



**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
7 avril 2011
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2011

6-17 juin 2011, New York

Point 11 de l'ordre du jour provisoire

**FNUAP – rapports des Bureaux de la déontologie
du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS**

Fonds des Nations Unies pour la population

Rapport du Bureau de la déontologie 2010

Résumé

Suite à la décision 2010/17 du Conseil d'administration : rapport des Bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS, paragraphe 9, le Bureau de la déontologie du FNUAP soumet le présent rapport au Conseil d'administration à l'occasion de sa session annuelle 2011. Conformément à la Circulaire du Secrétaire général sur le « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007/11), le rapport a été examiné par le Comité de déontologie des Nations Unies lors de sa 27^e session, le 15 février 2011, puis communiqué au Directeur exécutif du FNUAP.

Le présent rapport, axé sur les activités entreprises par le Bureau de la déontologie au cours de la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010, rend également compte de la progression de la fonction déontologique au sein du FNUAP depuis la création du Bureau de la déontologie en 2008.

Éléments d'une décision

Le Conseil d'administration voudra peut-être prendre note du présent rapport et formuler des commentaires sur les progrès accomplis dans les travaux du Bureau de la déontologie.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Contexte informations générales	3
III. Activités du Bureau de la déontologie.....	5
A. Activité de normalisation et d'appui aux politiques.....	5
B. Formation, éducation et sensibilisation.....	6
C. Avis et conseils	10
D. Programme de transparence financière	13
E. Protection contre les représailles.....	17
IV. Comité de déontologie des Nations Unies et Réseau de déontologie	17
V. Conclusion.....	18
Figures	
Figure 1 : Demandes d'avis déontologiques par catégorie en 2010	11
Figure 2 : Demandes d'avis déontologiques : comparaison entre 2008, 2009 et 2010	12
Figure 3 : Demandes d'avis déontologiques : répartition par lieu d'affectation.....	12
Figure 4 : Demandes d'avis déontologiques : répartition par sexe	13
Figure 5 : Participation à la campagne de collecte de déclarations de situation financière, par lieu d'affectation et année calendaire, 2006-2009	14
Figure 6 : Total du personnel soumis à la déclaration de situation financière pour l'année calendaire 2009, par lieu d'affectation	15
Figure 7 : Membres du personnel sur le terrain soumis à la déclaration de situation financière pour l'année calendaire 2009 par lieu d'affectation	16
Figure 8 : Membres du personnel soumis à la déclaration de situation financière pour l'année calendaire 2009 par grade.....	16

I. Introduction

1. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a été créé en janvier 2008 en réponse à la Circulaire du Secrétaire général sur le « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » (ST/SGB/2007/11). La Circulaire du Secrétaire général a pour objet de veiller à l'application systématique des normes les plus élevées en matière de déontologie et d'intégrité au sein du système des Nations Unies, y compris dans ses fonds et programmes ayant une administration distincte, et à l'harmonisation des normes et politiques éthiques dans l'ensemble du système des Nations Unies, notamment entre le Secrétariat et les fonds et programmes.

2. L'objectif et le principe ultimes du Bureau de la déontologie du FNUAP est de cultiver et favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité et, ce faisant, de rendre le système des Nations Unies plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur, comme spécifié dans la Circulaire du Secrétaire général. Le Bureau de la déontologie du FNUAP assiste le Directeur exécutif en veillant à ce que tous les fonctionnaires de l'Organisation se conforment à leur mission et s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux normes d'intégrité les plus rigoureuses, comme le veut la Charte des Nations Unies. À cette fin et conformément au cadre de gestion axée sur les résultats du FNUAP préparé en soutien du plan stratégique du FNUAP 2008-2013, les activités du Bureau de la déontologie sont directement liées aux Produit 3 (le FNUAP garde à son service un personnel capable et motivé), au Produit 5 (Rôle moteur et participation active du FNUAP à la réforme de l'ONU), et au Produit 6 (Meilleure responsabilisation quant aux résultats obtenus à tous les niveaux) du cadre de gestion axée sur les résultats.

3. Le présent rapport, le troisième depuis la création du Bureau de la déontologie du FNUAP en janvier 2008, est soumis au Conseil d'administration du FNUAP, lors de sa session annuelle 2011, conformément à la décision 2010/17. S'agissant du premier rapport présenté par ce Bureau au Conseil d'administration, le présent document, tout en étant axé essentiellement sur les activités entreprises au cours de la période du 1er janvier au 31 décembre 2010, décrit également la progression de la fonction éthique au sein du FNUAP depuis la mise en place du Bureau de la déontologie en 2008. Ce rapport a fait l'objet d'un examen par le Comité de déontologie des Nations Unies lors de sa 27^e session, le 15 février 2011, puis a été communiqué au Directeur exécutif du FNUAP.

II. Contexte et informations générales

4. Conformément aux objectifs fixés lors de sa création, les fonctions spécifiques assignées au Bureau de la déontologie du FNUAP sont les suivantes :

- Élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation aux exigences de la déontologie;
- Orienter la gestion de sorte que les règles, politiques, procédures et pratiques de l'Organisation renforcent et promeuvent les normes de déontologie et d'intégrité les plus élevées prescrites par la Charte des Nations Unies, d'autres règles et règlements en vigueur pour le personnel, ainsi que les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux;

- Donner confidentiellement des avis et des conseils sur les questions de déontologie aux fonctionnaires du FNUAP qui en font la demande;
- Administrer le programme de transparence financière et les déclarations d'intérêts concernant les fonctionnaires du FNUAP;
- S'acquitter des tâches qui leur sont assignées en application de la politique du FNUAP s'agissant de la protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation d'actes répréhensibles ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisé.

5. Le Bureau de la déontologie du FNUAP est composé d'un conseiller en déontologie et d'un déontologue associé. À l'instar des autres bureaux de la déontologie du système des Nations Unies, celui du FNUAP opère selon les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité, le conseiller en déontologie rendant directement compte au Directeur exécutif.

6. En 2008, la première année d'activité, le Bureau de la déontologie s'est concentré sur sa mise en place et a mené à terme deux campagnes de collecte de déclarations de situation financière pour les années calendaires 2006 et 2007. L'année 2009 a été consacrée à la communication, en vue de sensibiliser davantage le personnel au mandat complet du Bureau de la déontologie. Grâce à diverses activités de communication, dont des sessions de formation, la diffusion de brochures et le lancement d'un site web dédié, le Bureau de la déontologie a cherché à renforcer les connaissances et l'éducation des fonctionnaires en matière de normes déontologiques et de comportement éthique requis sur le lieu de travail et à faire adhérer le personnel à la fonction de déontologie. Une formation en ligne obligatoire, intitulée « *Ethics, Integrity and Anti-Fraud: Setting the Standard for UNFPA* », a été lancée et une série de sessions de formation en face à face et de réunions d'information a été organisée pour un éventail de membres du personnel du Siège ou déployé sur le terrain.

