



Nations Unies

Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies

Rapport du Corps commun d'inspection

Établi par Gönke Rosher



Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies

Rapport du Corps commun d'inspection

Établi par Gönke Rosher



Nations Unies • Genève, 2021

*Résumé***Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies JIU/REP/2021/5****Introduction et objectifs**

L'Organisation des Nations Unies a été créée après les deux guerres mondiales dans le but éthique exprès de guider la communauté des nations dans la résolution pacifique de leurs désaccords, avec l'appui d'une fonction publique internationale. À cette fin, l'un des engagements clés de toutes les entités des Nations Unies est de définir des valeurs fondamentales et des normes connexes afin que les fonctionnaires internationaux et les autres membres du personnel du système sachent précisément quel comportement adopter et puissent donc exercer leurs fonctions en respectant les plus hautes normes de déontologie et d'intégrité, comme l'exige la Charte des Nations Unies.

La déontologie et l'intégrité sont donc essentielles pour le fonctionnement, mais aussi la crédibilité et la réputation, des entités des Nations Unies. Par conséquent, la mise en place de services de déontologie spécialisés et efficaces dans toutes les entités des Nations Unies est indispensable à la responsabilité et à l'intégrité, ainsi qu'à la transparence, étant donné l'importance des activités du système des Nations Unies dans les domaines de la prévention et de la sensibilisation.

C'est en 2010 que le Corps commun d'inspection (CCI) a examiné pour la dernière fois la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies¹. Les auteurs avaient proposé un certain nombre de normes qu'ils considéraient essentielles pour garantir l'efficacité de la fonction de déontologie, et avaient formulé des recommandations s'appuyant sur des informations analysées au regard de ces normes.

Le principal objectif du présent examen est d'informer les organes délibérants, les organes directeurs et les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies de l'état actuel de la fonction de déontologie dans l'ensemble du système et des progrès accomplis depuis le dernier examen, et de recenser les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience afin d'aider les entités à valider et, s'il y a lieu, à renforcer leur fonction de déontologie.

On trouvera dans le présent examen des normes actualisées et de nouvelles normes proposées pour une fonction de déontologie spécialisée pleinement efficace, une évaluation de l'application des normes formulées par le CCI en 2010, ainsi que quatre recommandations formelles et une série de recommandations informelles qui sont fondées sur les constatations faites et sont adressées aux organes délibérants, aux organes directeurs et aux chefs de secrétariat pour que la fonction de déontologie soit encore améliorée.

Principales conclusions

L'examen mené en 2010 avait mis en avant plusieurs normes et recommandations stratégiques et opérationnelles clés qui portaient sur les caractéristiques essentielles de la fonction, notamment : a) la mise en place et l'organigramme ; b) l'indépendance ; c) les chefs des bureaux de la déontologie ; d) le budget ; e) le mandat, la mission et les responsabilités ; et f) l'engagement et les obligations des chefs de secrétariat. Le présent examen a permis de constater que, depuis la publication du rapport de 2010, les entités avaient nettement progressé dans l'application des recommandations du CCI et des normes pertinentes qu'il avait proposées pour renforcer leur fonction de déontologie.

¹ JIU/REP/2010/3.

Toutefois, malgré les progrès considérables réalisés, il apparaît qu'un certain nombre de lacunes subsistent dans les dispositions actuelles des entités des Nations Unies relatives à la déontologie. Le CCI considère donc qu'il est essentiel de renforcer encore la fonction de déontologie afin de faire en sorte que l'ensemble du personnel respecte les normes de responsabilité et d'intégrité au niveau attendu.

1. Mise en place et organigramme

À part cinq d'entre elles, toutes les entités examinées ont mis en place une fonction de déontologie spécialisée. La situation s'est donc considérablement améliorée depuis 2010. Quelques entités ont mis en place des postes à double compétence. Il s'agit principalement d'entités dont le revenu annuel et l'effectif sont limités, et où la fonction de déontologie fait partie d'autres fonctions internes et est exercée à temps partiel. Une entité a choisi de partager son poste à plein temps spécialisé de déontologue avec une autre entité. Deux autres ont préféré externaliser la fonction de déontologie : l'une en faisant appel aux services d'une autre entité des Nations Unies, l'autre en sous-traitant entièrement la déontologie à un prestataire du secteur privé.

Les conclusions des examens précédents du CCI ont été confirmées, à savoir que les postes à double compétence ne sont pas indépendants. Le CCI a donc établi une nouvelle norme pour les entités qui rencontrent des difficultés financières pour créer un poste à plein temps spécialisé de déontologue, en leur recommandant soit de partager ce poste, soit de conclure un accord avec une autre entité des Nations Unies pour faire appel aux services déontologiques de cette dernière.

Outre les normes formulées en 2010, le présent examen a permis d'établir qu'il était nécessaire que les comités d'audit et de contrôle participent à l'amélioration du processus de sélection, de recrutement et de licenciement des chefs des bureaux de la déontologie en termes de transparence et d'indépendance, en jouant un rôle analogue à celui qu'ils exercent dans ce processus lorsqu'il s'agit des chefs d'autres fonctions indépendantes. Conformément aux bonnes pratiques largement acceptées, les comités d'audit et de contrôle pourraient apporter une valeur ajoutée à ce processus en donnant un avis indépendant à la direction.

2. Mandat, mission et ressources de la fonction de déontologie

Il ressort du présent examen qu'au cours de la dernière décennie, les services de déontologie se sont vu confier de nouvelles responsabilités. Il est donc nécessaire de mettre à jour les mandats de services concernés.

Par ailleurs, l'examen a montré que quelques services de déontologie menaient encore des activités d'enquêtes, en plus de s'acquitter des responsabilités relevant de leur mandat en application des politiques de protection des lanceurs d'alerte. Contraire aux bonnes pratiques établies, cette pratique devrait être abandonnée.

En ce qui concerne la capacité de la fonction, de nombreux déontologues se sont dits préoccupés par l'insuffisance des ressources allouées à la fonction. Le présent examen a permis de constater que le nombre de demandes de services et de conseils émanant de la fonction de déontologie a considérablement augmenté, de plus de 100 % dans de nombreux cas, au cours des dernières années, alors que les niveaux de ressources n'ont pas suivi. Le CCI rappelle aux organes délibérants, aux organes directeurs et aux chefs de secrétariat qu'il est indispensable que la fonction de déontologie soit dotée de ressources suffisantes (humaines et financières) pour qu'une entité puisse assurer les niveaux d'intégrité et de responsabilité attendus.

3. Indépendance

Le présent examen a mis en évidence de graves lacunes en ce qui concerne l'indépendance de la fonction de déontologie. De nombreuses entités examinées n'ont pas encore appliqué les normes relatives à l'indépendance de la fonction qui avaient été formulées par le CCI en 2010, qui préconisait notamment la limitation du nombre des mandats successifs du chef du bureau de la déontologie, sans possibilité de rengagement dans la même entité, et le rattachement hiérarchique direct de la fonction aux organes délibérants et aux organes directeurs. Dans l'examen mené par le CCI en 2010, l'équipe responsable avait considéré que la limitation du nombre des mandats successifs sans possibilité de rengagement était essentielle pour protéger le titulaire de la fonction des abus d'influence et d'autres risques. L'importance, et donc la nécessité, de limiter le nombre des mandats successifs ont été soulignées dans les rapports ultérieurs du CCI, notamment dans le rapport sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus établi en 2018. Il ressort toutefois du présent examen que, à ce jour, la recommandation formulée à ce sujet par le CCI en 2010 n'a pas été entièrement appliquée. Dix entités n'ont limité ni le nombre des mandats successifs du chef du bureau de la déontologie ni la possibilité de rengagement dans la même entité.

L'examen a permis de constater une autre lacune importante dans l'application de la limitation du nombre des mandats successifs, à savoir le fractionnement du mandat en plusieurs contrats consécutifs, qui nuit sérieusement à l'indépendance du chef du bureau de la déontologie. Dans son rapport de 2010, le CCI avait déjà souligné que cette pratique était incompatible avec les modalités requises pour la limitation du nombre des mandats successifs. Dans le cadre du présent examen, cette lacune particulière a été relevée dans cinq entités.

Si l'importance des comités d'audit et de contrôle comme conseillers stratégiques des organes délibérants et des organes directeurs, ainsi que des chefs de secrétariat, a considérablement progressé, leur rôle dans la garantie de l'indépendance de certaines fonctions, notamment la fonction de déontologie, n'apparaît toujours pas dans leur mandat. L'Inspectrice recommande donc que les mandats des comités d'audit et de contrôle dans lesquels ne figurent pas encore les questions déontologiques soient révisés afin de prévoir le contrôle de la fonction de déontologie, et notamment de son indépendance.

Une autre lacune a été relevée concernant l'établissement de rapports annuels sur les activités de la fonction de déontologie qui sont présentés aux organes délibérants et aux organes directeurs. Dans de nombreuses entités, il apparaît encore comme un rapport du chef de secrétariat et non comme un rapport de la fonction de déontologie. Dans quelques entités, aucun rapport sur les activités de la fonction de déontologie n'est présenté aux organes délibérants et aux organes directeurs, et dans quelques autres, ce rapport n'est pas accessible au public. L'accès du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur est un autre sujet de préoccupation, car toutes les entités ne prévoient pas cette possibilité, qui constitue pourtant un gage important d'indépendance.

4. Encourager une culture de la déontologie

Le degré de conformité aux normes formulées par le CCI en 2010 est élevé, sauf sur quelques points. De nombreuses entités examinées n'ont pas encore appliqué la recommandation de 2010 concernant la tenue d'enquêtes auprès du personnel sur la sensibilisation à la problématique de l'intégrité. Les plans d'action et les programmes relatifs à la déontologie ne tiennent donc pas compte des opinions du personnel et de la tendance générale de la culture de la déontologie et d'autres questions d'ordre déontologique dans les diverses entités.

Par ailleurs, les cours obligatoires ou de perfectionnement sur la déontologie et le contrôle de la participation à ces formations sont encore un sujet de préoccupation dans certaines entités. Le CCI rappelle la nécessité d'améliorer les taux d'achèvement afin d'atteindre les objectifs de formation obligatoire fixés par les entités.

5. Dispositif de transparence financière

Le présent examen a montré que peu de progrès avaient été accomplis dans la révision des dispositifs de transparence financière depuis le précédent rapport du CCI sur la déontologie. Par conséquent, le CCI réaffirme la nécessité d'étudier l'efficacité et de l'efficience, y compris le rapport coût-avantages, des dispositifs existants de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, et d'y apporter les améliorations voulues. En ce qui concerne la publication volontaire des déclarations de situation financière, il ressort de l'examen que l'exemple du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies est de plus en plus suivi par les hauts fonctionnaires de la plupart des fonds et programmes des Nations Unies et d'autres entités. Les institutions spécialisées des Nations Unies n'ont pas encore établi de bonnes pratiques de ce type.

6. Une nouvelle responsabilité dans la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

Le présent examen a permis de constater que les responsabilités des fonctions de déontologie des entités des Nations Unies avaient été élargies au rôle de référentes ou coordonnatrices des travaux relatifs à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. D'après ses conclusions, jusqu'à présent, la contribution des fonctions de déontologie à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles n'a été ni reconnue ni formalisée. Par conséquent, toute responsabilité pertinente liée à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles doit être formellement inscrite dans le mandat de la fonction de déontologie, qui doit également en préciser la portée.

7. Engagement des chefs de secrétariat envers la fonction de déontologie

Un bon degré de conformité avec les obligations énoncées par le CCI en 2010 a été constaté. Certaines lacunes persistent toutefois, principalement dans les institutions spécialisées, où, par exemple, seuls quelques chefs des bureaux de la déontologie sont autorisés à assister aux réunions de la direction.

8. Possibilités de renforcer la coopération et la cohérence interentités

Le présent examen a confirmé les conclusions antérieures selon lesquelles le renforcement de la coopération interinstitutions et la promotion des échanges entre les entités étaient essentiels pour permettre à la fonction de déontologie d'être aussi indépendante et professionnelle dans toutes les entités. Il existe encore des lacunes et des insuffisances dans l'intégration de la déontologie, de sorte que la cohérence à l'échelle du système est encore insuffisante.

Dans ce contexte, et afin de combler cette lacune, le CCI propose d'améliorer la cohérence par l'entremise du groupe d'affinité du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) qui a été récemment créé par les chefs des bureaux de la déontologie des Nations Unies comme sous-groupe du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, sur la base de l'appartenance de leurs entités au CCS. Le CCI considère que ce groupe offre un grand potentiel pour créer davantage de cohérence dans le domaine de la déontologie à l'échelle du système et espère qu'il comblera une lacune importante.

9. Difficultés et nouvelles exigences

Le présent examen a permis de recenser un certain nombre de difficultés et de nouvelles exigences auxquelles la fonction de déontologie doit répondre.

Attendre le même niveau d'engagement de la part de tous les employés, alors que beaucoup d'entre eux ne sont pas fonctionnaires et ne bénéficient ni de la sécurité de l'emploi ni des droits propres aux fonctionnaires, peut exposer les entités à des risques déontologiques. Il existe également de nouveaux dilemmes d'ordre déontologique, tels que ceux découlant du télétravail, du recours croissant à l'intelligence artificielle, de l'utilisation généralisée des médias sociaux, ou encore des partenariats public-privé et des nouvelles sources de financement.

Le présent examen a également montré que les risques d'ordre déontologique devraient être mieux intégrés dans les cadres généraux de gestion du risque institutionnel. Les entités pourraient ainsi recenser les domaines exposés à des risques d'ordre déontologique plus élevés et donner la priorité à la gestion et au suivi de ces risques.

Conclusions et recommandations

Des progrès substantiels ont été réalisés en ce qui concerne la mise en place d'une fonction de déontologie spécialisée et pleinement efficace et l'application des normes et recommandations formulées à ce sujet par le CCI en 2010. Cependant, de nombreuses entités doivent encore combler les lacunes et les insuffisances relevées dans le présent examen, tandis que les faits nouveaux et les difficultés exigent que toutes les entités examinent attentivement leur fonction de déontologie, y compris les dispositions institutionnelles, l'indépendance et les mandats de la fonction, l'engagement envers la fonction de déontologie, et les moyens d'améliorer la coopération et la cohérence interentités.

Le présent examen contient quatre recommandations, dont trois sont adressées aux chefs de secrétariat et une aux organes délibérants et aux organes directeurs des entités des Nations Unies pour qu'ils prennent des mesures. Elles sont complétées par 31 recommandations informelles.

Recommandation 1

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, avec effet immédiat, veiller à ce que les contrats des chefs des bureaux de la déontologie nouvellement nommés couvrent la durée totale du mandat.

Recommandation 2

Les organes délibérants et les organes directeurs des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander aux entités de mettre à jour d'ici à la fin de 2023 le mandat de leurs comités d'audit et de contrôle afin d'y inscrire, s'il n'y en a pas encore, des dispositions relatives à la déontologie, et d'y préciser qu'il serait souhaitable que les nouveaux membres des comités comptent la déontologie parmi leurs domaines de compétence.

Recommandation 3

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient veiller à ce que tous les fonctionnaires et autres membres du personnel de leur entité, indépendamment de l'ancienneté, de la catégorie et du rang, suivent des cours de perfectionnement obligatoires consacrés à la déontologie tous les trois ans, à partir de 2023.

