, les faveurs, les distinctions honorifiques et les récompenses.

42. Le Réseau Déontologie des organisations multilatérales rassemble plus de 100 responsables de haut niveau de la déontologie issus de plus de 40 institutions multilatérales. Certaines organisations relèvent du Conseil des chefs de secrétariat (CCS), qui dispose d'un groupe dédié au sein du réseau. À la suite de sa demande d'adhésion au nom d'ONU-Femmes, la Conseillère en déontologie est devenue membre du réseau et a assisté à une réunion du groupe du CCS sur les conflits d'intérêts institutionnels.

V. Conclusion

43. La confiance qu'ONU-Femmes inspire en tant qu'institution est essentielle à la réalisation de son ambition d'obtenir des résultats porteurs de transformation en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes. Une fonction de déontologie indépendante renforce cette confiance en encourageant le respect des normes les plus élevées en matière de déontologie et d'intégrité. Faisant fond sur la période de mise en place de la fonction et sur une collaboration continue avec les autres fonctions de déontologie du système des Nations Unies, la Conseillère en déontologie poursuivra ses efforts de sensibilisation aux normes de déontologie, dans le but d'améliorer la connaissance des normes de conduite attendues du personnel d'ONU-Femmes et d'influencer positivement la culture institutionnelle de l'Entité.