7. En 2010, le Bureau de la déontologie a maintenu le rythme de ses activités de communication en veillant tout particulièrement à recueillir l'adhésion des supérieurs hiérarchiques afin qu'ils collaborent avec le Bureau de la déontologie en vue de promouvoir une culture éthique au sein du FNUAP. Le Bureau de la déontologie a également informé à deux occasions le Comité exécutif du FNUAP sur le rôle de chef de file et d'exemple attendu de sa part pour ancrer la culture de la déontologie au sein du FNUAP. Un module de formation « face à face » sur la responsabilité des supérieurs hiérarchiques en matière de déontologie a été développé et inclus dans les sessions de formation à la déontologie menées en conjonction de trois réunions de planification régionale. Ces sessions portaient sur l'obligation faite aux supérieurs hiérarchiques d'observer les normes les plus élevées d'intégrité personnelle et d'établir des environnements de travail dans lesquels eux-mêmes et le personnel qu'ils supervisent peuvent travailler en équipes dans la franchise, la confiance et le respect.

8. La fonction de conseil et d'orientation du Bureau de la déontologie a continué de prendre de l'ampleur en 2010. Le nombre de demandes de conseils et d'avis est passé de 35 en 2008, à 102 en 2009, et 144 en 2010 (voir fig. 2). Sur ces 144 demandes de conseils et d'avis en 2010, 63 % étaient liées à diverses situations de conflit d'intérêt. Conseiller le personnel sur la façon de gérer les conflits d'intérêt réels, potentiels ou perçus est l'une des fonctions essentielles de prévention des

risques du Bureau de la déontologie. Elle semble découler directement de la formation et de l'apprentissage systématiques et durables dans ce domaine. Parallèlement, les type de demandes de conseils et d'avis servent de base pour la conception de nouvelles initiatives de formation, qui à leur tour renforcent la fonction préventive du Bureau de la déontologie.

9. L'autre fonction essentielle de gestion des risques du Bureau de la déontologie est d'assurer le respect des exigences du dispositif de transparence financière. La collaboration active avec les représentants et chefs de bureau/de service du FNUAP dans la mise en œuvre de la campagne de collecte de déclarations de situation financière de 2010 a permis d'atteindre un taux de conformité de 100 % fin avril 2010 pour l'ensemble des membres du personnel soumis à cette déclaration au titre de l'année 2009. Il incombait aux représentants et chefs de bureau/de service du FNUAP d'identifier les membres du personnel de leurs bureaux respectifs tenus de déposer leur déclaration conformément à la politique de transparence financière et de contrôler le respect des délais de soumission pour eux-mêmes et les collaborateurs placés sous leur supervision.

10. Le travail et les fonctions du Bureau de la déontologie du FNUAP ont fait l'objet d'un examen par le Corps commun d'inspection dans le contexte du rapport intitulé « La déontologie dans le système des Nations Unies » (JIU/REP/2010/3). La réponse du FNUAP figure dans son rapport sur les recommandations du Corps commun d'inspection en 2010 [DP/FPA/2011/3 (Partie II)].

III Activités du Bureau de la déontologie

A. Activité de normalisation et d'appui aux politiques

11. Une des fonctions essentielles du Bureau de la déontologie du FNUAP est de fournir des avis à la direction sur le développement et l'adhésion aux normes déontologiques dans les politiques et procédures de l'Organisation afin de garantir la responsabilité tant dans le domaine financier que dans celui de la gestion des ressources humaines. Au cours des années 2009 et 2010, le Bureau de la déontologie a travaillé en étroite collaboration avec la Division des ressources humaines, la Division des services de contrôle interne et la Division des services de gestion à la révision des politiques et procédures liées à la conduite du personnel et à la responsabilité individuelle et collective. Deux politiques – celle relative aux activités extérieures et/ou aux distinctions honorifiques, décorations, faveurs, cadeaux, récompenses, rémunérations provenant de parties extérieures et celle de transparence financière et des déclarations d'intérêts – ont été mises à jour par le Bureau de la déontologie en consultation avec la Division des ressources humaines, la Division des services de contrôle interne et la Division des services de gestion.

12. La politique relative aux activités extérieures et/ou aux distinctions honorifiques, décorations, faveurs, cadeaux, récompenses, rémunérations provenant de parties extérieures (publiée avant la mise en place du Bureau de la déontologie) a été actualisée de manière à refléter le rôle de conseil du Bureau de la déontologie dans la formulation d'avis sur les situations de conflits d'intérêt potentiels. La politique actualisée est accompagnée d'un formulaire (adapté du PNUD) qui est à compléter pour chaque demande d'autorisation préalable soumise au Directeur de la Division des ressources humaines, en vue de participer à une activité extérieure

et/ou recevoir une distinction honorifique, une décoration, une faveur, un cadeau, une récompense ou une rémunération d'une partie extérieure. La nouvelle procédure prévoit que le Bureau de la déontologie vérifie l'éventuel conflit d'intérêt et consulte tout autre service organique concerné, y compris le supérieur hiérarchique du membre du personnel, avant toute approbation par le Directeur de la Division des ressources humaines. L'introduction du formulaire a facilité la réception dès le départ d'informations complètes sur les types de demande, permis un examen rapide par le Bureau de la déontologie et limité la nécessité de revenir sans cesse vers le requérant pour des compléments d'information et des éclaircissements, comme c'était le cas auparavant. La politique actualisée a été approuvée par le Comité exécutif du FNUAP en 2010.

13. La politique de transparence financière et des déclarations d'intérêts du FNUAP a également été mise à jour par le Bureau de la déontologie et approuvée par le Comité exécutif en 2010. La politique actualisée étend les catégories de personnels tenues de soumettre des déclarations d'intérêts et définit la procédure à suivre (par ex. collaboration entre le Bureau de la déontologie, la Division des ressources humaines, les chefs de bureau et les représentants du FNUAP lors de la préparation d'une base de données annuelle des fonctionnaires soumis à cette déclaration au titre de l'année calendaire précédente) pour faciliter le respect des exigences de la politique. Il convient de noter la poursuite du processus visant à affiner la nature et la portée du dispositif de transparence financière de l'Organisation. Tout au long de l'année 2010, le Comité de déontologie des Nations Unies a discuté en détail des expériences de ses organisations affiliées dans la mise en œuvre de leurs dispositifs de transparence financière respectifs. Les modifications à apporter à la structure organisationnelle et aux responsabilités fonctionnelles du personnel, ainsi que l'amélioration des méthodologies d'identification, de prévention et de gestion des conflits d'intérêt nécessiteront un examen régulier des dispositifs de transparence financière afin de s'assurer de la robustesse de cet instrument de gestion des risques.

14. Le formulaire « Demande de protection » du Comité de déontologie des Nations Unies, qui guide les fonctionnaires dans la fourniture des informations pertinentes en appui de leurs plaintes pour représailles, a été adopté pour aider les membres du personnel qui souhaitent invoquer les dispositions de la politique du FNUAP sur la protection contre toute mesure de rétorsion pour avoir dénoncé un manquement ou coopéré avec une activité autorisée d'établissement des faits. Cette dernière a elle-même été révisée pour refléter l'incorporation des composantes clés d'une politique de protection effective, comme convenu par le Comité de déontologie des Nations Unies lors de son examen 2010 des politiques de protection de ses membres.