Recommandation 4

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, avec l'appui des services de déontologie de leur entité, au plus tard en 2025, évaluer l'efficacité et l'efficience, y compris le « rapport coût-avantages », de leurs dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts et, sur la base des conclusions de cette évaluation, proposer s'il y a lieu des modifications des politiques relatives à ces programmes.

Les recommandations informelles ou « souples », indiquées en gras dans le texte, constituent des propositions supplémentaires adressées aux organes délibérants et aux organes directeurs ainsi qu'aux chefs de secrétariat en vue de renforcer et d'améliorer la fonction de déontologie, notamment en ce qui concerne son organigramme, son indépendance, l'élaboration de codes de déontologie, la révision du mandat des services de déontologie, la clarification des responsabilités existantes et l'ajout de nouvelles responsabilités, la formation en matière de déontologie, et la coopération et la cohérence à l'échelle du système dans le domaine de la déontologie. Ces recommandations souples doivent être lues dans le contexte des conclusions du présent examen pour chaque entité. Les recommandations souples figurent aux paragraphes suivants : 64, 66, 71, 77, 78, 80, 86, 101, 104, 112, 119, 130, 134, 139, 140, 144, 179, 181, 197, 201, 210, 224, 242, 258, 264, 276, 286, 289, 291, 296 et 317.

Table des matières

	<i>Page</i>
Résumé.....	iii
Sigles, acronymes et abréviations	xi
I. Introduction.....	1
A. Cadre général.....	1
B. Objet, objectifs et principales questions	6
C. Portée et limites	6
D. Méthodologie.....	7
E. Mots ou expressions clés	9
F. Définitions de la déontologie et de l'intégrité en usage dans le système des Nations Unies....	10
II. Dispositions institutionnelles	12
A. Mise en place de la fonction de déontologie.....	12
B. Organigramme de la fonction de déontologie et dispositions relatives au poste de chef du bureau de la déontologie	12
C. Mandat, mission et ressources de la fonction de déontologie.....	16
III. Indépendance de la fonction de déontologie	24
A. L'indépendance : indispensable à la bonne exécution du mandat de la fonction de déontologie.....	24
B. Évaluation de l'indépendance de la fonction de déontologie.....	25
C. Évaluation au regard des nouvelles normes.....	33
IV. Encourager une culture de la déontologie	39
A. Le triple rôle de la déontologie : normalisation, formation, avis et conseils	39
B. Formation et sensibilisation du personnel.....	44
C. Fourniture à titre confidentiel d'avis et de conseils en matière de déontologie	47
D. Politique de protection des lanceurs d'alerte	50
E. Politique et dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts	53
F. Responsabilités supplémentaires apparues depuis 2010	58
V. Engagement envers la fonction de déontologie.....	62
A. Engagement des chefs de secrétariat.....	62
B. La déontologie : une responsabilité partagée entre les États membres et les chefs de secrétariat	65
VI. Possibilités de renforcer la coopération et la cohérence interentités	67
A. La coopération : un moyen d'améliorer la cohérence.....	67
B. Renforcer la cohérence par l'intermédiaire du groupe de déontologues rattaché au Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination	70
VII. Difficultés et nouvelles exigences	71
A. Intégrité à l'échelle de l'organisation et de l'institution	71
B. Difficultés et nouvelles exigences auxquelles la fonction de déontologie doit répondre.....	71
VIII. Conclusions et enseignements à tirer de l'examen.....	74

Annexes

I.	Mise en place de la fonction de déontologie	75
II.	Responsabilités de la fonction de déontologie	81
III.	Dispositions concernant le poste de chef du bureau de la déontologie	93
IV.	partie I : Indépendance du chef du bureau de la déontologie (rattachement hiérarchique)	96
	partie II : Indépendance du chef du bureau de la déontologie (statut contractuel)	101
V.	Rôle des comités d'audit et de contrôle vis-à-vis de la fonction de déontologie.....	107
VI.	Fonction de déontologie : nombre total de demandes de services et de conseils, personnel formé et participants au dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts...	110
VII.	Responsabilités du bureau de la déontologie : appui à l'élaboration de normes et de politiques, formation, et avis et conseils concernant l'application des normes formulées par le CCI en 2010.....	113
VIII.	Responsabilités du bureau de la déontologie dans le cadre de la politique de protection des lanceurs d'alerte concernant l'application des normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020.....	116
IX.	Responsabilités du bureau de la déontologie dans le cadre du programme de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts concernant l'application des normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020	121
X.	Obligation des chefs de secrétariat dans le cadre de la fonction de déontologie concernant l'application des normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020.....	126
XI.	partie I : Ressources allouées à la fonction de déontologie (au 31 décembre 2018)	130
	partie II : Ressources allouées à la fonction de déontologie (au 31 décembre 2019)	134
XII.	Source des définitions de l'intégrité pour les différentes entités participantes.....	139
XIII.	La déontologie en dehors du système des Nations Unies.....	141
XIV.	Vue d'ensemble des mesures que les entités participantes sont appelées à prendre conformément aux recommandations du Corps commun d'inspection.....	147

Sigles, acronymes et abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CCI	Corps commun d'inspection
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FMI	Fonds monétaire international
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ITC	Centre du commerce international
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

I. Introduction

1. Le Corps commun d'inspection (CCI) a inscrit à son programme de travail pour 2020 un examen de l'état actuel de la fonction de déontologie dans les entités des Nations Unies. Cet examen fait partie des travaux du CCI dans l'un de ses quatre domaines thématiques¹ et est étroitement lié aux fonctions d'administration de la justice et de déontologie et d'intégrité telles que définies dans le cadre stratégique du CCI pour 2020-2029². C'est l'un des rapports dans lesquels le CCI traite de questions relatives au contrôle, à l'intégrité et à l'application du principe de responsabilité³.

2. **Plusieurs rapports antérieurs du CCI servent de référence et donnent des points de comparaison pour le présent examen.** Le présent examen fait suite à un précédent examen de la question mené par le CCI en 2010⁴. Il prend en considération les conclusions connexes des examens ultérieurs du CCI, tels que les rapports du CCI sur la fraude⁵, les conflits d'intérêts⁶ et les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus⁷, ainsi que les questions déontologiques abordées dans les divers examens du CCI portant sur une seule entité.

3. L'objectif est de déterminer l'état actuel de la fonction de déontologie et d'évaluer les progrès réalisés par les entités des Nations Unies dans la mise en place de la fonction de déontologie conformément aux recommandations antérieures du CCI, et d'examiner si des faits nouveaux exigent des ajustements sur la base des normes nouvelles ou actualisées formulées par le CCI. Sur la base des conclusions du présent rapport, l'Inspectrice formule des recommandations visant à améliorer l'organigramme associé à la fonction de déontologie, son indépendance, son mandat et l'étendue de ses responsabilités, en particulier au vu des faits nouveaux, et à renforcer la coopération et la cohérence à l'échelle du système dans le domaine de la déontologie.

A. Cadre général

4. **Que signifie le terme « déontologie » et pourquoi est-il pertinent pour le système des Nations Unies ?** Le terme « déontologie » est communément associé à celui d'« éthique », dérivé du mot grec ancien « ēthikē (ἠθική) », qui signifie « morale (compréhension) », lui-même dérivé du mot « êthos (ἦθος) », qui signifie « caractère, nature morale ». Il renvoie à une multitude de significations, qui dépendent toutes de facteurs tels que la discipline scientifique, la philosophie, la religion, les convictions, la politique ou le domaine professionnel de chacun. Pour cette seule raison, il est naturellement difficile d'en donner une définition qui fasse l'unanimité. La question de la définition de la « déontologie » sera à nouveau abordée dans une autre partie du rapport.

5. **L'éthique comme l'étude des normes de comportement et des codes moraux.** Dans les termes les plus généraux et les plus neutres, l'éthique est une discipline philosophique qui porte sur l'étude des normes de comportement et d'action de l'être humain. Couramment employé comme synonyme de moralité en tant qu'idéal universel fondé sur la raison, ce terme désigne parfois de manière plus stricte le code ou le système moral d'une tradition, d'un groupe ou d'un individu particuliers. Par ailleurs, il examine la théorie de la justification des systèmes éthiques de normes et de règles d'action. C'est la raison pour laquelle l'éthique est également désignée par le terme synonyme de « philosophie morale ».

¹ A/74/34, annexe I, par. 9 a).

² Ibid., annexe I. Pour les trois autres domaines thématiques, voir les paragraphes 9 b), c) et d).

³ JIU/REP/2010/5 ; JIU/REP/2011/5 ; JIU/REP/2011/7 ; JIU/REP/2011/10 ; JIU/REP/2012/10 ; JIU/REP/2012/10 ; JIU/REP/2014/6 ; JIU/REP/2015/6 ; JIU/REP/2016/4 ; JIU/REP/2016/8 ; JIU/REP/2017/9 ; JIU/REP/2018/4 ; et JIU/REP/2019/6.

⁴ JIU/REP/2010/3.

⁵ JIU/REP/2016/4.

⁶ JIU/REP/2017/9.

⁷ JIU/REP/2018/4.

En tant que discipline philosophique, elle cherche à répondre à la question de savoir quelles normes et quels objectifs (buts et valeurs) devraient guider les individus dans leurs actions.

6. **Théorie éthique versus éthique appliquée et métaéthique.** L'éthique moderne se divise en deux catégories : l'éthique normative, qui repose à la fois sur la théorie éthique standard et son application à des actions et catégories d'actions particulières, et l'éthique appliquée, qui tente de mettre en œuvre la théorie éthique dans la vie réelle, par exemple dans la vie privée et publique, les professions, la santé, la technologie, le droit et le leadership.

7. **Fondées sur des concepts théoriques, les réflexions éthiques n'en ont pas moins de multiples applications pratiques utiles.** Par conséquent, les possibilités de réflexion éthique sont souvent de nature pratique. Elles peuvent porter sur l'individu et son choix de vie, la société dans son ensemble ou certains segments spécifiques tels que la vie politique et économique, le secteur de la santé ou les avancées technologiques. La réflexion peut également porter sur des questions plus fondamentales, telles que la manière d'aborder la vie, son début et sa fin.

8. **Avant tout, ces réflexions aident à résoudre les dilemmes éthiques découlant des conflits de valeurs.** Dans les dilemmes qui se posent nécessairement dans la vie et l'action humaines, il s'agit alors d'analyser ce qu'est un comportement éthiquement correct et moralement approprié, ou en d'autres termes, la nécessité de justifier ses propres décisions à soi-même et aux autres sur la base de motifs rationnels, notamment en cas de conflits de valeurs.

9. **L'éthique comme étude des valeurs et comme guide vers un comportement responsable.** En résumé, l'éthique peut être considérée comme l'étude et la réflexion sur les questions morales. Ses principaux objets sont les valeurs et l'examen de ce qui a une valeur morale. Le comportement éthique consiste en la réalisation de valeurs éthiques, et l'éthique vise donc à développer et à renforcer la conscience des valeurs, pour guider à la fois sa propre conduite dans la vie et ses propres actions dans les sphères privée, professionnelle et politique, ce qui se traduit par un comportement responsable.

10. Dans le contexte du concept général d'éthique décrit ci-dessus, l'éthique, ou la déontologie, est devenue au fil du temps un attribut institutionnel et donc une exigence dans la vie publique et la gouvernance, y compris dans de nombreux services publics. L'exigence déontologique dans les institutions publiques (et aussi privées) concerne le devoir d'observer les valeurs morales et de se conformer aux normes déontologiques juridiques. Il s'agit, par exemple, de placer l'intérêt public ou institutionnel au-dessus des intérêts personnels ou autres et de respecter les valeurs et les normes déontologiques (entre autres), deux principes exprimés dans le serment prêté par le personnel des administrations publiques, y compris les Nations Unies.

11. **L'Organisation des Nations Unies en tant qu'« institution respectueuse de la déontologie » dans un environnement de plus en plus complexe.** L'Organisation des Nations Unies a été créée après les deux guerres mondiales dans le but éthique exprès de guider la communauté des nations dans la résolution pacifique de leurs désaccords, avec l'appui d'une fonction publique internationale qui doit respecter les normes déontologiques énoncées à l'Article 100 de la Charte des Nations Unies⁸. À cette fin, l'un des engagements clés de toutes les entités des Nations Unies est de définir les valeurs fondamentales afin que les fonctionnaires internationaux et aux autres membres du personnel du système sachent précisément quel comportement adopter, de sorte qu'ils puissent exercer leurs fonctions en respectant les plus hautes normes de déontologie et d'intégrité, comme l'exige la Charte des Nations Unies et les Normes de conduite de la fonction publique internationale.

12. **En créant le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, l'Assemblée générale entendait favoriser un comportement conforme à la déontologie dans l'ensemble du système des Nations Unies.** Conformément à la résolution 60/1 de l'Assemblée générale sur le Document final du Sommet mondial de 2005, l'objectif initial

⁸ Voir le préambule de la Charte des Nations Unies, où il est notamment question de préserver les générations futures de la guerre ; de proclamer à nouveau [la] foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine ; et de favoriser le progrès social et instaurer de meilleures conditions de vie dans une liberté plus grande.

était de soutenir le Secrétaire général dans les efforts qu'il avait déployés pour veiller au respect des règles de déontologie, rendre plus strictes les obligations de déclaration de situation financière des fonctionnaires et accroître la protection de ceux qui signalent des manquements.

13. **Un code de déontologie applicable à l'échelle du système.** À cette fin, il avait été demandé instamment au Secrétaire général d'assurer l'application scrupuleuse des normes de conduite existantes et d'élaborer un code de déontologie applicable à tous les fonctionnaires des Nations Unies. À cet égard, l'Assemblée générale avait prié le Secrétaire général de lui présenter, à sa soixantième session, des indications détaillées sur le bureau de la déontologie, doté d'un statut indépendant.

14. **Un code de déontologie pour les fonctionnaires des Nations Unies et les autres catégories de personnel.** En 1997, le Secrétaire général avait présenté un projet de code de conduite des Nations Unies à l'Assemblée générale, qui lui avait demandé en 1994 de mettre en place un système transparent et efficace régissant l'obligation de rendre des comptes et la responsabilité⁹. L'Assemblée générale avait transmis le projet de code à la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) en mars 1998. La Commission avait recommandé à l'Organisation des Nations Unies de remplacer le terme « code de conduite », qui pourrait être mal compris, par une autre désignation plus appropriée. Cette dernière décision avait été approuvée par la Cinquième Commission, et le Secrétaire général avait remplacé « code de conduite » par « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies » et avait publié le document sous forme de circulaire du Secrétaire général¹⁰. Depuis lors, le Secrétariat de l'ONU dispose de son propre code de déontologie général qui s'applique à ses fonctionnaires. Il s'agit d'un code de conduite opposable qui s'applique également aux fonctionnaires de tous les fonds et programmes¹¹. En ce qui concerne l'élaboration d'un code de déontologie applicable à l'ensemble du personnel, un « Code de déontologie du personnel des Nations Unies » a été soumis en 2009 à l'Assemblée générale, qui a décidé d'en reporter l'examen jusqu'à l'achèvement de l'examen des Normes de conduite de la fonction publique internationale. À ce jour, les seules catégories de personnel auxquelles des conseils sur la conduite déontologique sont formalisés dans un code adapté à leurs fonctions sont les contingents de casques bleus¹² et les Volontaires des Nations Unies¹³. Concernant les élus, l'Assemblée générale a adopté en 2016, dans sa résolution 70/305, un code de déontologie applicable à son Président. Le personnel des Nations Unies sur le terrain est indirectement guidé dans sa conduite déontologique par la Régime de responsabilité en matière de déontologie et de discipline dans les missions, qui met l'accent sur la manière dont il doit être tenu responsable en cas de faute et de manquement à la discipline¹⁴.