B. Formation, éducation et sensibilisation

15. L'objet de la fonction de formation, d'éducation et de sensibilisation est de renforcer les valeurs et principes fondamentaux des Nations Unies, d'encourager les fonctionnaires à assumer une responsabilité individuelle et collective dans l'adoption de pratiques répondant à la déontologie et d'un comportement éthique, et de faire mieux connaître et respecter les politiques spécifiques du FNUAP en matière de déontologie. Dans l'exercice de cette fonction, le Bureau de la déontologie a travaillé en étroite collaboration avec toutes les unités au sein du

FNUAP. La collaboration avec le Service de la formation et de l'organisation des carrières de la Direction des ressources humaines, a permis d'intégrer la formation à la déontologie dans l'ensemble des initiatives d'apprentissage et événements de formation gérés par ce Service. La collaboration avec les bureaux régionaux du FNUAP s'est soldée par l'inclusion de formations en « face-à-face » à la déontologie dans les réunions de planification régionale et les réunions de groupements sous-régionaux.

Cours obligatoire de formation en ligne « Déontologie, intégrité et lutte anti-fraude : fixer la norme pour le FNUAP »

16. Le cours obligatoire de formation en ligne « *Ethics, Integrity and Anti-Fraud : Setting the Standard for UNFPA* » (version anglaise) a été lancé par le Directeur exécutif au début de l'année 2009. Les versions espagnole et française ont été mises en place plus tard la même année. Il s'agit d'une initiative conjointe du Service de la formation et de l'organisation des carrières, de la Division des services de contrôle interne et du Bureau de la déontologie. Des scénarios, des tests et des quizz permettent aux participants de découvrir la Charte des Nations Unies, les valeurs et principes fondamentaux de l'Organisation, ainsi que les diverses politiques et procédures du FNUAP liées à la déontologie. Fin de l'année 2010, 1 288 fonctionnaires avaient suivi ce cours. Lors de son lancement, les chefs de bureau et les représentants du FNUAP ont reçu pour instruction d'inclure ce module de formation dans le plan de travail annuel de leur service et de contrôler la participation de leurs subordonnés. À compter de début 2011, cette formation sera incluse dans la liste des cours obligatoires dans le système d'évaluation et d'amélioration des résultats du FNUAP et les supérieurs hiérarchiques devront faire officiellement le point avec leurs subordonnés à l'occasion des examens de fin d'année.

Formation d'initiation à la déontologie

17. En 2009, le Bureau de la déontologie a conçu une formation en « face-à-face » d'initiation à la déontologie visant à renforcer la sensibilisation du personnel aux normes éthiques et aux comportements attendus d'eux pour respecter les valeurs et principes fondamentaux des Nations Unies et les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Grâce à des études de cas, les participants ont passé en revue un éventail de situations susceptibles de se poser à eux dans leur travail quotidien. Le cours a également servi de plate-forme pour expliquer les objectifs et les exigences de la politique de transparence financière et l'application des dispositions de la politique de protection contre les représailles. Cette formation a été menée en conjonction avec le cycle 2009 des réunions de planification régionale du FNUAP organisées à Johannesburg, Bangkok, Bratislava, Panama City et au Caire respectivement, et incluses dans des activités de formation conduites en Jamaïque (pour le personnel du bureau sous-régional pour les Caraïbes) et au Siège. Environ 420 membres du personnel sur le terrain, y compris des représentants du FNUAP, des représentants adjoints et assistants, des chefs des opérations, des conseillers techniques et des administrateurs auxiliaires, et 130 fonctionnaires du Siège, ainsi que tous les membres du Comité exécutif du FNUAP ont participé à ce cours en 2009. Il fait désormais partie intégrante de tous les programmes d'initiation organisés par le Service de la formation et de l'organisation des carrières. En 2010, 65 membres du personnel sur le terrain ayant participé aux cours de formation

initiale destinés aux administrateurs de programmes nationaux et aux administrateurs auxiliaires, ainsi qu'aux activités de formation menées par les bureaux régionaux du FNUAP à Bangkok et au Caire, ont également suivi la formation à la déontologie.

Responsabilité des supérieurs hiérarchiques en matière de déontologie

18. En 2010, le Bureau de la déontologie a développé un module de formation sur la responsabilité des supérieurs hiérarchiques en matière de déontologie, insistant sur la responsabilité qui leur incombe de mettre la théorie en pratique pour adopter un comportement éthique. Le module identifie les divers facteurs influant sur le comportement éthique au sein de l'Organisation, le rôle des supérieurs dans le traitement de ces facteurs, et l'obligation qui leur est faite de garantir qu'eux-mêmes et leurs subordonnés appliquent les normes les plus élevées d'intégrité dans leur travail quotidien. À l'instar de la formation d'initiation à la déontologie, ce module adopte une approche fondée sur des études de cas, ce qui permet aux participants de réfléchir sur les actions qu'eux-mêmes ou leurs subordonnés devraient entreprendre face aux diverses situations de conflit d'intérêt susceptibles d'avoir un impact sur leur indépendance et leur impartialité. La formation attire également l'attention sur les comportements et les modes de travail pouvant engendrer un sentiment d'abus d'autorité, de discrimination et de harcèlement, et insiste sur l'obligation des supérieurs hiérarchiques de faire preuve d'un comportement équitable, dénué de toute discrimination ou rétorsion à l'égard de leur personnel. Ces études de cas permettent aux participants d'explorer les diverses situations et dilemmes rencontrés dans leur travail quotidien et problématiques sur le plan de la déontologie, puis de discuter, dans un environnement de formation non moralisateur, des réponses qu'ils y apportent et de leur conformité avec les normes de conduite.

19. Environ 225 membres du personnel sur le terrain, y compris des représentants du FNUAP, des représentants adjoints et assistants et des hauts fonctionnaires des bureaux régionaux et sous-régionaux ont participé à une des sessions de formation sur la responsabilité des supérieurs hiérarchiques en matière de déontologie, menées en 2010 en conjonction avec les réunions de planification régionale organisées à Bangkok, Johannesburg et Panama, respectivement. Il convient de noter que la quasi-totalité des participants à l'une ou l'autre de ces sessions avaient également participé à l'une des sessions d'initiation à la déontologie conduites en 2009 à l'occasion des réunions de planification régionale. En tant que telle, leur participation à l'une des sessions de 2010 a permis d'approfondir leurs connaissances dans le domaine éthique. S'agissant plus particulièrement des représentants et des Directeurs des bureaux régionaux et sous-régionaux du FNUAP présents, ces sessions ont été l'occasion de conforter leur engagement à dégager du temps pour la formation à la déontologie et de mener des discussions sur ce thème dans leurs lieux d'affectation respectifs.