15. **La création du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU en 2005.** Le Secrétaire général a donné suite à la demande exprimée dans la résolution 60/1 de l'Assemblée générale par une circulaire du Secrétaire général¹⁵ dans laquelle il a créé le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et l'a doté d'un mandat conforme aux « plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité »¹⁶. Deux ans plus tard, il a promulgué la création des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies ayant une administration distincte¹⁷.

16. **Cette initiative a donné lieu à des mesures de suivi similaires dans l'ensemble du système des Nations Unies.** L'exemple donné par l'Assemblée générale a été suivi par les chefs de secrétariat ou les organes directeurs d'autres entités des Nations Unies pour des

⁹ A/52/488, par. 3 a).

¹⁰ ST/SGB/1998/19.

¹¹ La dernière version figure dans le document ST/SGB/2016/9.

¹² « Code de conduite du casque bleu : dix règles », disponible à l'adresse : <https://conduct.unmissions.org/fr/file/3073/download?token=tgNrZCox>.

¹³ « International UN Volunteer Handbook: Conditions of Service », sect. 2, disponible à l'adresse : www.un.org/en/ethics/assets/pdfs/International_UN_Volunteer_Conditions_of_Service_2015.pdf.

¹⁴ Disponible sur le site Web consacré à la conduite dans les missions sur le terrain des Nations Unies : <https://conduct.unmissions.org/fr/documents-0>.

¹⁵ ST/SGB/2005/22.

¹⁶ Art. 101 de la Charte des Nations Unies.

¹⁷ ST/SGB/2007/11/Amend.1.

motifs similaires ou identiques, tels que la contribution à la promotion d'une culture de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité, exprimés dans les décisions ou les instructions internes de leurs organes directeurs.

17. Les exigences en matière de déontologie et d'intégrité dans le système des Nations Unies n'ont cessé d'évoluer au fil du temps. Aujourd'hui, les États membres et d'autres parties prenantes externes sont de plus en plus attentifs à ce que les institutions rendent des comptes et agissent avec transparence et intégrité. Les appels pressants en faveur d'une amélioration de la responsabilité et de l'intégrité à l'échelle de l'institution et au niveau personnel se traduisent, entre autres, dans les rapports d'activité réguliers du Secrétaire général sur la responsabilité¹⁸, dans ses rapports sur les activités du Bureau de la déontologie¹⁹ et les résolutions connexes de l'Assemblée générale²⁰, ainsi que dans les rapports similaires des autres entités des Nations Unies et les résolutions et décisions de leurs organes directeurs²¹.

18. L'importance déterminante de la fonction pour l'efficacité et la crédibilité du système des Nations Unies. La déontologie et l'intégrité sont essentielles pour assurer le fonctionnement efficient et efficace, mais aussi la crédibilité et la réputation, des entités des Nations Unies. L'une et l'autre dépendent largement de la conduite du personnel des entités, y compris dans les missions sur le terrain et les autres missions et opérations de maintien de la paix, qui doit souvent intervenir dans des conditions exceptionnelles, qui les projettent particulièrement sous les feux de la rampe. Ce constat confirme qu'il est important de mettre en place une fonction de déontologie efficace spécialisée, dont le rôle est décisif pour les actions de prévention et de sensibilisation. Comme le montrent la majorité des enquêtes sur l'implication des fonctionnaires et d'autres enquêtes auprès du personnel, notamment dans le cadre de l'examen du CCI sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités des Nations Unies mené en 2018 ou de l'Équipe spéciale chargée de la prévention du harcèlement sexuel²², la perception du personnel et son niveau de confiance dans la direction en matière de respect des valeurs déontologiques peuvent être source de préoccupation.

19. Principales conclusions du premier examen du CCI sur la fonction de déontologie. L'équipe responsable de l'examen de 2010 était déjà parvenue aux conclusions suivantes :

« Les comportements répréhensibles et les actes de corruption imputables à quelques-uns continuent à nuire à l'action et à la réputation des organismes des Nations Unies. Même s'il n'est malheureusement pas possible d'éliminer totalement de telles pratiques, la mise en place de la fonction de déontologie peut aider à limiter les problèmes et à promouvoir une culture et un climat d'intégrité et de responsabilité. Mais il ne suffit pas d'établir la fonction de déontologie ; il faut aussi lui donner un contenu concret, en élaborant et en diffusant des politiques et des procédures pour l'application de normes de conduite acceptables minimales. Cela entraîne nécessairement comme corollaire que les principes et les pratiques d'une conduite déontologique doivent être compris et respectés par tous les fonctionnaires (y compris les chefs de secrétariat), ainsi que par les consultants et les prestataires de services, par les responsables élus et par les organes de contrôle. Cette nécessité s'applique à

¹⁸ A/73/688 et A/74/658.

¹⁹ A/71/334 ; A/73/89 ; et A/74/78.

²⁰ Résolutions 60/254, 63/250, 68/252 et 71/263 de l'Assemblée générale.

²¹ Par exemple, la question de la déontologie et de l'intégrité avait déjà été soulevée lors des discussions sur la réintégration des fournisseurs après les examens du programme Pétrole contre nourriture et sur la nécessité de prendre des mesures de conformité pour les entreprises qui souhaitent à nouveau collaborer avec l'Organisation des Nations Unies. Par la suite, la question est revenue dans le contexte des discussions sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles et les mesures prises par les entités des Nations Unies pour faire face à ces problèmes.

²² Voir, par exemple, CEB/2019/3 et CEB/2019/HLCM/17. Pour plus de détails, voir les documents de la deuxième réunion des organes d'enquête du Comité permanent interorganisations sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement, disponibles à l'adresse : <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-champion-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment/second-meeting>.

toute personne qui travaille, en quelque capacité que ce soit, pour l'organisation ; personne n'en est dispensé ni exempté »²³.

20. **Le rapport du CCI sur la fonction de déontologie établi en 2010 avait donné lieu à des recommandations importantes.** Au vu de ces conclusions, et dans le but d'aider les entités à mettre en place une fonction de déontologie pleinement opérationnelle, l'équipe responsable avait donc formulé plusieurs recommandations stratégiques et opérationnelles clés qui ciblaient les caractéristiques essentielles de la fonction, notamment : a) l'établissement et l'organigramme ; b) l'indépendance ; c) les chefs des bureaux de la déontologie ; d) le budget ; e) le mandat, la mission et les responsabilités ; et f) l'engagement et les obligations des chefs de secrétariat. Depuis la publication du rapport de 2010, les entités ont nettement progressé dans l'application des recommandations formulées par le CCI concernant le renforcement de leur fonction de déontologie. D'après le système de suivi en ligne du CCI²⁴, les entités participantes ont accepté 71 % des recommandations et appliqué 97 % des recommandations acceptées²⁵.

21. **Les fonctions de déontologie du système des Nations Unies gagnent en maturité.** En 2010, alors que seules 55 % (12 sur 22) des entités ayant approuvé le statut du CCI avaient mis en place une fonction de déontologie, aucune n'avait satisfait aux critères d'indépendance décrits dans le rapport établi à l'époque. Par exemple, seule une poignée d'institutions spécialisées avaient créé des bureaux de déontologie indépendants à part entière qui répondaient aux normes minimales formulées par le CCI, et même celles qui l'avaient fait ne disposaient souvent pas des effectifs, des profils de compétences et du budget nécessaires.

22. **Globalement, la situation était encore largement insatisfaisante en 2010.** À l'époque, la fonction de déontologie n'était pas encore uniformément établie dans l'ensemble du système des Nations Unies. Comme le CCI le soulignait dans les conclusions et recommandations de son premier examen, des lacunes et insuffisances critiques avaient en outre empêché la fonction de jouer pleinement son rôle. Les recommandations visaient donc à faire en sorte que chaque entité du système des Nations Unies soit dotée d'une fonction de déontologie pleinement opérationnelle, conçue de sorte à garantir que l'ensemble du personnel respecte les plus hautes normes de comportement déontologique, la déontologie et l'intégrité étant des obligations statutaires auxquelles les fonctionnaires doivent souscrire dès le premier jour de leur prise de poste²⁶.

23. **De nouveaux bureaux de la déontologie, des mandats plus étendus et plus solides, et une attention croissante prêtée à l'indépendance et à la formation du personnel.** Depuis 2010, la fonction, y compris son indépendance, a considérablement évolué : de nouveaux bureaux de la déontologie ont été créés, les mandats des fonctions nouvelles et existantes ont été renforcés, et de nouveaux critères d'indépendance plus performants sont apparus. Par ailleurs, la fonction de déontologie a évolué dans de nombreuses entités du système pour jouer un rôle central, notamment pour accompagner les activités de formation, protéger les lanceurs d'alerte contre les représailles et donner aux organes directeurs des informations clés et les tendances liées à la déontologie et à la culture institutionnelles.

24. **Une meilleure coopération dans le cadre des réseaux de déontologie internationaux.** Le Groupe de la déontologie des Nations Unies²⁷, initialement établi en 2007 sous le nom de Comité de déontologie des Nations Unies, et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui portait le nom de Réseau de déontologie des Nations Unies à sa création en 2010, constituent des instances utiles pour l'échange de connaissances et la coopération. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies a été chargé de définir un ensemble unifié de normes et de politiques déontologiques pour le Secrétariat de l'ONU et

²³ JIU/REP/2010/3, par. 2.

²⁴ Sur la base des informations communiquées par les entités participantes.

²⁵ Les chiffres figurant dans le système de suivi en ligne sont basés sur les données fournies par les entités ayant approuvé le statut du CCI et ont été collectés le 7 juillet 2021.

²⁶ Voir l'Article 101 de la Charte des Nations Unies.

²⁷ Le Groupe de la déontologie des Nations Unies est composé des principaux déontologues de chacun des sept fonds et programmes qui ont établi leur propre fonction de déontologie et est présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.

les organes et programmes ayant une administration distincte, tandis que le Réseau Déontologie des organisations multilatérales a été créé pour aider le Secrétaire général des Nations Unies à promouvoir la collaboration à l'échelle du système sur les questions déontologique à l'échelle du système des Nations Unies. Il rassemble désormais davantage de membres²⁸ et apporte son appui au développement professionnel, à l'évaluation comparative et à l'échange d'informations concernant les politiques et pratiques relatives à la déontologie²⁹.

25. **D'importantes difficultés doivent encore être surmontées.** Malgré tous les progrès accomplis, le présent examen a permis de relever un certain nombre de lacunes persistantes dans les dispositions relatives à la déontologie qui sont en vigueur dans les entités des Nations Unies. Le renforcement de la fonction de déontologie, devant permettre de garantir les niveaux attendus de responsabilité et d'intégrité à l'échelle du système des Nations Unies, demeure un défi.

B. Objet, objectifs et principales questions

26. Dans le présent examen, le CCI a analysé ce qui a changé pour la fonction de déontologie depuis 2010, y compris son rôle et ses responsabilités spécifiques à l'échelle du système des Nations Unies. Par ailleurs, il a examiné dans quelle mesure les fonctions de déontologie des entités disposaient aujourd'hui des moyens nécessaires pour répondre aux nouvelles demandes et aux difficultés connexes découlant, par exemple, des mesures de plus en plus strictes adoptées par le système des Nations Unies pour lutter contre les fautes et les comportements non conformes à la déontologie, ainsi que des nouvelles réalités opérationnelles, telles que la prolifération des accords contractuels ou des partenaires d'exécution.

27. Comme il était déjà indiqué dans l'examen mené par le CCI en 2010³⁰, une fonction de déontologie efficace a un coût. En tant que principales parties prenantes des entités, les États fournissent les orientations stratégiques et c'est à eux qu'incombe en dernier ressort la responsabilité de la déontologie. Il leur appartient donc de définir et de mettre à disposition le niveau global de ressources nécessaire à la fonction de déontologie.

C. Portée et limites

28. **L'examen a porté sur l'ensemble des entités ayant approuvé le statut du CCI.** Il a été mené à l'échelle du système et porte sur toutes les entités ayant approuvé le statut du CCI, à savoir le Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux, les fonds et programmes des Nations Unies, d'autres entités des Nations Unies, les institutions spécialisées des Nations Unies et l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA). Cinq entités (la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat), l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et le Centre du commerce international (ITC)) n'ont pas pleinement participé au processus d'examen, car ils relèvent du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU ; ils ne sont donc pas mentionnés dans le présent rapport.

29. **Toutes les dispositions pertinentes pour la fonction ont été examinées.** L'objet du présent examen est la fonction de déontologie interne qui, dans la majorité des entités, constitue une fonction spécialisée. L'adéquation des dispositifs institutionnels, structurels et opérationnels mis en place pour assurer la fonction de déontologie a été examinée, en mettant l'accent sur les insuffisances et les lacunes mises en évidence dans des rapports antérieurs, en particulier l'établissement et l'organigramme de la fonction ; le degré d'indépendance

²⁸ Outre les entités des Nations Unies, les organisations intergouvernementales ayant des accords de consultation et de collaboration avec le système des Nations Unies, telles que les institutions financières, les banques de développement, etc.

²⁹ Voir A/73/89.

³⁰ JIU/REP/2010/3.

requis ; les chefs des bureaux de la déontologie (leur professionnalisation et leur rang) ; le mandat, la mission et les responsabilités ; l'engagement et les obligations des chefs de secrétariat ; et le cadre connexe. L'objectif est de faire le bilan de l'état actuel de la fonction de déontologie dans les entités des Nations Unies, afin de recenser les domaines dans lesquels des améliorations seraient possibles, et s'il y a lieu, de formuler des recommandations.

30. **Les difficultés propres aux différentes parties du système des Nations Unies exigent un traitement différencié.** Aux fins du présent examen, et compte tenu des différences de mandat, de taille et de financement des entités³¹, une distinction est faite entre le Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux, et les fonds et programmes des Nations Unies, d'une part, et les institutions spécialisées des Nations Unies, l'AIEA et les autres entités et organes des Nations Unies, tels que le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), d'autre part. Les cas où les recommandations ne s'appliquent pas à toutes les entités ayant participé à l'examen ont été clairement indiqués.

31. Au vu de ce qui précède, les entités participantes ont été classées selon les catégories ci-après aux fins du présent examen. La première catégorie, établie compte tenu de la circulaire du Secrétaire général sur l'organisation du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies³², comprend le Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux, tels que les entités ayant approuvé le statut du CCI suivantes : la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC).

32. La deuxième catégorie regroupe les fonds et programmes des Nations Unies, notamment le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) et le Programme alimentaire mondial (PAM). La troisième catégorie est constituée de deux entités : a) l'ITC, entité conjointe à l'Organisation des Nations Unies et à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) ; et b) ONUSIDA, programme coparrainé par 11 entités des Nations Unies. La quatrième et dernière catégorie englobe les institutions spécialisées des Nations Unies et l'AIEA. Le regroupement des entités vise également à aider les entités comme les États Membres à exploiter le présent examen.

33. Aux fins de comparaison, les responsables concernés des organisations internationales non participantes ont été consultés. Ces organisations sont les suivantes : la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ; le Fonds international de développement agricole (FIDA) ; et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). Pour plus de précisions, voir l'annexe XIII.

D. Méthodologie

34. **Démarche :** Le présent examen a été mené en deux étapes : a) une analyse de la situation en 2020 par rapport aux normes formulées par le CCI en 2010, afin de vérifier si l'écart s'est effectivement réduit au cours de la dernière décennie et de déterminer les progrès accomplis ; et b) une analyse de la situation en 2020 par rapport aux nouvelles exigences auxquelles la fonction doit répondre, et donc par rapport aux nouvelles normes formulées par le CCI à ce sujet³³.

35. **Normes formulées par le CCI.** En 2010, les Inspecteurs ont examiné la fonction de déontologie dans les entités participantes par rapport aux éléments clés qu'ils jugeaient essentiels pour que la fonction de déontologie soit efficace. Ces éléments clés ont été présentés comme des normes proposées par le CCI, qui ont servi de base à l'analyse des informations relatives à la déontologie.

³¹ Le présent examen ne vise pas à proposer un modèle unique.

³² ST/SGB/2015/3.

³³ Sur la base de normes communément reconnues pour la fonction de déontologie et provenant de sources proposant des exemples de meilleures pratiques, voir le paragraphe 30.

36. Comme pour l'examen de 2010, la mise à jour de ces normes en 2020 s'est appuyée sur : des documents sur la déontologie et l'intégrité, y compris issus du secteur privé ; les rapports des fonctions de déontologie et des comités d'audit et de contrôle qui ont été présentés aux organes délibérants et aux organes directeurs des entités ; les meilleures pratiques recensées dans le cadre des fonctions de déontologie des entités des Nations Unies ; et des échanges avec les représentants concernés des entités des Nations Unies, y compris les représentants du personnel.

37. **Calendrier et méthodologie.** L'examen a été menée de mars 2020 à mars 2021 à l'échelle du système des Nations Unies. Conformément aux normes, règles et directives du CCI et à ses procédures de travail internes, la méthode suivie pour établir le présent rapport a consisté à réaliser une étude approfondie sur dossier puis à analyser en détail les politiques et procédures relatives à la déontologie, telles que les décisions des organes directeurs ; les rapports d'activité annuels de la fonction de déontologie, y compris les réponses de l'administration ; le mandat de la fonction de déontologie ; les codes de déontologie ; les rapports annuels des comités d'audit et de contrôle ; les mandats des comités d'audit et de contrôle ; et d'autres rapports pertinents. De plus, les données tirées des documents et d'autres informations reçus et collectés ont été analysées en détail.

38. **Sources de données utilisées.** Ces données ont été tirées, entre autres, des réponses aux questionnaires adressés aux entités, des notes d'entretien, des évaluations externes portant sur la fonction de déontologie lorsqu'elles étaient disponibles, des décisions et de la documentation pertinentes des organes délibérants et des organes directeurs et des informations communiquées par les entités participantes dans le système de suivi en ligne du CCI. Les données ont fait l'objet d'une analyse quantitative et qualitative, et les informations obtenues ont été triangulées et validées.

39. **Entretiens basés sur un questionnaire du CCI.** Vingt-quatre entités participantes et l'ITC ont répondu au questionnaire institutionnel et à d'autres demandes d'information. Par ailleurs, des entretiens ont été menés dans le cadre de l'examen avec environ 140 membres de 23 entités participantes. Tous les entretiens se sont déroulés à distance, dans le cadre de téléconférences et par d'autres moyens, en raison des restrictions imposées par la pandémie de COVID-19. Dans toutes ces entités, des entretiens ont eu lieu avec des membres des bureaux ou fonctions – lorsqu'ils existaient – suivants : le bureau de la déontologie et la fonction de déontologie ; le Bureau exécutif ou le chef de cabinet ; le Groupe des ressources humaines ; le Bureau du médiateur ; et les représentants du personnel.

40. **Examen collégial interne.** Un processus d'examen collégial interne (appel au « jugement collectif ») a permis de recueillir les vues de tous les Inspecteurs et Inspectrices du Corps commun d'inspection sur le projet de rapport.

41. **Tableau récapitulatif des mesures de suivi.** Pour faciliter l'utilisation du rapport et la mise en œuvre des recommandations qui y sont formulées ainsi que leur suivi, on trouvera à l'annexe XIV un tableau indiquant si le rapport est présenté aux organes délibérants et aux organes directeurs et aux chefs de secrétariat des entités concernées pour suite à donner ou pour information.

42. **Remerciements.** L'Inspectrice remercie sincèrement tous les représentants des entités des Nations Unies et ceux des autres organisations et entités qui ont apporté leur concours dans l'établissement du présent rapport, et en particulier ceux qui ont participé aux entretiens et répondu au questionnaire et qui l'ont si volontiers fait profiter de leurs connaissances et de leur compétence.

43. **Commentaires des entités participantes.** Comme il est d'usage, le projet de rapport a été diffusé aux entités participantes afin qu'elles corrigent toute erreur factuelle, et leurs commentaires ont été sollicités et pris en compte lors de l'établissement du rapport final.

E. Mots ou expressions clés

44. Les termes ci-après sont employés tout au long de l'examen :

Déontologie. Aux fins du présent examen, le terme est utilisé dans le contexte et tel qu'il est employé dans diverses délibérations, et donc dans des documents officiels des entités des Nations Unies. Dans son acception la plus large, il peut s'entendre comme une performance conforme aux valeurs de l'Organisation des Nations Unies et aux plus hautes normes d'intégrité exigées par la Charte des Nations Unies et les Normes de conduite de la fonction publique internationale.

En outre, il est important de souligner l'approche promue par Institute of Business Ethics : la déontologie commence là où la loi et la réglementation s'arrêtent³⁴. Dans le contexte du présent examen, cette approche est considérée comme particulièrement utile, car elle démontre que le comportement conforme à la déontologie va bien au-delà de la simple conformité aux normes juridiques internes et externes.

De même, les auteurs de l'étude comparative menée en 2020 ont retenu la définition d'« agissement juste » pour la déontologie et de « trait de caractère personnel » pour l'intégrité, « dans un contexte institutionnel désignant un engagement à penser et à agir de manière vertueuse dans tous les aspects de la direction et de la gestion d'une organisation ». Contrairement à la conformité juridique, « la déontologie et l'intégrité [...] décrivent les choix moraux que les individus et les organisations doivent faire »³⁵.

Intégrité. En principe, si elle concerne une personne, l'intégrité s'entend comme la qualité d'être honnête et d'avoir des principes moraux solides. Dans le contexte du présent examen, le terme est utilisé tel qu'il est défini dans le Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies : « Agir dans le respect de la déontologie, en conformité avec les normes de conduite de l'Organisation, et intervenir sans attendre lorsqu'on est témoin d'un comportement non professionnel ou contraire à l'éthique ou bien de tout autre manquement aux normes de l'ONU »³⁶.

Responsabilité. Dans la résolution 64/259 de l'Assemblée générale, la responsabilité est définie comme le principe selon lequel le Secrétariat et ses fonctionnaires doivent répondre de toutes les décisions et mesures prises et du respect de leurs engagements, sans réserve ni exception. Il s'agit notamment d'atteindre les objectifs et de produire des résultats de haute qualité, dans les délais fixés et de manière économique, dans le cadre de la mise en œuvre intégrale de toutes les activités prescrites au Secrétariat par les organes intergouvernementaux de l'Organisation des Nations Unies ou par les organes subsidiaires dont ils se sont dotés et dans le respect de toutes les résolutions, de toutes les règles, de tous les règlements et de toutes les normes déontologiques ; de faire rapport avec honnêteté, objectivité, exactitude et ponctualité des résultats obtenus ; et de gérer les fonds et autres ressources de manière responsable. Tous les aspects de la performance sont visés, notamment l'existence d'un système clairement défini de récompenses et de sanctions ; il est dûment tenu compte de l'importance du rôle des organes de contrôle, et les recommandations acceptées sont pleinement respectées.

Conformité. D'une manière générale, la conformité désigne l'adhésion aux politiques, plans, procédures, lois, règlements, contrats ou autres exigences.

Fonction spécialisée. Par « spécialisée », on entend que l'entité a créé un poste à temps plein de déontologue et donc une fonction spécialisée plutôt que simplement un poste à double compétence ou partagé.

³⁴ Chaîne YouTube d'Institute of Business Ethics, « What ethical issues will be more important in the future? », 3 janvier 2016, disponible à l'adresse : www.youtube.com/watch?v=trNW-ZB7XDQ.

³⁵ J. Dubinsky et A. Richter, « Global Ethics and Integrity Benchmarks », 2020, p. iv.

³⁶ Nations Unies, « Référentiel de valeurs et de comportements », disponible à l'adresse : https://i.unu.edu/media/unu.edu/page/24952/Values-and-Behaviours-Framework_Final.pdf#:~:text=The%20E2%80%98UN%20Values%20et%20Behaviours%20Framework%20E2%80%99%20forme%20le,nous%20expérimentons%20l'organisation%20sur%20la%20base%20quotidienne.

Poste à double compétence. Fonction associée à des responsabilités à la fois dans le domaine de la déontologie et dans un autre, comme celle de médiateur ou une fonction juridique.

Fonction partagée. Fonction ou un poste de déontologue qui est partagé entre deux ou plusieurs entités dans le cadre d'un accord de partage des coûts.

F. Définitions de la déontologie et de l'intégrité en usage dans le système des Nations Unies

1. Déontologie

45. **Sources des définitions officielles.** Il a été demandé aux entités participantes si les termes « intégrité » et « déontologie » étaient définis dans leurs documents officiels. La plupart ont fait savoir que la Charte des Nations Unies³⁷, les « Normes de conduite de la fonction publique internationale » de la CPFI adoptées en 2013³⁸, et le Statut et le Règlement du personnel étaient les textes de base en la matière.

46. **Une grande hétérogénéité dans les définitions de la déontologie et leurs sources.** Onze entités participantes ont indiqué n'avoir aucune définition de la déontologie ou « aucune définition officielle ». Le Secrétariat de l'ONU a expliqué que la déontologie pouvait être interprétée par l'entremise de divers documents administratifs et délibérations. Dans les termes les plus larges, la déontologie s'entendait comme une performance conforme aux valeurs de l'Organisation des Nations Unies et aux plus hautes normes d'intégrité consacrées par la Charte des Nations Unies. La Charte elle-même, avec ses principes, est considérée par de nombreuses entités comme le document primordial pour la définition de la déontologie, complété par le serment professionnel ou la déclaration de fonction³⁹.

47. **Définitions de la déontologie créées en interne.** Toutefois, quelques entités ont élaboré leurs propres définitions, de manière formelle ou informelle. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) définit la déontologie comme le fait de prendre la bonne décision même lorsque le droit écrit ne donne pas de réponse claire dans une situation spécifique. L'UNOPS renvoie à sa définition officielle de la déontologie, qui s'appuie sur les définitions et descriptions générales de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies. Son personnel respecte les plus hautes plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, veille à toujours agir en accord avec sa mission, et est responsable de tout ce qu'il fait et ne fait pas dans le cadre de ses fonctions à l'UNOPS. L'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) renvoie à son manuel et à sa brochure sur le fait d'exercer ses fonctions dans le respect des normes déontologiques, qui définit la déontologie comme le fait de faire ce qui est juste pour la bonne raison. La connaissance, le respect et l'application de la loi constituent le fondement du comportement conforme à la déontologie. Cependant, cette définition ne s'arrête pas là. Elle englobe aussi des aspects du comportement qui ne sont pas régis par la loi, par exemple le fait de traiter les autres personnes avec respect. L'ONUSIDA définit la déontologie comme le fait de faire ce qui est juste pour la bonne raison, tandis que l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) déclare que la déontologie est un ensemble de normes permettant de juger ce qui est bien ou mal sur la base des valeurs fondamentales de l'Organisation que sont l'intégrité, le professionnalisme et le respect de la

³⁷ D'après l'Article 101 de la Charte des Nations Unies : « La considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ». Le professionnalisme, l'intégrité et le respect de la diversité sont les valeurs fondamentales attendues des fonctionnaires de l'Organisation.

³⁸ De nombreuses entités considèrent les Normes de conduite de la fonction publique internationale comme le document de base pour définir la « déontologie », et plus particulièrement son paragraphe 5 : « L'impératif d'intégrité consacré dans la Charte des Nations Unies vaut pour tous les aspects de la conduite d'un fonctionnaire international et implique des qualités telles que l'honnêteté, la bonne foi, l'impartialité et l'incorruptibilité. Ces qualités sont aussi fondamentales que celles de compétence et d'efficacité, également inscrites dans la Charte ».

³⁹ Voir ST/SGB/2016/9, art. 1.1 b) du Statut du personnel.

diversité. Enfin, l'Union postale universelle (UPU) indique que, pour agir dans le respect des normes déontologiques, son personnel doit agir conformément à ses propres missions et faire preuve des plus hautes qualités de compétence et d'intégrité telles que consacrées par la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel et le Code de conduite, en intégrant une culture de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité.

48. **Autres sources utilisées dans le système des Nations Unies.** Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a cité deux des circulaires du Secrétaire général⁴⁰. En ce qui concerne les institutions spécialisées et l'AIEA, beaucoup s'appuient sur leurs propres politiques déontologiques⁴¹, leur code ou leurs normes de conduite déontologique⁴², leur statut et leur règlement du personnel, ou plus largement sur leurs principes directeurs et leurs valeurs fondamentales⁴³.

2. Intégrité.

49. Dans son interprétation la plus courante, l'intégrité désigne les valeurs fondamentales de l'Organisation des Nations Unies en tant qu'institution et les plus hautes normes d'intégrité consacrées par la Charte des Nations Unies, qui guident les opérations et les activités de l'Organisation des Nations Unies et auxquelles elle adhère.

50. Bien qu'il n'y ait pas de définition officielle du terme « intégrité » dans les documents officiels, celui-ci est interprété par le Secrétariat de l'ONU en s'appuyant sur divers documents administratifs et délibérations. En 2021, à la suite de la révision du référentiel de compétences, l'intégrité a été redéfinie au Secrétariat de l'ONU dans son Référentiel de valeurs et de comportements récemment publié. L'intégrité y est présentée comme l'une des quatre valeurs de l'Organisation, aux côtés de l'inclusion, de l'humilité et de l'humanité. Dans ce Référentiel, agir avec intégrité signifie agir dans le respect de la déontologie, en conformité avec les normes de conduite de l'Organisation, et intervenir sans attendre lorsqu'on est témoin d'un comportement non professionnel ou contraire à l'éthique ou bien de tout autre manquement aux normes de l'ONU.

51. **Aucune définition autonome de l'intégrité en usage dans le système des Nations Unies.** Aucune entité n'a adopté de définition autonome de l'intégrité, alors que toutes définissent l'intégrité ou y font référence dans d'autres documents, tels que le Statut du personnel, les codes et les normes de conduite, les codes de déontologie, les cadres juridiques et les manuels. Pour plus de précisions, voir l'annexe XII.

52. **Toutes les entités n'ont pas élaboré des codes de conduite ou de déontologie pour compléter les normes de conduite de la CPFPI.** Au total, cinq des entités examinées n'ont élaboré ni leur propre code de conduite ni leur propre code de déontologie pour compléter les normes de conduite universellement appliquées de la CPFPI⁴⁴. Quatre ont un code de déontologie⁴⁵, sept autres un code de conduite⁴⁶ et cinq autres les deux⁴⁷. Certaines entités ont reconnu que l'élaboration d'un code de conduite ou de déontologie propre individuel constituerait une bonne pratique qui permettrait de favoriser la responsabilisation en définissant un ensemble clair d'attentes, mais aussi le respect des règles, des politiques, des procédures et des pratiques, et contribuerait à créer et à entretenir une culture de la déontologie dans l'entité. Dans les commentaires reçus, les entités ont également cité d'autres objectifs que ce code pourrait remplir, comme aider le personnel à respecter des idéaux de la déontologie et le protéger dans l'exercice de ses devoirs de fonctionnaire international.