Réunions d'information et information en matière de déontologie

20. Dans la logique de l'accent placé sur le rôle et les responsabilités des supérieurs hiérarchiques dans l'instauration d'un environnement respectueux de la déontologie dans leurs bureaux respectifs, le conseiller en déontologie s'est adressé à deux reprises au Comité exécutif. Lors de la réunion du Comité exécutif de janvier 2010, il a abordé le thème de la déontologie et du comportement exemplaire de la direction ainsi que le rôle de chef de file attendu des hauts responsables. Cette

réunion a également permis d'identifier des moyens permettant au Comité d'appuyer le travail du Bureau de la déontologie, notamment dans sa fonction de formation, d'éducation et de sensibilisation. Lors de la réunion du Comité exécutif de novembre 2010, le conseiller en déontologie a une nouvelle fois insisté sur le rôle de chef de file du Comité dans l'adhésion du personnel à un comportement éthique. Il a également souligné l'importance de montrer l'exemple, de dialoguer en permanence et directement avec le personnel des questions et préoccupations déontologiques, et de prendre des mesures correctives immédiates en cas de besoin.

21. La collaboration entre les bureaux régionaux et le Bureau de la déontologie a permis à ce dernier de rencontrer les représentants et représentants adjoints du FNUAP nouvellement nommés, venus au Siège pour des réunions en 2010. Ces réunions individuelles ont offert au conseiller en déontologie l'opportunité d'informer ces personnes nouvellement nommées des fonctions du Bureau de la déontologie, du cours en ligne obligatoire sur la déontologie qu'il sont tenus de suivre, des objectifs du dispositif de transparence financière, y compris le respect des engagements et les déclarations initiales, ainsi que des diverses politiques liées à la déontologie qui sont en place.

22. Le Bureau de la déontologie a également participé à une table ronde sur la responsabilité lors de la retraite des collaborateurs de la Division de l'information et des relations extérieures, en décembre 2010. Il a insisté à cette occasion sur le rôle de la déontologie dans la promotion de la responsabilité de l'organisation, décrit les divers types de situations de conflit d'intérêt et comment les gérer, puis discuté des normes et des comportements contribuant à la création d'un climat déontologique sur le lieu de travail. Le Bureau de la déontologie continuera de travailler avec d'autres organes du Siège afin que la déontologie soit régulièrement inscrite à l'ordre du jour des réunions du personnel.

23 Le Bureau de la déontologie est d'avis qu'une éducation permanente à la déontologie tout au long de la carrière des fonctionnaires est indispensable pour entretenir une culture déontologique au sein de l'Organisation. À cet effet, en plus de l'éventail des formations formelles à la déontologie et des modalités d'apprentissage telles les cours en ligne obligatoires, les kits de formation et les ateliers structurés régulièrement mis à la disposition du personnel, les supérieurs hiérarchiques devraient fréquemment engager des discussions à ce propos avec leurs subordonnés. La sensibilisation à la déontologie, fruit de toutes ces initiatives, contribue à préserver la motivation du personnel et de l'encadrement à maintenir les normes d'intégrité les plus élevées dans leur travail de tous les jours. En 2010, près de 375 membres du personnel ont participé à une session de formation ou d'information sur la déontologie, organisée par le Bureau de la déontologie. Par ailleurs, d'après les informations communiquées en retour au Bureau, plusieurs représentants du FNUAP ont engagé des discussions sur la déontologie et/ou mené des actions de formation pour leur propre personnel en 2010 (voir également par. 19 ci-dessus).

Site web du Bureau de la déontologie

24. Le site web du Bureau de la déontologie demeure un outil de communication clé pour informer de manière active le personnel des questions de déontologie. Il donne accès à toutes les directives, politiques et procédures en la matière; au cours en ligne obligatoire (versions anglaise, française et espagnole); ainsi qu'au matériel

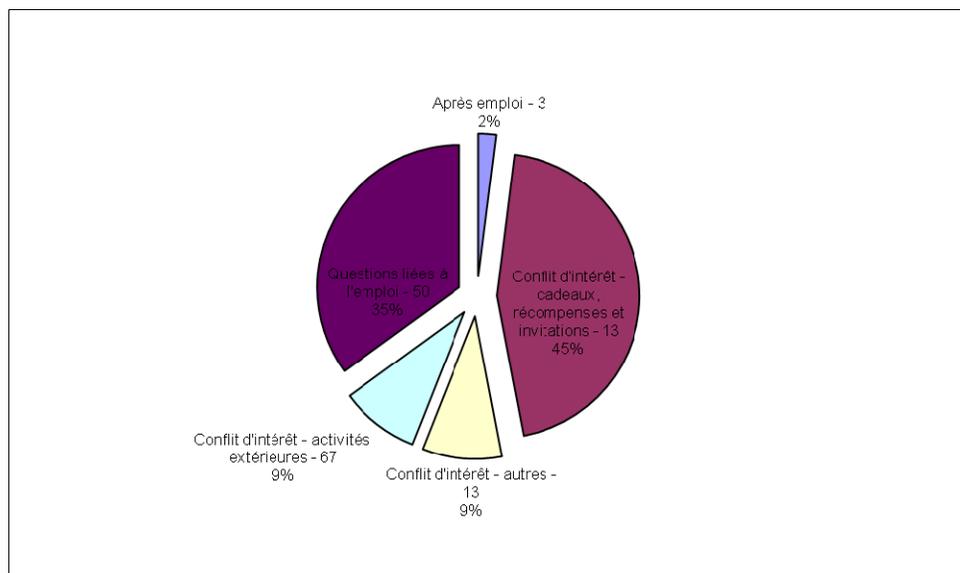
didactique et à des présentations des formations dans ce domaine. Le site web inclut également des quizz et des scénarios de diverses situations auxquelles le personnel risque d'être confronté dans son travail quotidien ainsi que des orientations quant aux réponses à apporter. Pour attirer l'attention des fonctionnaires et les inciter à travailler sur ces scénarios, la page d'accueil du site web propose une section dédiée au comportement à adopter sur le lieu de travail, actualisée régulièrement et sous-titrée « *What is the right thing to do?* » (que convient-il de faire?). Le formulaire de demande d'acceptation d'activités extérieures et/ou de réception de distinctions honorifiques, décorations, faveurs, cadeaux, récompenses, rémunérations provenant de parties extérieures, ainsi que le formulaire de demande de protection contre les repréaillies sont également publiés sur la page d'accueil du site web. Ce site s'est avéré fort utile pour les représentants du FNUAP qui ont organisé des sessions d'information sur la déontologie pour leur personnel.

C. Avis et conseils

25. Le Bureau de la déontologie offre un environnement sécurisé permettant au personnel de demander avis et conseil en toute confiance. Il a servi de ressource pour identifier les dilemmes éthiques et y trouver des solutions, identifier et gérer les conflits d'intérêt réels, perçus ou potentiels et donner des éclaircissements quant au comportement attendu, conformément aux valeurs et principes des Nations Unies. La nature même des investigations à mener détermine le temps de réponse, le Bureau de la déontologie s'efforçant toutefois de répondre dans les 72 heures.