⁴⁰ ST/SGB/2005/22 et ST/SGB/2007/11.

⁴¹ Comme la politique de déontologie de l'AIEA.

⁴² Comme les normes de conduite et d'intégrité de l'OIT, le code de déontologie de l'UIT pour le personnel de l'UIT et le Code de conduite éthique de l'ONUDI.

⁴³ Par exemple, l'OMT, l'OMS et l'OMPI.

⁴⁴ UNICEF, UNOPS, ONU-Femmes, AIEA et OMT.

⁴⁵ PNUD, OMT, FAO et ONUDI (les deux dernières sous la forme d'un « Code de conduite éthique »).

⁴⁶ UNFPA (pour les fournisseurs), HCR, UNRWA, PAM, ONUSIDA, UNESCO et UPU.

⁴⁷ Le Secrétariat de l'ONU, l'OMI et l'UIT (normes de conduite et code de déontologie), l'OACI (cadre déontologique en annexe au code de service et aux normes de conduite) et l'OMS (Code de conduite des experts, Code de conduite pour une recherche responsable et Code d'éthique et de déontologie).

II. Dispositions institutionnelles

A. Mise en place de la fonction de déontologie

Encadré 1 : Normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020

- Fonction de déontologie établie soit par une décision de l'organe délibérant, soit par une décision du chef de secrétariat [**norme actualisée**].

53. **Presque toutes les entités participantes ont depuis mis en place une fonction de déontologie.** Le présent examen a porté sur l'état de l'application de la norme formulée en 2010 par le CCI. En 2010, plusieurs entités n'avaient pas encore mis en place de fonction de déontologie (l'AIEA, l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) et l'Organisation mondiale du tourisme (OMT)), tandis que d'autres avaient établi une fonction partagée (l'UPU, l'Union internationale des télécommunications (UIT) et l'Organisation météorologique mondiale (OMM)) ou un poste à double compétence (l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)).

54. Quand le présent examen a été réalisé, toutes les entités examinées avaient créé une fonction de déontologie spécialisée, à l'exception de l'OIT⁴⁸, de l'OMI, de l'OMT, de l'UPU et de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes). Ainsi, par rapport à 2010, la situation s'est considérablement améliorée. Toutes les fonctions n'ont pas été créées par une décision des organes délibérants concernés, mais plutôt par une décision des chefs de secrétariat dans le cadre de l'application de la recommandation formulée en 2010 (UNRWA, OMI, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), OMS, OMI, OMT et OMM). Pour plus de précisions, voir l'annexe I. L'Inspectrice est toutefois d'avis que la création d'une fonction de déontologie spécialisée est primordiale et que la décision de le faire peut être prise soit par les chefs de secrétariat, soit par les organes délibérants.

B. Organigramme de la fonction de déontologie et dispositions relatives au poste de chef du bureau de la déontologie

Encadré 2 : Normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020

- a) Chef du bureau de la déontologie de rang D-1/P-5, selon la taille et la structure de l'entité ;
- b) Poste à plein temps spécialisé, sauf dans les petites entités où il devrait s'agir d'un poste partagé avec une autre entité des Nations Unies ou externalisé à la fonction de déontologie d'une autre entité des Nations Unies [**norme actualisée**] ;
- c) Expérience professionnelle exigée dans le domaine de la déontologie ;
- d) Recrutement du chef du bureau de la déontologie par avis de vacance de poste externe ;
- e) Procédure de recrutement et de sélection transparente, présence d'un représentant du personnel au comité des nominations ;
- f) Participation du comité d'audit et de contrôle indépendant au processus de recrutement et de sélection [**nouvelle norme**].

⁴⁸ Jusqu'en 2022.

1. Rang du poste

55. **Cette fonction exige un poste de haut fonctionnaire.** En 2010, le CCI avait recommandé la création d'un poste à plein temps spécialisé de déontologue de rang D-1 ou P-5, en fonction de la taille et de la structure de l'entité et du nombre de fonctionnaires. Dans les petites entités, il peut s'agir d'un poste à double compétence⁴⁹. Cette norme et d'autres normes formulées par le CCI, y compris les normes actualisées et les nouvelles normes applicables au chef du bureau de la déontologie, sont présentées dans l'encadré 2 ci-dessus. Pour plus de détails sur les dispositions relatives au poste de chef du bureau de la déontologie, voir l'annexe III.

56. **Plus de cohérence dans le classement du poste de chef du bureau de la déontologie.** Quand le présent examen a été réalisé, dans les entités ayant une fonction de déontologie spécialisée, le poste de chef du bureau de la déontologie est classé différemment. Au Secrétariat de l'ONU, le poste de Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU est de rang D-2, tandis que – à l'exception de l'UNRWA – tous les fonds et programmes des Nations Unies, y compris le PAM, ont créé des postes de chef du bureau de la déontologie de rang D-1. En revanche, toutes les institutions spécialisées, à l'exception de l'OMI⁵⁰ et de l'OMT, prévoient des postes de rang P-5⁵¹. Le futur poste à temps plein de chef du bureau de la déontologie à l'ONUSIDA sera également de rang P-5⁵².

2. Poste à plein temps spécialisé ou fonction à double compétence, à temps partiel ou partagée ?

57. Certaines entités ont mis en place des postes à double compétence. À l'exception de l'OIT, ces entités sont de taille plus modestes, comme l'OMT et l'OMI⁵³. À l'OMI, la fonction de déontologie fait partie du Bureau du contrôle interne et de la déontologie, et les responsabilités de déontologue sont exercées par le chef du bureau à temps partiel (environ 20 % du temps de travail). De même, à l'OMT, la fonction de déontologie fait partie du Service Déontologie, culture et responsabilité sociale et est exercée à temps partiel (10 % du temps de travail).

58. Entité de taille importante, l'OIT a confié les responsabilités de déontologue à un Spécialiste principal de l'égalité et de la non-discrimination du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, à temps partiel (25 % du temps de travail). En 2021, le Conseil d'administration du BIT, par l'approbation de la proposition de budget-programme, a autorisé la création d'un poste de déontologue à temps plein à partir de 2022, qui aidera l'ensemble du personnel à respecter les normes de déontologie et d'intégrité⁵⁴.

59. **Seules deux des entités les plus modestes ont conclu un accord de partage.** L'UIT partage son poste de déontologue à plein temps avec l'OMM (80 % pour l'UIT et 20 % pour l'OMM). L'UPU, qui faisait initialement partie de cet accord de partage, a adopté un autre modèle et, sur la base d'une proposition de sa direction, son organe directeur a décidé en 2014 d'externaliser entièrement la déontologie à un prestataire du secteur privé⁵⁵. ONU-Femmes fait appel aux services du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.

60. **L'externalisation au secteur privé n'est pas l'idéal.** L'Inspectrice croit savoir qu'une entité disposant de revenus et d'effectifs modestes et dont le siège est éloigné des principaux sites de l'ONU a choisi de faire appel à un prestataire du secteur privé pour assurer

⁴⁹ JIU/REP/2006/2, par. 49 et recommandation 15 b).

⁵⁰ À l'OMI, le Directeur du Bureau du contrôle interne (D-1) fait également office de déontologue.

⁵¹ Le chef du programme de déontologie et de responsabilité sociale de l'OMT (P-4) s'est vu confier la responsabilité de la déontologie interne à temps partiel (10 %).

⁵² L'ONUSIDA a publié un avis de vacance de poste pour la fonction de déontologie le 6 mai 2021.

⁵³ « Plus modestes » en termes de revenus et d'effectifs totaux. Pour plus de précisions, voir l'annexe XI, parties I et II.

⁵⁴ La Conférence internationale du Travail de l'OIT, à sa session de juin 2021, a approuvé le budget-programme de l'OIT pour 2022-2023, qui prévoit la création d'un poste à temps plein de déontologue.

⁵⁵ Revenus et effectifs pour 2019 : UIT : 189,1 millions de dollars É.-U. et 1 040 personnes ; OMM : 91,7 millions de dollars É.-U. et 408 personnes ; et UPU : 75,4 millions de dollars É.-U. et 269 personnes.

la fonction de déontologie. Indépendamment des questions de ressources, telles que le niveau des ressources fournies, il ressort du présent examen que ces prestataires n'avaient qu'une connaissance et une compétence limitées concernant la déontologie dans le système des Nations Unies et les responsabilités connexes d'une fonction de déontologie spécialisée à l'ONU. Par ailleurs, outre les inconvénients énumérés par le CCI, l'externalisation de la fonction de déontologie au secteur privé peut exposer l'entité à un risque supplémentaire.

61. **Mise à jour de la norme formulée par le CCI concernant la création d'un poste à plein temps spécialisé, sauf dans les entités de taille modeste.** L'Inspectrice est consciente des difficultés auxquelles les entités de taille modeste comme l'OMI, l'UIT, l'OMT, l'UPU et l'OMM se heurtent pour créer un poste à plein temps, en raison des ressources nécessaires, du niveau relativement faible de leurs recettes et de leurs effectifs réduits⁵⁶. Par conséquent, un autre modèle, tel que l'externalisation de la fonction ou le partage de celle-ci avec une autre entité des Nations Unies, constituerait une meilleure option malgré les difficultés que soulève cette solution. À l'OMT, l'engagement à temps partiel n'est que de 10 %, ce qui est clairement insuffisant pour la tâche à accomplir et conduit inévitablement à un mode de fonctionnement purement réactif a minima, sans parler des questions d'indépendance.

62. **L'association de la déontologie à d'autres fonctions est problématique.** À l'OMT comme à l'OMI, les dispositions actuelles en matière de déontologie ne sont pas adaptées. Des difficultés similaires s'appliquent à l'OMI. Confier au Chef du Bureau du contrôle interne et de la déontologie les responsabilités de déontologue en plus de ses responsabilités d'audit interne, d'inspection, d'évaluation et d'enquêtes n'est cependant pas une solution idoine. Outre les contraintes de temps et de ressources nécessaires à l'exercice de toutes ces fonctions, il existe également des raisons plus fondamentales, à savoir l'incompatibilité entre la fonction de déontologie, principalement axée sur la prévention et le contrôle des risques, et l'objectif correctif des autres fonctions de contrôle interne, qui font partie de la troisième ligne de maîtrise des risques. Remettre toutes ces fonctions entre les mains d'une seule personne, notamment le responsable de l'audit interne, des enquêtes et des inspections, crée des conflits de fonctions et brouille la frontière entre les différents mandats et responsabilités.

63. **Les postes à double compétence ne sont pas indépendants.** Comme le dit le rapport du CCI sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies établi en 2018⁵⁷, « les postes à double compétence ne sont pas indépendants ». D'après le paragraphe 136 du rapport : « Pour un déontologue, ce type de configuration, qui rend impossible toute indépendance structurelle, doit être évité à tout prix ». Par ailleurs : « Cette "double casquette" limite l'indépendance et l'intégrité de la fonction. S'agissant des fonctions de déontologie, d'ombudsman ou de contrôle, cette configuration pourrait vulnérabiliser le personnel et exposer ces fonctions au risque de perdre toute crédibilité et la confiance du personnel ». L'équipe responsable de l'examen mené en 2018 avait donc conclu que « les entités qui confèrent une double fonction aux fonctions de déontologie, de contrôle et/ou d'ombudsman devraient réexaminer ces fonctions afin de mieux les circonscrire et d'en garantir l'indépendance et l'intégrité, et étudier d'autres possibilités, comme celle du partage de services ».

64. Sur la base des conclusions du présent examen, et en gardant à l'esprit la proposition faite dans le rapport de 2018 susmentionné, le CCI a mis à jour la norme qu'il avait formulée en 2010. **Dans ce contexte, l'Inspectrice invite les entités concernées à envisager un modèle différent. Elle est d'avis qu'un poste partagé est la meilleure option au cas où il ne serait pas possible de créer un poste spécialisé de déontologue. Par ailleurs, il convient de mettre fin à tout dispositif reposant sur un poste à double compétence.**

65. **Le recours au Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU par ONU-Femmes n'a plus lieu d'être.** Depuis 2011, ONU-Femmes a pris des dispositions pour faire appel aux services déontologiques du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.

⁵⁶ Revenus et effectifs pour 2019 : OMI : 77,6 millions de dollars É.-U. et 301 personnes ; UIT : 189,1 millions de dollars É.-U. et 1 040 personnes ; OMT : 23,4 millions de dollars É.-U. et 150 personnes ; UPU : 75,4 millions de dollars É.-U. et 269 employés ; et l'OMM : 91,7 millions de dollars É.-U. et 408 personnes.

⁵⁷ JIU/REP/2018/4.

Cependant, le comité de surveillance de l'entité recommande depuis un certain temps qu'ONU-Femmes crée au moins un poste de déontologue, la direction ayant rejeté la création d'un bureau de la déontologie en raison de contraintes budgétaires. De l'avis de l'Inspectrice, le niveau d'activité⁵⁸ et la taille de l'entité à elle seule (527,4 millions de dollars É.-U. de revenus en 2019 et 2 862 personnes) semblent exiger et justifier qu'ONU-Femmes crée sa propre fonction interne. Le Service d'audit interne d'ONU-Femmes a fait observer que l'entité était servie par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU dans le cadre d'une relation informelle, qui ne repose sur aucun texte à l'exception du dispositif de transparence financière, dans laquelle ONU-Femmes verse une contribution.

66. La base pour bénéficier gratuitement des services du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU est le paragraphe 2.2 de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » : « Si, en janvier 2008 au plus tard, un organe ou programme ayant une administration distincte n'a pas désigné de responsable de la déontologie, le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, conformément à la présente circulaire, remplira les fonctions et responsabilités du bureau de la déontologie, telles que définies dans le présent bulletin, jusqu'à ce que l'organe ou le programme ayant une administration distincte en désigne un ».⁵⁹ Compte tenu du temps qui s'est écoulé et du fait qu'à présent tous les fonds et programmes ont mis en place leur propre fonction de déontologie, l'Inspectrice estime qu'il est opportun de réviser cette circulaire. Les dispositions de cette circulaire n'incitent pas ONU-Femmes à créer sa propre fonction de déontologie. **Pour toutes ces raisons, l'Inspectrice invite l'entité à envisager la création d'un poste de déontologue, ou, sur la base d'une circulaire révisée, à conclure un accord officiel avec le Secrétariat de l'ONU encadrant la fourniture de services déontologiques par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, y compris le remboursement des services fournis**⁶⁰.

3. Expérience professionnelle

67. **La formation juridique reste prédominante.** Dans toutes les entités examinées qui possèdent une fonction de déontologie spécialisée, la plupart des chefs du bureau de la déontologie ont une formation juridique. Celle-ci est généralement complétée par une longue expérience professionnelle dans le domaine de la déontologie et dans des domaines connexes, acquise dans des entités des Nations Unies, d'autres organisations internationales et le secteur public ou privé.

68. **Des échanges d'expérience utiles grâce à la rotation dans et hors du système des Nations Unies.** Depuis l'examen mené en 2010, il y a eu une mobilité considérable des professionnels dans le domaine de la déontologie entre les entités des Nations Unies et les secteurs public et privé. De nombreux chefs des bureaux de la déontologie sont passés d'une entité à l'autre. Environ trois quarts de ceux qui ont été interrogés avaient également travaillé dans le secteur privé ou dans le secteur public hors du système avant de commencer à travailler pour l'ONU.