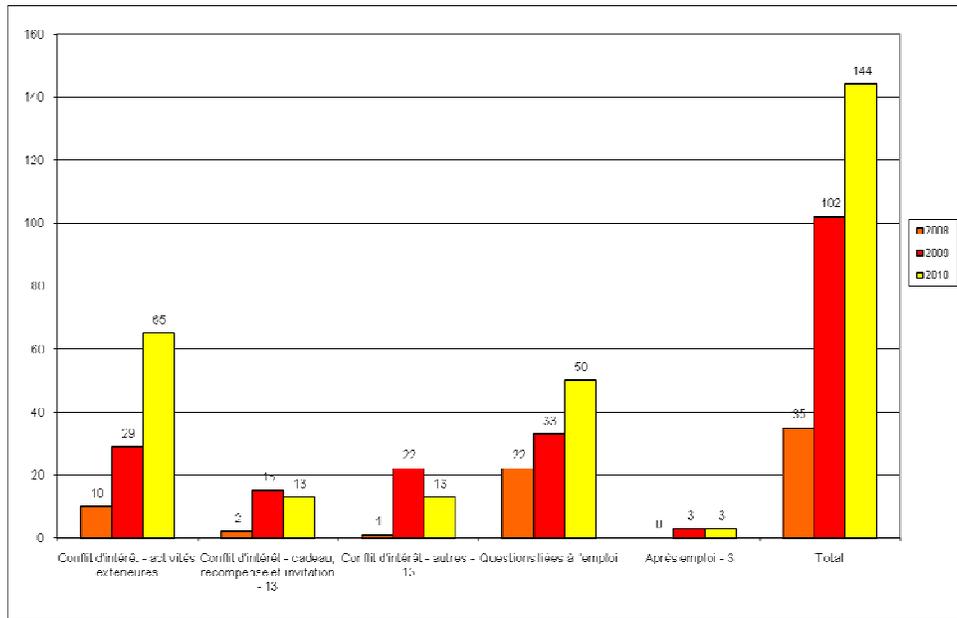
26. En 2010, le Bureau de la déontologie a répondu à 144 requêtes individuelles d'avis ou de conseil sur un vaste éventail de questions ayant trait à la déontologie. La figure 1 montre la répartition de ces demandes en fonction du type de question en 2010. La figure 2 est un comparatif entre le volume et le type de requêtes reçues en 2008, 2009 et 2010. Comme il ressort de la figure 1, sur un total de 144 demandes, 91 concernaient des questions de conflit d'intérêt – 65 (soit 45 %) avaient trait à la participation à des activités extérieures (par exemple la participation au conseil d'une organisation à but non lucratif, la publication d'articles, des missions de formation, etc.), 13 (9 %) à l'acceptation de cadeaux, de récompenses ou d'invitations, et 13 (9 %) à des situations potentielles de conflit d'intérêt. Le Bureau de la déontologie est d'avis que cette augmentation – de 13 demandes en 2008 à 66 en 2009, et 91 en 2010 – est un indicateur du degré de sensibilisation aux questions de conflit d'intérêt au sein du personnel depuis la création du Bureau.

Figure 1
Demandes d'avis déontologiques par catégorie en 2010



27. Les questions liées à l'emploi ont représenté 35 % des demandes de conseil et vis en 2010, allant de la clarification des dispositions de la politique du FNUAP sur le harcèlement, notamment sexuel, et l'abus d'autorité et son application; des normes de comportement éthique dans les relations interpersonnelles, notamment dans le contexte supérieur/subordonné; des préoccupations liées à la carrière; et des questions d'évaluation des performances. Il convient de noter que dans ces situations, bien que ne remplaçant aucunement les mécanismes de signalement des actes répréhensibles et de résolution des griefs, le Bureau de la déontologie peut informer le personnel des politiques, procédures et organes pertinents, au sein du FNUAP et du système des Nations Unies, et l'aider ainsi à recourir à l'instance la mieux à même de répondre à ses préoccupations.

Figure 2
Demandes d'avis déontologiques : comparaison entre 2008, 2009 et 2010



28. En 2010, sur le nombre total de demandes reçues pour des conseils en matière de déontologie, 92 (64 %) émanaient de personnels sur le terrain et 52 (36 %) de fonctionnaires du Siège, y compris des hauts dirigeants (voir fig. 3). Par ailleurs, 80 demandes (56 %) ont été émises par des femmes et 64 (44 %) par des hommes (voir fig. 4). Concernant le mode de contact avec le Bureau de la déontologie, 11 demandes ont été formulées par téléphone, 16 par des contacts personnels et 117 par e-mail.

Figure 3
Demandes d'avis déontologiques : répartition par lieu d'affectation

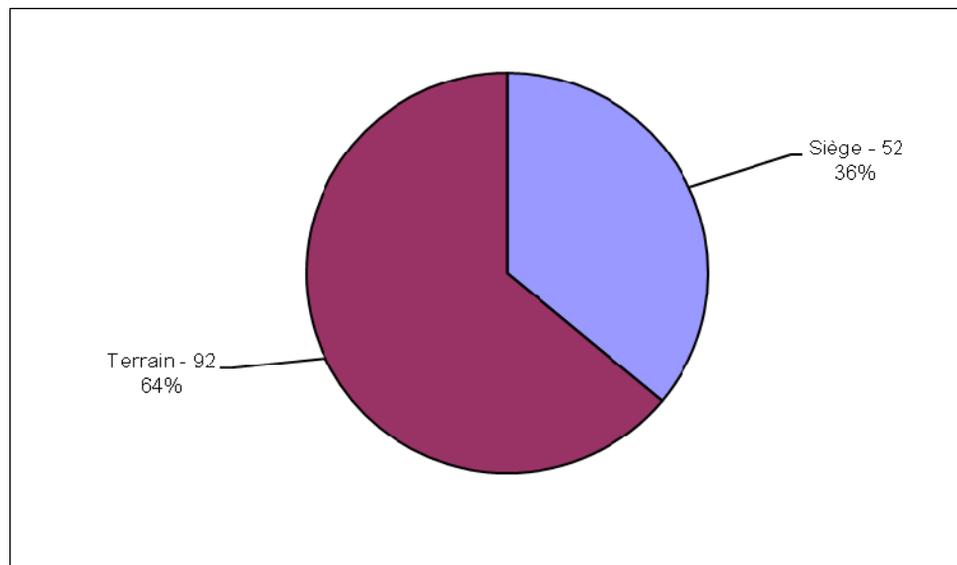
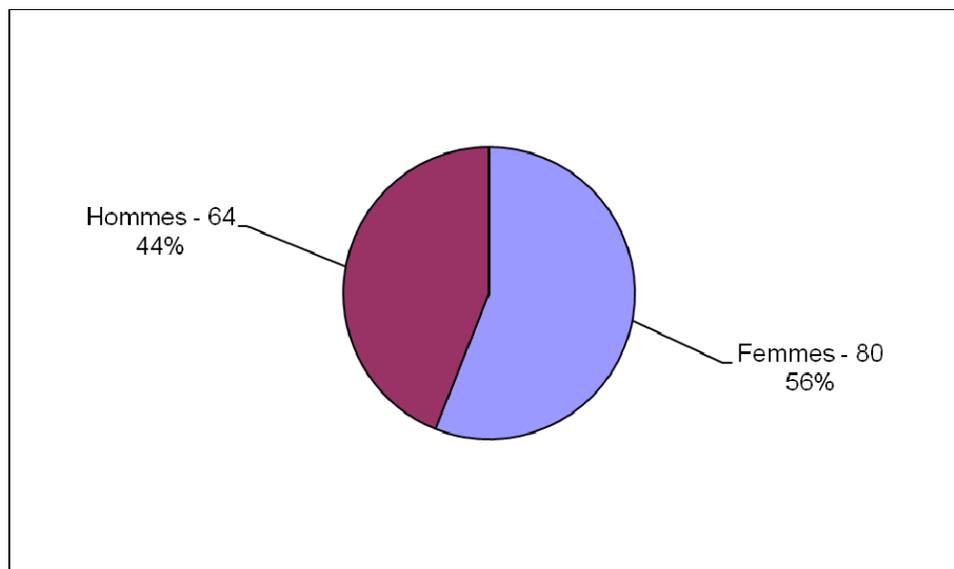