69. **Cet enrichissement apporte une valeur ajoutée et facilite les adaptations nécessaires.** L'Inspectrice considère que l'expérience professionnelle acquise en travaillant pour différentes entités des Nations Unies et pour les secteurs privé ou public apporte une grande valeur ajoutée, car le savoir-faire, les compétences, les qualifications et les aptitudes ainsi acquis contribuent à la diffusion de nouvelles normes et de bonnes pratiques dans le système des Nations Unies. La fonction de déontologie étant en constante évolution, elle continuera à nécessiter des apports créatifs et un enrichissement de l'intérieur et de l'extérieur du système pour se développer davantage afin de suivre le rythme des faits nouveaux importants.

⁵⁸ Pour plus de précisions, voir ONU-Femmes, « Le monde pour les femmes et les filles : rapport annuel 2019-2020 ».

⁵⁹ ST/SGB/2007/11.

⁶⁰ À l'instar de son accord avec le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) pour la fourniture de services d'enquête.

4. Ouverture et transparence dans la sélection et le recrutement (avis de vacance externes ou internes et présence d'un représentant du personnel au comité des nominations).

70. **Les pratiques de recrutement varient mais sont le plus souvent ouvertes aux candidats extérieurs.** En ce qui concerne la norme sur le recrutement formulée par le CCI en 2010, 19 entités ont recruté par le biais d'un avis de vacance de poste externe ou interne. L'UPU sélectionne le prestataire de services dans le secteur privé dans le cadre d'un appel d'offres ouvert, tandis que l'OMI, l'OIT et l'OMT recrutent leur déontologue exclusivement en interne, car la fonction de déontologue est assurée par un poste à double compétence⁶¹. Au HCR, jusqu'à présent, le poste de déontologue a été réservé aux candidats internes, ce qui a empêché de le pourvoir par des candidats extérieurs à l'entité, qui amèneraient de nouvelles compétences et expériences professionnelles et donc de nouveaux apports et savoir-faire.

71. **La transparence de la procédure demeure toutefois insatisfaisante dans la plupart des entités participantes.** Le présent examen montre clairement qu'au regard des normes formulées par le CCI en 2010, des améliorations s'imposent encore car, à l'heure actuelle, les représentants du personnel ne participent à la procédure que dans huit des entités examinées (UNICEF, ONUSIDA, UIT, UNESCO, ONUDI, OMS, OMPI et OMM). La norme ne précise pas les termes de cette participation. Dans l'examen mené par le CCI en 2010, les Inspecteurs avaient exprimé leur conviction que les représentants du personnel devaient être étroitement associés à la procédure, tout en reconnaissant qu'aucun membre du comité des nominations n'avait de droit de veto et que la sélection finale incombait au chef de secrétariat. Dans ce contexte, **l'Inspectrice rappelle les normes formulées par le CCI concernant la transparence de la procédure de recrutement et de sélection et la nécessité d'appliquer les recommandations formelles 4 et 5 énoncées dans le rapport du CCI établi en 2010.**

72. **Nécessité que les comités d'audit et de contrôle jouent un rôle.** Afin de renforcer la transparence et l'indépendance de la procédure de sélection et de recrutement du déontologue, le CCI a défini une nouvelle norme, qui s'ajoute à la norme qu'il avait formulée en 2010, pour donner un rôle aux comités d'audit et de contrôle dans cette procédure. Conformément aux bonnes pratiques largement acceptées, et à l'instar de leur rôle dans la sélection, le recrutement et la révocation du chef du bureau du contrôle interne, les comités d'audit et de contrôle pourraient apporter une valeur ajoutée en fournissant à la direction générale un avis indépendant sur la compétence et les qualifications professionnelles des candidats au poste de déontologue et en cas de révocation d'un chef du bureau de la déontologie⁶². Toutefois, pour ce faire, les membres des comités d'audit et de contrôle devraient soit avoir des qualifications et une expérience dans le domaine de la déontologie, soit avoir accès à des conseils déontologiques techniques. Actuellement, seuls les comités d'audit et de contrôle du PNUD, de l'OACI, de l'OMPI et de l'OMM jouent un rôle dans la procédure de sélection, de recrutement et de licenciement du chef du bureau de la déontologie. Pour plus de précisions, voir l'annexe V.

C. Mandat, mission et ressources de la fonction de déontologie

Encadré 3 : Normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020 :

Le mandat de la fonction de déontologie doit inclure :

- a) L'élaboration et la diffusion de normes déontologiques ;
- b) L'élaboration et la mise en œuvre d'une formation obligatoire sur la déontologie ;

⁶¹ Ce choix s'explique par le fait que les responsabilités relatives à la déontologie sont exercées à temps partiel. L'OIT a créé un poste à temps plein de déontologue à partir de 2022.

⁶² Il en va de même pour tous les comités d'audit et de contrôle des entités des Nations Unies, à l'exception du Secrétariat de l'ONU et des entités dans lesquelles ce comité n'existe pas.

- c) La fourniture à titre confidentiel d'avis et de conseils en matière de déontologie à l'ensemble du personnel de l'entité, quel que soit son statut contractuel ;
- d) L'administration 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 de l'entité (politique de protection des lanceurs d'alerte) ;
- e) L'administration du dispositif de transparence financière ou de déclaration de conflits d'intérêts de l'entité.

1. Mandat et étendue des responsabilités

73. **La plupart des entités suivent de près l'exemple du Secrétariat de l'ONU.** La mission ou le mandat des bureaux de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies et de ses fonds et programmes sont tous conformes aux normes formulées en 2010. Dans l'ensemble, les fonds et programmes⁶³ appliquent le mandat défini dans la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte »⁶⁴, publiée pour donner suite à la résolution 60/1 de l'Assemblée générale.

74. **Responsabilités supplémentaires.** Le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU assume des responsabilités supplémentaires dans les domaines suivants : administration de l'initiative de publication volontaire du Secrétaire général (depuis 2007) ; examen préalable à la nomination du personnel de direction (depuis 2016) ; exercice d'une diligence raisonnable concernant toutes les contributions au fonds d'affectation spéciale pour le Bureau de la présidence de l'Assemblée générale ; conseils indépendants à la Division des achats sur les programmes de conformité pour la réintégration des fournisseurs ; et examen et résolution des conflits d'intérêts des membres clés de la direction découlant des opérations entre parties liées en application des Normes comptables internationales pour le secteur public (depuis 2015). La plupart de ces activités font partie de la fonction de conseil du Bureau de la déontologie en matière de gestion des conflits d'intérêts. De même, le bureau de la déontologie de l'UNICEF a joué des rôles plus larges, notamment en donnant des conseils sur les conflits d'intérêts institutionnels et à l'échelle de l'entité et sur les vérifications préalables à la nomination des hauts fonctionnaires.

75. **Le rôle de la déontologie dans la protection contre le harcèlement sexuel et contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.** Une responsabilité supplémentaire en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles a été ajoutée au mandat des fonctions de déontologie de nombreuses entités, soit de manière permanente, soit pour une durée limitée jusqu'à ce que cette responsabilité puisse être transférée à un nouveau coordonnateur ou à une autre fonction. Dans le cas des fonds et programmes, la fonction de déontologie du HCR était chargée jusqu'en 2019 de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Cette fonction est chargée de la coordination à l'échelle de l'entité dans le cadre de politiques relatives à la prévention et à la sanction des conduites proscrites et de l'exploitation et des atteintes sexuelles à l'UNRWA. Le mandat de la fonction de déontologie du PAM englobe la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Certains bureaux de la déontologie des institutions spécialisées et d'autres entités ont également une responsabilité en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (ONUSIDA, FAO, UNESCO, ONUDI et OMS) et de prévention du harcèlement sexuel, du harcèlement et des abus d'autorité (FAO, UIT et UNESCO).

76. **Responsabilités supplémentaires spécifiques.** Dans certains cas, les bureaux de la déontologie ont des responsabilités supplémentaires qui découlent des mandats spécifiques de leurs entités. C'est notamment le cas de la fonction de déontologie de l'OIT, qui reçoit les allégations de traitement inapproprié des travailleurs domestiques employés par des fonctionnaires de l'OIT, ou de la fonction de déontologie de l'OMS, qui intervient dans la gestion des déclarations de conflits d'intérêts des experts techniques et la fourniture de conseils sur les conflits d'intérêts aux experts, conseillers et consultants externes. À

⁶³ PNUD, FNUAP, UNICEF, UNOPS et PAM.

⁶⁴ ST/SGB/2007/11, sect. 3.

l'UNOPS, une nouvelle responsabilité a récemment été ajoutée à la fonction de déontologie, à savoir la conformité (garder une vue d'ensemble et assurer une coordination des efforts de conformité à l'échelle de l'UNOPS et encourager une culture de la conformité et de la responsabilité).

77. L'Inspectrice a constaté avec inquiétude que les services de déontologie de deux entités (UIT et OMT) étaient encore chargées de mener des enquêtes. **Elle rappelle la recommandation 3 formulée dans l'étude du CCI sur l'état de la fonction d'enquête⁶⁵ et exhorte les entités concernées à mettre fin au mandat d'enquête de leurs services de déontologie, sans que ces services soient pour autant déchargés de la responsabilité de procéder à un examen préliminaire des plaintes pour représailles en application des politiques de protection des lanceurs d'alerte.**

78. **L'Inspectrice propose que des mandats clairs soient élaborés au plus tôt pour les fonctions de déontologie de l'OMS et de l'UIT, ainsi que pour celles des fonds et programmes des Nations Unies qui n'ont pas encore adopté de mandat propre pour leur fonction de déontologie. Les autres entités ayant approuvé le statut du CCI devraient veiller à la clarté lorsqu'elles révisent le mandat correspondant à la fonction de déontologie ou le document définissant les responsabilités associées à cette fonction.**

2. Capacité, ressources et demandes de services et de conseils

79. **En 2010, l'engagement était encore faible.** L'équipe responsable du rapport établi par le CCI en 2010 s'était penchée sur le budget de la fonction de déontologie et avait constaté un faible degré d'engagement envers cette fonction dans de nombreuses entités : le financement était nul dans quelques-unes et a minima dans d'autres⁶⁶. Dans ce contexte, le présent examen a jeté un nouvel éclairage sur les ressources de la fonction tout en prenant en considération l'évolution des activités de la fonction de déontologie depuis la publication du dernier rapport. Pour plus de précisions concernant les ressources de la fonction de déontologie, voir l'annexe XI, parties I et II.

80. **Malgré des améliorations depuis 2010, les niveaux de dotation en personnel sont généralement encore trop faibles.** Comme indiqué précédemment, la mise en place d'une fonction de déontologie spécialisée par la création d'au moins un poste de déontologue à temps plein est une condition *sine qua non* pour que le degré minimum requis d'intégrité et de responsabilité soit assuré dans la majorité des entités. Dans ce contexte, **l'Inspectrice réitère la suggestion faite au paragraphe 64 ci-dessus, à savoir que les entités concernées devraient ou bien créer une fonction spécialisée⁶⁷, ou bien étudier la possibilité de partager la fonction de déontologie avec une autre entité ou de conclure un mémorandum d'accord avec une autre entité des Nations Unies pour la fourniture de services déontologiques⁶⁸.**

81. **Les fonctions partagées sont une meilleure option mais il faut dégager des ressources suffisantes pour l'exécution des responsabilités définies dans le mandat.** Au moment de la réalisation du présent examen, il n'existait qu'un seul accord de partage de la fonction de déontologie, à savoir entre l'UIT (80 %) et l'OMM (20 %). Le poste de déontologue, de classe P-5, est financé par le budget de l'UIT. L'OMM rembourse à l'UIT sa part de 20 %, augmentée d'un montant correspondant aux dépenses administratives, pour les services que le déontologue lui fournit⁶⁹.

82. Actuellement, on peut se demander si la part de 20 % versée par l'OMM est proportionnelle aux services qui lui sont rendus. Cette fonction de déontologie partagée

⁶⁵ JIU/REP/2020/1.

⁶⁶ JIU/REP/2010/3, par. 32 à 34.

⁶⁷ Cette proposition s'applique, par exemple, à l'OIT.

⁶⁸ Cette proposition vaut pour l'OMT et l'OMI.

⁶⁹ La part de 20 % de l'OMM représente environ 59 000 francs suisses par an. Ce montant n'inclut pas l'administration du dispositif de transparence financière, qui, à l'OMM, est géré par le Bureau des services de contrôle interne.

concerne 1 040 personnes⁷⁰ à l'UIT et 325 personnes à l'OMM⁷¹. Compte tenu de ces chiffres et du fait que les deux entités diffèrent considérablement dans leur mandat et leur structure, l'Inspectrice est d'avis que le niveau des ressources devrait être revu. En outre, l'Inspectrice constate avec inquiétude qu'aucune des deux entités ne prévoit de budget de fonctionnement pour la fonction de déontologie, budget qui permettrait de couvrir des coûts tels que ceux liés à l'utilisation de services contractuels, de consultants, de voyages, de lignes téléphoniques pour le signalement de problèmes d'intégrité et de systèmes de gestion des cas.

83. Les fonctions de déontologie externalisées ont également besoin de ressources suffisantes pour pouvoir fonctionner. L'UPU fait appel aux services du secteur privé pour la déontologie et pour l'administration de son dispositif de transparence financière, pour un coût annuel en 2019 de 30 000 francs suisses pour les services déontologiques et de 24 000 francs suisses pour le dispositif de transparence financière, soit 54 000 francs suisses au total par an. L'Inspectrice considère que le montant dépensé pour les services déontologiques n'est pas proportionné à la nécessité de disposer d'une fonction dynamique à même de préserver les niveaux d'intégrité et de responsabilité attendus. Au regard du montant contractuel, les activités du prestataire de services déontologiques recensées dans le présent examen sont minimes. Indépendamment des préoccupations du CCI concernant l'externalisation de la déontologie à un prestataire du secteur privé, il est manifestement nécessaire d'allouer davantage de ressources à la déontologie dans cette entité.

84. Les effectifs de la fonction de déontologie varient également. En général, les effectifs (ressources humaines) de la fonction de déontologie dans les entités examinées varient en fonction de la taille et des mandats des entités, en particulier pour celles dont les opérations sur le terrain et les effectifs sont importants. Le HCR et le PAM occupent la première place parmi les entités comparables⁷². Cela ne signifie pas pour autant que les effectifs de leur fonction de déontologie sont proportionnels à l'importance de leur présence sur le terrain, car il n'existe pas de référentiel établi à cet égard. En revanche, on peut considérer que la fonction de déontologie de l'UNRWA est insuffisamment dotée en personnel, compte tenu du nombre de personnes qu'elle doit servir. Dans les institutions spécialisées, la fonction de déontologie de la FAO, en particulier, semble avoir besoin de plus de ressources pour servir plus de 12 000 personnes, par rapport à l'OMS, par exemple. De l'avis de l'Inspectrice, le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU nécessite également davantage de ressources humaines, car il fournit des services à plus de 50 000 personnes réparties sur différents sites dans le monde entier.