Figure 4
Demandes d'avis déontologiques : répartition par sexe



D. Dispositif de transparence financière

29. L'objectif du programme de transparence financière et les déclarations d'intérêts concernant les fonctionnaires du FNUAP est de protéger et de préserver l'intégrité de l'Organisation et du personnel auquel il est demandé de soumettre des déclarations au titre de cette politique, tout en maintenant et en renforçant la confiance du public dans le FNUAP. C'est l'un des outils permettant d'identifier les risques auxquels est soumise l'Organisation en matière de conflit d'intérêt liés aux investissements financiers personnels et/ou aux activités extérieures des membres du personnel, de leurs conjoints et enfants à charge couverts par cette politique .

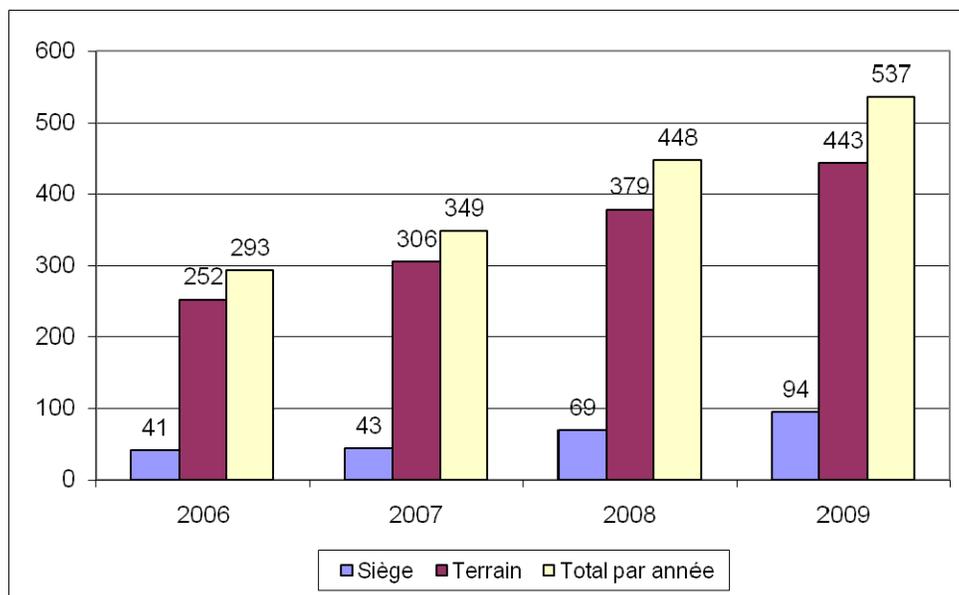
30. Le formulaire de déclaration de situation financière est disponible sur le centre de dépôt des déclarations sécurisé de l'Intranet du FNUAP et toutes les déclarations sont soumises par voie électronique. Depuis sa création, le Bureau de la déontologie a mené à terme quatre campagnes de collecte de déclarations de situation financière pour les années calendaires 2006, 2007, 2008, et 2009. La figure 5 couvre les quatre cycles et illustre la participation à ces campagnes par lieu d'affectation et année calendaire. Comme on peut le constater, l'effectif total du personnel tenu à cette déclaration a augmenté substantiellement au cours des dernières années : 293 en 2006; 349 en 2007; 448 en 2008; et 537 en 2009, soit une augmentation de 19 %, 28 %, et 20 %, respectivement. D'autres organisations des Nations Unies qui ont mis en œuvre des dispositifs de transparence financière ont connu une augmentation continue du nombre de participants à chaque campagne, évolution attribuée au renforcement de la sensibilisation des catégories de personnels soumis à déclaration et à l'extension des dispositifs respectifs pour y intégrer de nouvelles catégories. Ces mêmes raisons expliquent également l'accroissement du nombre de déclarations soumises par les fonctionnaires du FNUAP.

31. Comme évoqué en section II, la mission principale du Bureau de la déontologie en 2008, sa première année de fonctionnement, a été de mener à terme deux campagnes de collecte de déclarations de situation financière pour les années calendaires 2006 et 2007. Le Bureau de la déontologie a soigneusement vérifié le respect des délais initiaux fixés pour la soumission des déclarations, ces derniers ayant dû être prorogés à plusieurs reprises. À l'échéance du délai fixé pour l'année calendaire 2006, 288 fonctionnaires, sur les 293 qui y étaient tenus, avaient déposé leur déclaration, ces chiffres étant respectivement de 346 sur 349 pour l'année 2007. Le Bureau de la déontologie a communiqué au Directeur de la Direction des ressources humaines les coordonnées des membres du personnel qui n'avaient pas transmis leur déclaration; à la demande de la Direction des ressources humaines, ces personnes ont déposé sur le champ leur déclaration, d'où un taux de conformité de 100 % enregistré pour les deux années calendaires.

32. Le Bureau de la déontologie est d'avis que le renforcement de la sensibilisation à la finalité de la politique de transparence financière, et la collaboration avec les chefs de bureau et les représentants du FNUAP dans l'identification et le suivi des fonctionnaires concernés ont eu un impact fort sur la soumission dans les délais impartis des déclarations de situation financière pour les campagnes 2009 et 2010. En dépit de l'augmentation du nombre de personnes soumises à ces déclarations au cours des deux campagnes, les intéressés se sont tous pliés à cette contrainte avant la fin du mois de juin 2009 pour l'année calendaire 2008 et avant fin avril 2010 pour l'année calendaire 2009.

Figure 5

Participation à la campagne de collecte de déclarations de situation financière, par lieu d'affectation et année calendaire, 2006-2009



33. L'ensemble des déclarations de situation financière sont vérifiées quant à la complétude des informations et servent à identifier les éventuels risques (financiers ou autres) pour l'Organisation, susceptibles de naître d'une situation de conflit d'intérêt réelle, perçue ou potentielle. Au besoin, les membres concernés du

personnel sont contactés pour des compléments d'information et/ou alertés de situations de conflit d'intérêt et conseillés quant à leur résolution. Les solutions proposées dans ces circonstances à un fonctionnaire peuvent inclure le dépôt d'une demande officielle et l'obtention d'une autorisation pour participer à une activité extérieure, l'abandon d'une activité extérieure particulière, le dessaisissement de ses actifs et/ou le relèvement de ses responsabilités officielles en cause.

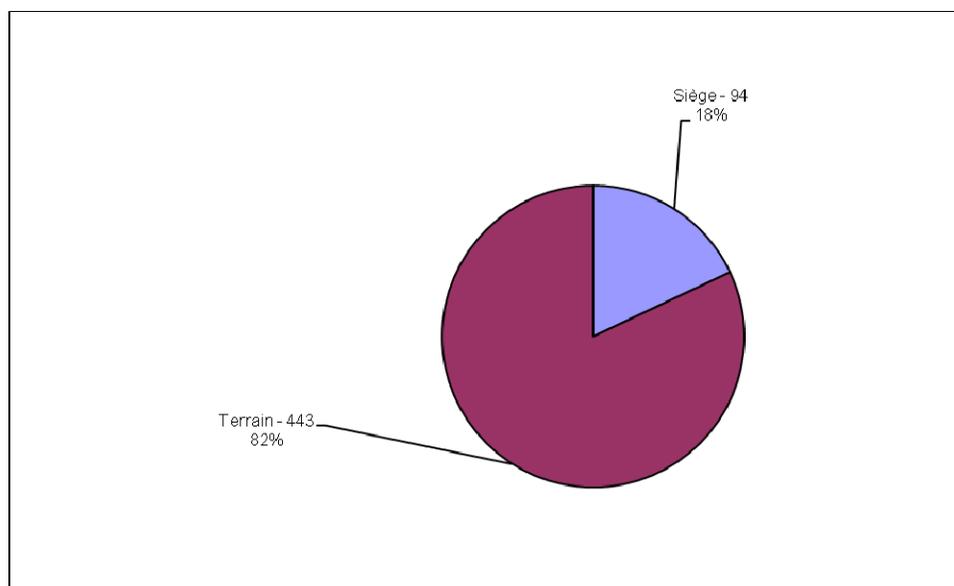
Campagne de déclaration de situation financière 2010

34. Sur un total de 537 membres du personnel soumis à déclaration pour l'année calendaire 2009 (par rapport à 448 pour l'année 2008), un taux de conformité de 100 % a été enregistré. L'augmentation de 20 % du nombre de déclarations au cours de la campagne 2010 peut être attribuée spécifiquement à l'inclusion de catégories additionnelles de fonctionnaires portant des responsabilités fiduciaires ou liées à la passation de marchés, notamment un nombre croissant de Directeurs des opérations recrutés au niveau d'un bureau de pays/régional/sous-régional, ainsi qu'à l'inclusion des représentants assistants servant dans des lieux d'affectation couverts par un Directeur de pays/de bureau régional/sous-régional du FNUAP. Près de 80 % des déclarations ont été soumises au Bureau de la déontologie avant le 31 mars 2010, la date buttoir, les autres ayant été déposées avant le 30 avril 2010.

35. Comme le montre la figure 6, la majorité du personnel soumis à cette déclaration est en place sur le terrain. Le total de 443 fonctionnaires sur le terrain (82 %) inclut les Directeurs régionaux et sous-régionaux ainsi que les directeurs adjoints; les représentants, représentants adjoints et assistants du FNUAP servant dans des lieux d'affectation couverts par des Directeurs de pays non résidents du FNUAP; et les Directeurs d'opération/spécialistes et assistants financiers/administratifs en poste dans les bureaux de pays/régionaux/sous régionaux.

Figure 6

Total du personnel soumis à la déclaration de situation financière pour l'année calendaire 2009, par lieu d'affectation



36. La figure 7 illustre la répartition par lieu d'affectation des membres du personnel sur le terrain soumis à la déclaration de situation financière. La figure 8 montre la répartition par grade de la fonction publique internationale pour la campagne 2010 : 261 membres du personnel (49 %) pour les grades 1 à 7; 99 (18 %) pour les grades 8 à 10; 102 (19 %) pour les grades 11 à 12; et 75 (14 %) pour les grades 13 à 14.

Figure 7

Membres du personnel sur le terrain soumis à la déclaration de situation financière pour l'année calendaire 2009 par lieu d'affectation

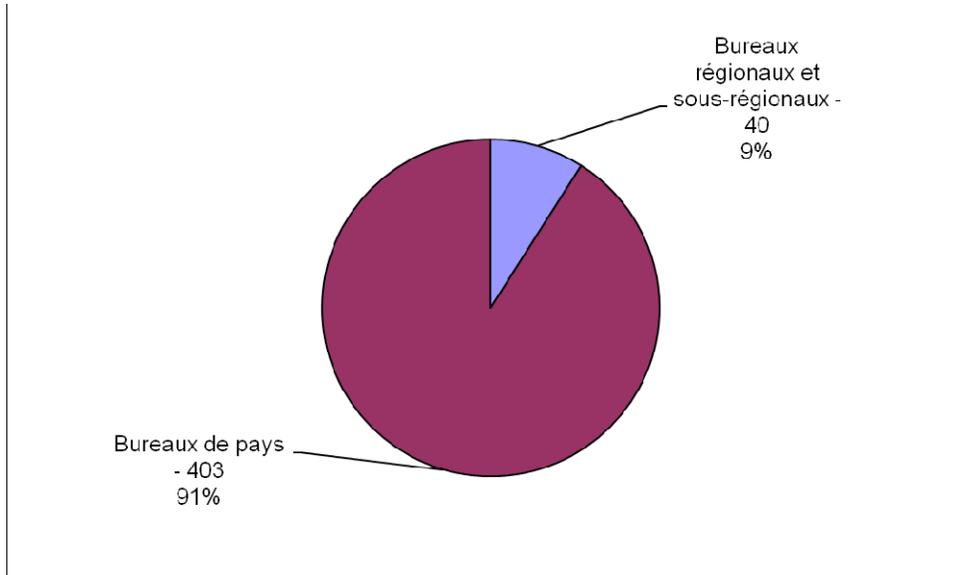
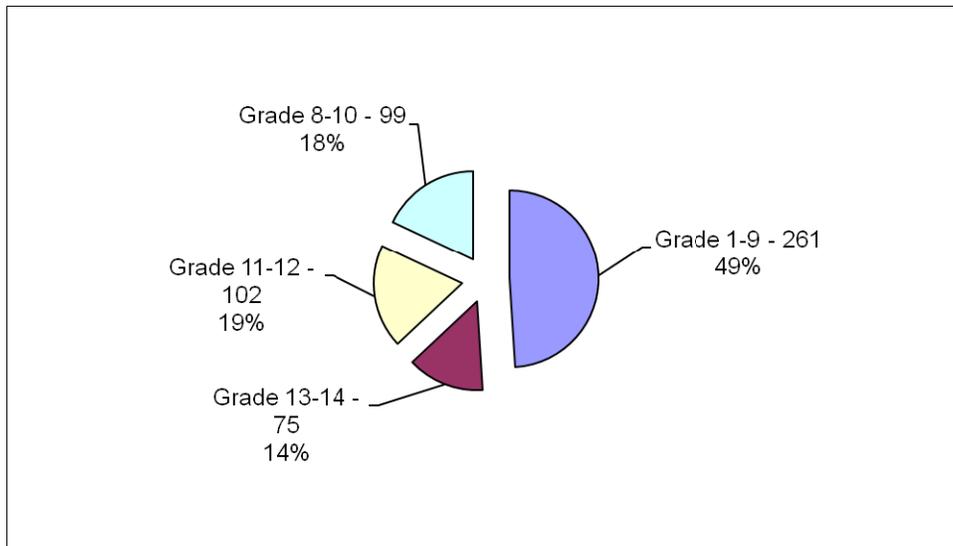