85. Il n'existe pas de référentiels ou de normes établis pour les budgets de fonctionnement. Si l'on considère les budgets de fonctionnement dont disposent les fonctions de déontologie, les budgets relativement élevés du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, de la fonction de déontologie du HCR et, dans une moindre mesure, de celle du PAM se distinguent par rapport aux autres entités. Dans le cas du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, cette budgétisation permet au bureau de compenser au moins partiellement ses effectifs modestes et de maintenir ainsi le niveau d'activité requis. D'une manière générale, en l'absence de référentiels et de normes établis, il est difficile de déterminer le niveau approprié de fonds opérationnels qui permettrait à la fonction de déontologie de s'acquitter de toutes les responsabilités qui lui incombent.

86. D'après les informations communiquées par les responsables de la déontologie des entités participantes, l'insuffisance des ressources est une préoccupation majeure. Compte tenu des variations considérables observées, le CCI a demandé à toutes les fonctions concernées si les ressources humaines et budgétaires qui leur étaient allouées étaient suffisantes pour leur permettre de s'acquitter des responsabilités qui leur étaient confiées. Il en ressort que de nombreuses fonctions considèrent leurs propres ressources à peine suffisantes pour assumer ces responsabilités, et ce, souvent au détriment d'autres activités, telles que la prévention, la formation, l'élaboration de matériel, la révision des codes de conduite, la modernisation des normes, la gestion des affaires soulevant un problème

⁷⁰ Chiffres pour 2019.

⁷¹ Le mandat de la fonction de déontologie à l'OMM est limité aux fonctionnaires. Chiffres pour 2019.

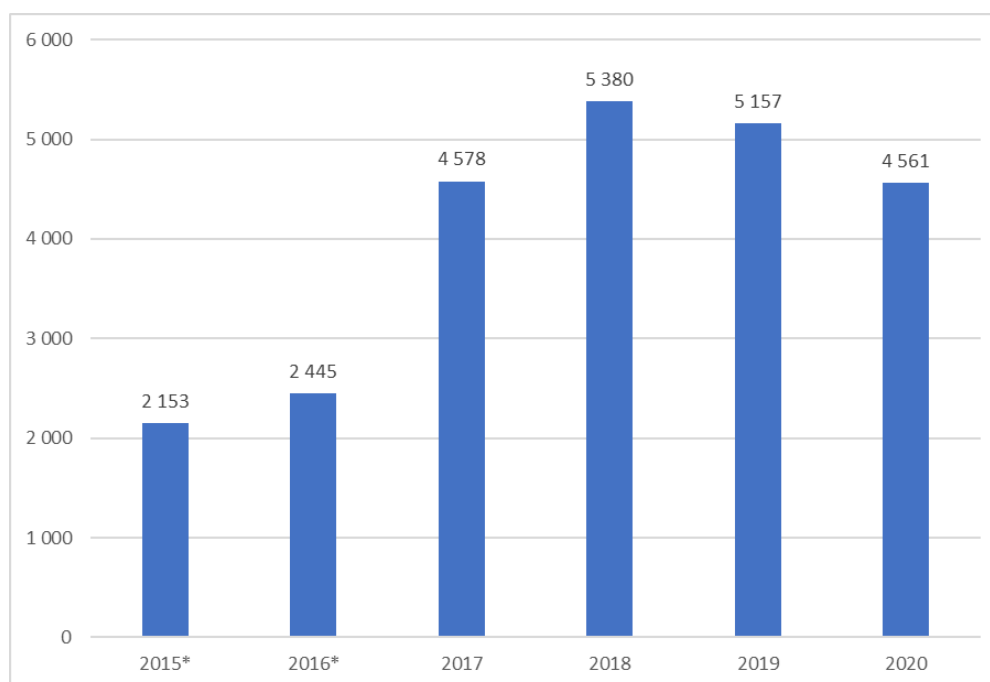
⁷² Comparable en termes d'effectifs totaux correspondant à des postes financés par le budget ordinaire et d'autres régimes contractuels.

déontologique et divers aspects du dispositif de transparence financière. En particulier, la question du manque de personnel stable en nombre suffisant a été soulevée à plusieurs reprises. Certaines fonctions considéraient même que les ressources allouées étaient insuffisantes pour mener à bien les activités qui leur étaient confiées, l'une d'entre elles déclarant ouvertement qu'elle était sollicitée au-delà de ses limites et que, dans un cas, elle n'avait pas été en mesure de s'acquitter de ses responsabilités en matière de déontologie. **Au vu de ce qui précède, l'inspectrice s'inquiète du fait que le niveau des ressources allouées à la fonction de déontologie reste faible dans de nombreuses entités. Elle attire l'attention des organes délibérants et des organes directeurs sur la nécessité de veiller à ce que les fonctions de déontologie de leurs entités soient dotées de ressources suffisantes, notamment au moyen d'une ligne budgétaire distincte.**

87. **Demandes de services et conseils déontologiques adressées aux services de déontologie.** Dans le cadre de l'évaluation de l'adéquation des ressources allouées à la fonction, le présent examen a également porté sur l'évolution des activités, notamment sur le nombre de services et conseils déontologiques fournis au cours de la période 2015-2020. Pour plus de précisions, voir l'annexe VI. Faute de données sur les demandes de services déontologiques dans les institutions spécialisées pour les années 2015 à 2018, l'évaluation des services concerne seulement le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et les bureaux de la déontologie des fonds et programmes.⁷³

Figure I

Demandes de services déontologiques adressées aux bureaux de la déontologie des fonds et programmes des Nations Unies 2015-2020

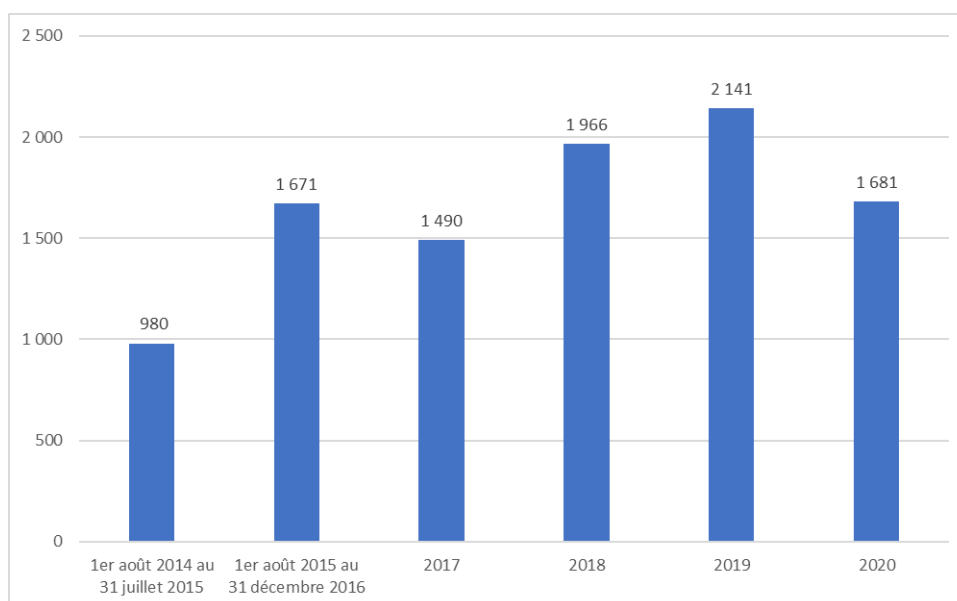


Note : La figure I concerne le PNUD, le FNUAP, l'UNICEF, l'UNRWA, l'UNOPS et le PAM. Le HCR n'est pas pris en compte car ses rapports annuels sur la déontologie ne fournissent pas de données sur ces services.

* Faute de données, il n'est pas tenu compte du PAM en 2015 et 2016.

⁷³ Sauf pour la FAO, l'UNESCO, l'OMS et l'OMPI.

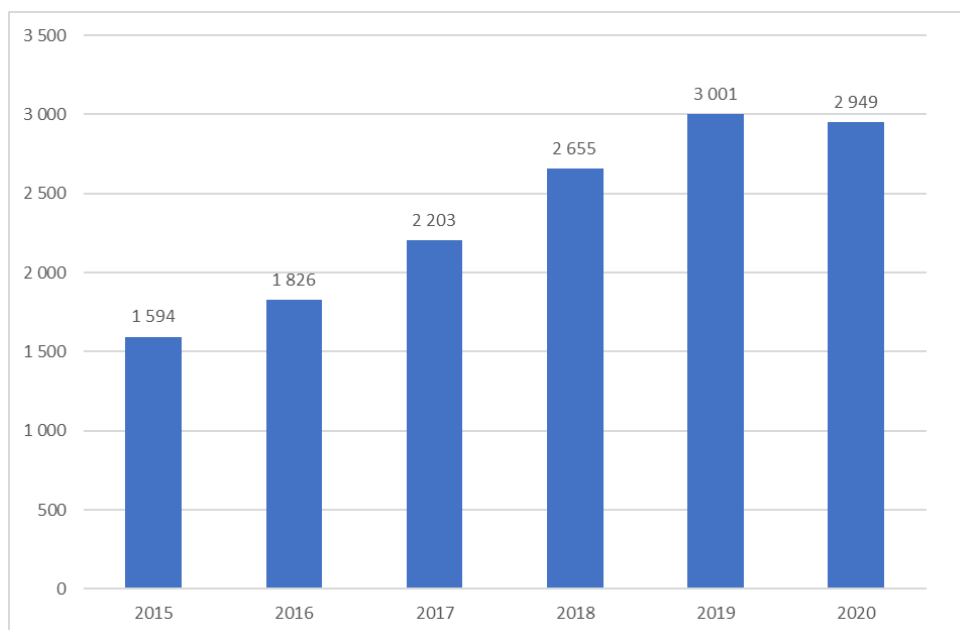
Figure II
**Demandes de services déontologiques adressées au Bureau de la déontologie
 du Secrétariat de l'ONU 2014-2020**



88. **Les demandes de services déontologiques ont progressé de plus de 100 %.** Les demandes de services adressées aux bureaux de la déontologie des fonds et programmes des Nations Unies ont progressé de plus de 100 % entre 2015 et 2020, avec un pic en 2018 (voir la figure I)⁷⁴. Pour le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, les demandes de services dans tous les domaines relevant de son mandat ont également augmenté de plus de 100 % entre 2015 et 2019 (voir la figure II). Le recul observé en 2019 et 2020 dans la plupart des entités est dû à la situation exceptionnelle créée par la pandémie, pendant laquelle d'autres préoccupations ont prédominé dans la gestion du personnel, notamment des priorités liées à la santé, au bien-être et aux familles du personnel.

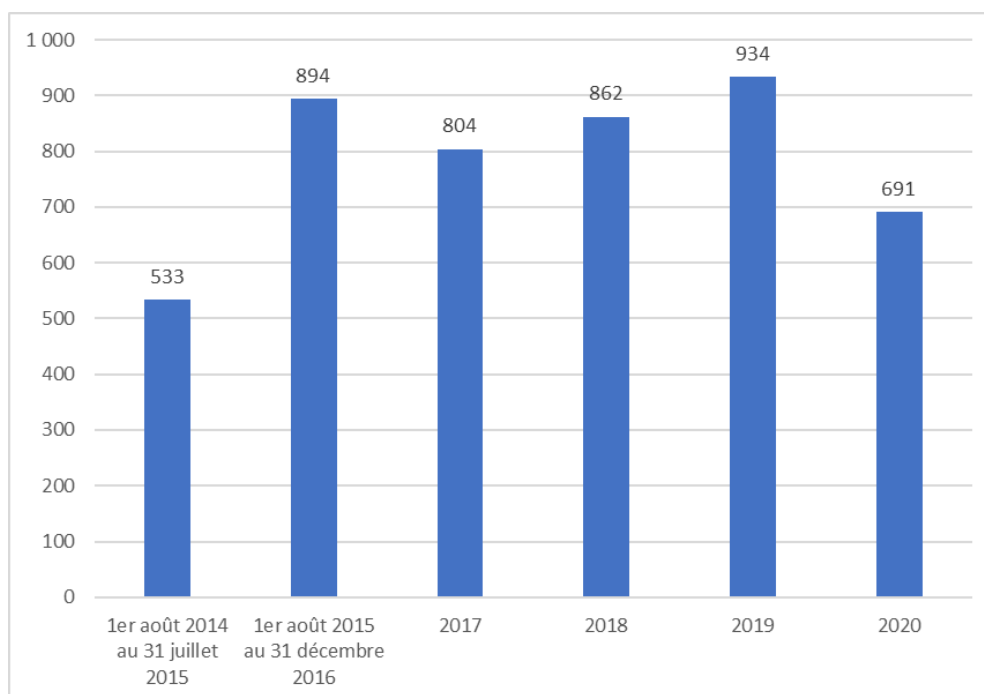
⁷⁴ Sauf l'UNRWA.

Figure III
Demandes de conseils déontologiques adressées aux bureaux de la déontologie des fonds et programmes des Nations Unies 2015-2020



Note : La figure III concerne le PNUD, le FNUAP, le HCR, l'UNICEF, l'UNOPS, l'UNRWA et le PAM, tandis qu'ONU-Femmes est intégrée dans les demandes adressées au Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.

Figure IV
Demandes de conseils déontologiques adressées au Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU 2014-2020



89. **Les demandes de conseils déontologiques affichent un profil presque identique.** Pour les fonds et programmes⁷⁵, le nombre de demandes de conseils déontologiques a suivi la même tendance que la demande globale de services déontologiques. Les chiffres ont

⁷⁵ Sauf l'UNRWA.

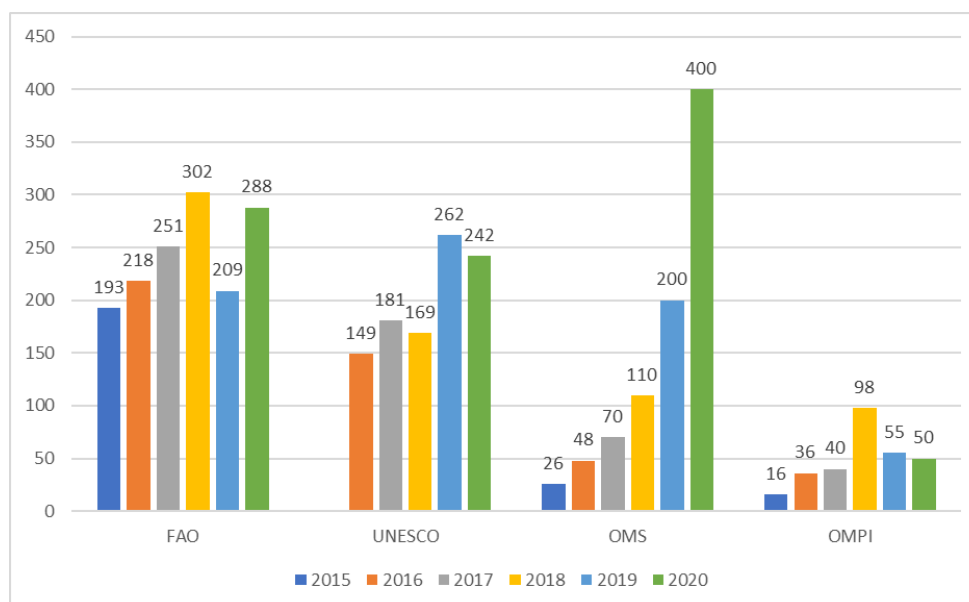
presque doublé depuis 2015, mais sont restés stables en 2019 et 2020 pour la plupart des entités (voir la figure III). Le PNUD a signalé une nouvelle augmentation à la fois des demandes de services et de conseils entre 2019 et 2020. Une situation similaire prévaut au Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU : le nombre de demandes de conseils déontologiques a considérablement augmenté au fil des ans, et atteint un pic en 2019, suivi d'une baisse en 2020 (voir la figure IV).