Figure 8

Membres du personnel soumis à la déclaration de situation financière pour l'année calendaire 2009 par grade



E. Protection contre les représailles

37. Une des fonctions clés du Bureau de la déontologie est d'assumer les responsabilités qui lui ont été confiées par la politique de protection contre les représailles à l'égard des fonctionnaires qui ont entrepris une « activité protégée », en l'occurrence signalé, de bonne foi, des actes répréhensibles ou participé à une activité d'établissement des faits dûment autorisée telle qu'un audit, une évaluation, une enquête, une inspection ou un contrôle de gestion. Cette politique vise à préserver la confiance placée par le public dans l'Organisation; à renforcer l'engagement du FNUAP dans la lutte contre les inconduites; et à donner au personnel l'opportunité de s'élever contre les comportements répréhensibles.

38. Lorsque le Bureau de la déontologie reçoit une plainte pour représailles, il procède à une évaluation initiale et peut décider que la situation impose un examen préliminaire ou qu'elle n'entre pas dans le cadre de ses attributions, auquel cas il donne au plaignant des avis et conseils sur la marche à suivre. Si, après l'examen préliminaire, le Bureau de la déontologie estime qu'il s'agit d'un cas *prima facie* de représailles, le dossier est confié pour enquête à la Division des services de contrôle interne et la charge de la preuve revient alors à l'Organisation, la direction étant tenue de démontrer qu'elle aurait pris des mesures identiques à l'égard du requérant même en l'absence d'activité protégée.

39. En 2010, le Bureau de la déontologie a reçu trois demandes de protection contre les représailles. Sur les trois, une ne relevait pas des compétences du Bureau et le plaignant a été orienté vers le service compétent. Les deux autres avaient trait à des actions préjudiciables engagées contre les plaignants et dans les deux cas, le Bureau de la déontologie a formulé des recommandations au service concerné quant aux mesures à prendre pour éviter la mise en œuvre de ces actions. Les recommandations du Bureau de la déontologie ont été acceptées et les représailles ont été évitées dans les deux affaires.

IV. Comité de déontologie des Nations Unies et Réseau de déontologie

40. Le Bureau de la déontologie du FNUAP a participé activement à l'ensemble des huit réunions du Comité de déontologie des Nations Unies et aux deux réunions du Réseau de déontologie qui se sont tenues en 2010. Le Comité de déontologie des Nations Unies continue d'être un excellent forum de partage d'expériences et d'apprentissage. La collaboration avec le Comité a été particulièrement fructueuse, que ce soit dans l'identification des normes et concepts éthiques fondamentaux à inclure dans les activités de formation à la déontologie spécifiques à l'Organisation, dans la participation à des discussions et des initiatives visant à garantir l'harmonisation des politiques de déontologie, ou la réflexion sur les problèmes complexes associés à la réception et la déclaration de cadeaux. Des informations complètes sur le travail du Comité de déontologie des Nations Unies et le Réseau de déontologie figurent dans le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/65/343) présenté lors de la soixante-cinquième session de l'Assemblée générale.

V. Conclusion

41. Les informations transmises en retour au Bureau de la déontologie montrent que les ateliers en face-à-face faisant intervenir des études de cas semblent constituer la méthodologie la plus efficace pour dispenser la formation à la déontologie. L'intégration d'ateliers de ce type dans les activités et les réunions de formation organisées par le Service de la formation et de l'organisation des carrières et d'autres services de l'Organisation au niveau des régions et du Siège est une solution rentable, garantissant une large participation et institutionnalisant la formation à la déontologie. Le Bureau de la déontologie a saisi l'opportunité de ces activités et réunions pour mener ses propres sessions de formation et compte poursuivre dans cette voie. Parallèlement, aux fins de promouvoir une éducation permanente à la déontologie, le Bureau de la déontologie travaillera en étroite collaboration avec l'ensemble des chefs de bureau et soutiendra leurs initiatives visant à intégrer la déontologie et le comportement éthique dans l'environnement de travail de leurs bureaux respectifs.

42. Le Bureau de la déontologie a fourni un environnement sûr et sécurisé permettant au personnel de discuter en toute confiance de questions liées à la déontologie. L'augmentation du nombre de demandes de conseils et d'avis est un indicateur positif de la volonté du personnel d'aborder et de discuter des questions et problèmes liés à l'éthique. L'augmentation du nombre d'enquêtes, notamment en matière de conflits d'intérêt, traduit la forte prise de conscience du personnel de la nécessité « d'agir de façon éthique » et de veiller à ce que leurs actions ne compromettent en aucune manière l'Organisation. La formulation de conseils et d'avis est une fonction essentielle du Bureau de la déontologie en matière de gestion des risques et le Bureau continuera de s'appuyer sur ses activités de communication pour renforcer son rôle préventif dans la gestion du risque organisationnel.

43. Comme évoqué au début de ce rapport, les activités du Bureau de la déontologie sont liées et en conformité avec les objectifs du cadre de gestion axée sur les résultats du plan stratégique du FNUAP, 2008-2013. Par la mise en œuvre de ces activités, le Bureau de la déontologie s'est efforcé de renforcer la sensibilisation des fonctionnaires au comportement éthique et d'inciter ces derniers et l'encadrement à adopter les normes de conduite éthique les plus élevées. Pour aller de l'avant, le Bureau de la déontologie renforcera ses efforts pour institutionnaliser la déontologie au sein de l'Organisation afin qu'elle soit pleinement intégrée dans les initiatives visant à garantir la responsabilité.