90. L'évolution dans certaines institutions spécialisées suit une tendance différente.

En ce qui concerne les quatre institutions spécialisées (voir la figure V ci-dessous) pour lesquelles des données pour la période 2015-2019 et 2020 sont disponibles (FAO, UNESCO, OMS et OMPI), la tendance est différente : la progression est moins marquée, sauf dans le cas de l'OMS. Cette situation peut être liée à la faible dotation en personnel de la fonction de déontologie à la FAO⁷⁶ et à l'OMPI, tandis qu'à l'OMS et à l'UNESCO, davantage de ressources sont disponibles pour les activités de communication, de formation et de sensibilisation à la déontologie, qui suscitent généralement plus d'intérêt et de demandes ultérieures de services et de conseils.

Figure V

Demandes de conseils déontologiques adressées aux bureaux de la déontologie de la FAO, de l'UNESCO, de l'OMS et de l'OMPI 2015-2020



Note : Les données de l'UNESCO pour 2016, 2017 et 2018 ont été extraites des données globales sur les services déontologiques (qui incluent les conseils déontologiques) présentées dans les rapports annuels sur la déontologie.

91. Les données traduisent clairement un intérêt croissant du personnel à recevoir des services et conseils de la part de la fonction déontologique.

La forte progression des demandes de services et conseils peut s'expliquer par le fait que, malgré les faibles ressources qui leur sont allouées dans la plupart des entités, les fonctions de déontologie sont parvenues à mener à bien des activités pour promouvoir la sensibilisation à la déontologie. Pour plus d'informations, voir l'annexe XI, parties I et II. Le niveau de sensibilisation du personnel à la déontologie peut dépendre des ressources dont dispose la fonction de déontologie pour mener les activités connexes. Ces données devraient être prises en compte par les comités d'audit et de contrôle lorsqu'ils examinent l'adéquation des ressources des fonctions de déontologie.

⁷⁶ Poste à double compétence jusqu'en 2020.

III. Indépendance de la fonction de déontologie

92. La fonction de déontologie ayant considérablement évolué depuis l'examen mené en 2010, et ses activités s'étant développées en conséquence, le CCI a jugé nécessaire d'analyser plus en profondeur les éléments qui déterminaient le degré d'indépendance de la fonction. À cette fin, l'équipe responsable a étudié des questions telles que : ce que l'on entend par indépendance ; quel degré d'indépendance ou quel niveau d'indépendance était nécessaire ; et si les éléments garants de l'indépendance que le CCI avait proposé en 2010 étaient toujours pertinents, ou si de nouveaux éléments devaient être ajoutés pour assurer le degré d'indépendance voulu.

A. L'indépendance : indispensable à la bonne exécution du mandat de la fonction de déontologie

93. **Le rôle de la fonction de déontologie et le modèle des trois lignes.** Conçu à l'intention du secteur privé, le modèle des trois lignes (anciennement « modèle des trois lignes de maîtrise des risques ») de l'Institut des auditeurs internes⁷⁷ a cependant son utilité pour comprendre les différents rôles et responsabilités connexes ainsi que l'indépendance dont doivent jouir ces rôles dans le cadre de la responsabilité d'une organisation, y compris les entités des Nations Unies. Dans ce modèle, les rôles de première ligne assument la responsabilité et la gestion des risques et du contrôle (gestion de première ligne), les rôles de deuxième ligne assurent le suivi des risques et du contrôle en appui à la gestion, et les rôles de troisième ligne fournissent une assurance indépendante au conseil d'administration et à la direction concernant l'efficacité de la gestion des risques et du contrôle. La troisième ligne du modèle de l'Institut des auditeurs internes désigne l'audit interne, dont l'indépendance vis-à-vis de la direction est jugée essentielle, compte tenu de son rôle d'assurance.

94. En 2014, le CCS a adopté le « Modèle de gestion des risques et de mécanismes de contrôle et de responsabilisation »⁷⁸, qui s'est inspiré du modèle des trois lignes de maîtrise de l'Institut des auditeurs internes. Ce modèle place la fonction de déontologie en troisième ligne, aux côtés des rôles d'assurance indépendante de l'audit interne, des enquêtes et de l'évaluation.

95. Dans ce contexte, d'après le CCS, l'éventail des rôles d'assurance indépendante variait selon les entités des Nations Unies, ainsi que selon le regroupement. En ce qui concerne la déontologie, en règle générale, toutes les entités acceptaient et respectaient la pratique courante consistant à séparer la déontologie des autres fonctions d'assurance. Cette pratique était également conforme à celle que le CCI avait proposée. Toutefois, dans les faits, et comme le constatait le CCI dans ses cinq rapports comparatifs sur les fonctions d'assurance (lacunes des mécanismes de contrôle, déontologie, gestion du risque institutionnel, audit et enquêtes), la forme, l'ampleur et les ressources de l'assurance variaient considérablement à l'échelle du système des Nations Unies, selon les mandats et les besoins d'assurance.

96. Sur la base des réponses au questionnaire du CCI, il ressort du présent examen que, même si la déontologie figure en troisième ligne dans le modèle du CCS susmentionné, et comme il a été rappelé dans des rapports ultérieurs du CCI tels que le rapport sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus établi en 2018, elle intervient en deuxième ligne dans certaines entités des Nations Unies, car elle joue un rôle dans les domaines de la prévention et du conseil (y compris à la direction) et dans la promotion des normes déontologiques, et en troisième ligne dans de nombreuses autres. La taille, le mandat et le modèle d'activité variables des entités des Nations Unies peuvent également avoir un impact sur le positionnement de la fonction de déontologie dans le modèle des trois lignes. Un large consensus se dégage cependant sur le fait que la fonction de déontologie devait être indépendante pour pouvoir s'acquitter efficacement de son mandat.

⁷⁷ Institut des auditeurs internes, « *Le modèle des trois lignes de l'IAA. Version 2020 des Trois Lignes de Maîtrise* », 2020.

⁷⁸ CEB/2014/HLCM/14/Rev.1.

97. **Les normes d'indépendance formulées par le CCI en 2010.** Constatant que « le personnel ne croyait guère à la fonction de déontologie, qu'il considérait comme un simple artifice de gestion sans aucune efficacité »⁷⁹, l'équipe responsable de l'examen mené en 2010 considérait qu'il était donc primordial que la fonction de déontologie soit indépendante de la direction. À cette fin, en 2010, le CCI a proposé un certain nombre de normes visant à garantir l'indépendance de la fonction, notamment : la limitation du nombre des mandats successifs du chef du bureau de la déontologie sans possibilité de rengagement ; le rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie au chef de secrétariat ; l'obligation pour le chef du bureau de la déontologie de présenter un rapport annuel au chef de secrétariat ; l'obligation pour le chef du bureau de la déontologie de présenter le rapport annuel non modifié à l'organe directeur ; la possibilité pour le chef du bureau de la déontologie de s'adresser à l'organe directeur consacrée par un texte.

98. **Autres définitions de l'indépendance données par le CCI.** L'équipe responsable du rapport du CCI sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus établi en 2018 avait accepté la définition suivante de l'indépendance : « L'indépendance s'entend le plus souvent de 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 »⁸⁰.

99. Elle précisait également que cette indépendance partait du principe que le chef du bureau concerné établissait son programme de travail comme il l'entendait et était habilité à prendre toute mesure qu'il jugeait nécessaire à l'exercice des responsabilités qui lui avaient été confiées, ainsi qu'à faire connaître les résultats obtenus. En outre, l'entité et la direction donnaient pleinement accès à toutes les informations demandées⁸¹.

100. **Indépendance de la fonction de déontologie.** L'Inspectrice souscrit pleinement à la déclaration ci-dessus. L'indépendance de la fonction est de la plus haute importance pour la protéger des abus d'influence et des pressions. Cette indépendance est essentielle pour garantir l'exercice impartial et objectif de ses responsabilités, en particulier dans les cas de protection contre les représailles. La fonction de déontologie doit donc jouir d'un degré d'indépendance suffisant. Les normes sur lesquelles fonder cette indépendance sont examinées dans les sections B et C ci-dessous.

B. Évaluation de l'indépendance de la fonction de déontologie

Encadré 4 : Normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020 :

- a) La fonction de chef du bureau de la déontologie est limitée à deux mandats de quatre ans ou de cinq ans, ou à un mandat de sept ans non renouvelable, sans possibilité d'être rengagé par la même entité et/ou seulement après un délai de latence [**norme actualisée**] ;
- b) Le chef du bureau de la déontologie est responsable directement devant le chef du secrétariat de l'entité ;
- c) Le rapport annuel du chef du bureau de la déontologie est présenté au chef du secrétariat, qui ne peut le modifier ;
- d) Le rapport annuel du chef du bureau de la déontologie, ou une synthèse du rapport, est transmis à l'organe directeur de l'entité, accompagné éventuellement des observations du chef du secrétariat ;
- e) Le chef du bureau de la déontologie peut s'adresser à l'organe directeur sans restrictions (par les voies non officielles et officielles) et ce pouvoir est consacré par un texte [**norme actualisée**] ;

⁷⁹ JIU/REP/2010/3, par. 44.

⁸⁰ JIU/REP/2018/4, par. 127.

⁸¹ Ibid.

f) Les comités d'audit et de contrôle sont chargés d'examiner la fonction de déontologie, et notamment périodiquement son plan de travail, son rapport d'activité annuel, sa performance, ses besoins en ressources et son indépendance **[nouvelle norme]** ;

g) Le chef de secrétariat consulte le comité d'audit et de contrôle sur la sélection/nomination, la performance et la révocation/le renvoi du chef du bureau de la déontologie **[nouvelle norme]**.

101. Dans 13 entités, dont le Secrétariat de l'ONU, l'indépendance de la fonction est insuffisante. D'après l'analyse du CCI, 13 des entités examinées, dont le Secrétariat de l'ONU, n'avaient pas encore appliqué les normes formulées en 2010 à ce sujet. **L'Inspectrice est préoccupée par ces graves lacunes et demande donc aux organes directeurs et aux chefs de secrétariat des entités concernées d'accélérer l'application de toutes les normes relatives à l'indépendance de la fonction de déontologie formulées par le CCI en 2010.**

102. Le cas du Secrétariat de l'ONU et les propositions faites par le Secrétaire général pour renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie. À partir de 2017, le Secrétaire général a exprimé la nécessité de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et, les années suivantes, a fait des propositions à ce sujet dans les rapports annuels sur les activités relatives à la déontologie présenté à l'Assemblée générale pour approbation⁸². Il proposait, entre autres, un rattachement hiérarchique direct à l'Assemblée générale, un rattachement hiérarchique supplémentaire au Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit afin que ce dernier donne un avis sur le plan de travail du Bureau et l'évaluation de la performance du chef du Bureau, et un reclassement du poste de chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU du rang D-2 au rang de Sous-Secrétaire général, applicable au prochain titulaire, assorti d'une limitation du nombre des mandats successifs (cinq ans, renouvelable une fois) sans possibilité de rengagement. Ces mesures sont pleinement conformes aux normes et recommandations formulées par le CCI en 2010 et aux bonnes pratiques des autres entités des Nations Unies.

103. En ce qui concerne la proposition de reclassement du poste, le présent examen a permis de constater que, dans la majorité des entités, le poste de chef du bureau de la déontologie se situait un rang en-dessous du poste de chef du bureau du contrôle interne. Cette proposition permettrait de mettre le poste en cohérence avec les bonnes pratiques établies, puisque, au Secrétariat de l'ONU, le chef du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) correspond au rang de Secrétaire général adjoint. L'Inspectrice note que le poste d'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies correspond au rang de Sous-Secrétaire général, ce qui lui garantit le degré d'indépendance voulu. Ce devrait également être le cas du chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. Si le poste est confié à un fonctionnaire de rang D-2 ayant acquis des droits dans l'entité, il sera impossible d'appliquer la limitation du nombre des mandats successifs. En outre, il faut garder à l'esprit que le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU sert plus de 53 000 personnes, soit bien plus que n'importe quel autre bureau de la déontologie des entités des Nations Unies. L'Inspectrice est donc d'avis qu'il est temps de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, comme le propose le Secrétaire général.

104. L'Assemblée générale des Nations Unies n'a toujours pas approuvé les propositions du Secrétaire général relatives à l'indépendance du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. L'Inspectrice a noté avec inquiétude que l'indépendance du chef du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU demeurerait une grave lacune. Jusqu'à présent, l'Assemblée générale n'avait pas approuvé les propositions du Secrétaire général après les observations formulées à ce sujet par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans ses rapports⁸³. En réponse aux questions soulevées par le Comité consultatif, le Secrétaire général, dans son rapport annuel sur la déontologie pour 2020, fournit à nouveau de nombreuses explications et justifications à l'appui de ses propositions, qui sont pleinement conformes aux normes et aux recommandations formelles connexes formulées par le CCI (notamment en ce qui concerne

⁸² A/73/89 ; A/74/78 ; A/75/82 ; et A/76/76.

⁸³ A/73/183 ; A/74/539 ; et A/75/515.

le rattachement hiérarchique, la limitation du nombre des mandats successifs sans possibilité de rengagement), ainsi qu'aux bonnes pratiques des autres entités des Nations Unies. Après avoir examiné ces propositions, **l'Inspectrice invite instamment l'Assemblée générale à les approuver afin de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, conformément aux recommandations et normes formulées par le CCI et aux bonnes pratiques établies.**

105. **Pourquoi est-il nécessaire de limiter la durée des mandats ?** La limitation de la durée des mandats est l'une des conditions régissant la nomination des chefs des bureaux de la déontologie que l'équipe responsable de l'examen mené en 2010 considérait nécessaires pour protéger le titulaire de la fonction contre tout abus d'influence et d'autres risques inhérents à un mandat de longue durée. Le rapport établi en 2010 contenait donc une recommandation à ce sujet. L'importance, et donc la nécessité, de limiter la durée des mandats ont été soulignées dans les rapports ultérieurs du CCI. En particulier, dans le rapport du CCI sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus établi en 2018, cette condition était présentée comme un élément fondamental de l'indépendance opérationnelle. Cette limitation mettait les fonctions de déontologie, de contrôle et de médiation à l'abri de toutes influences internes et extérieures, explicites ou implicites, qui pouvaient être intégrées de manière consciente ou subconsciente par le jeu des relations interpersonnelles cultivées à la faveur d'un long mandat. Ces influences pouvaient nuire à l'objectivité dont l'importance restait primordiale pour que la fonction soit exercée dans des conditions optimales⁸⁴. Outre la limitation de la durée des mandats, le concept connexe d'inamovibilité pendant le mandat est également pertinent du point de vue de l'indépendance.

106. **Il est nécessaire de trouver un juste équilibre dans la fixation de la durée des mandats.** S'il convient d'éviter que le mandat dure trop longtemps afin que les titulaires ne deviennent pas trop proches de leur entité, de son personnel et de ses hauts fonctionnaires et perdent ainsi leur objectivité et leur impartialité, ce mandat doit être assez long pour permettre au titulaire de se familiariser suffisamment avec l'entité et de jouir d'une sécurité d'emploi sur une période raisonnable. La durée du mandat ne doit donc pas être trop courte, afin de permettre au titulaire d'exercer correctement ses fonctions sans avoir à chercher trop tôt un autre emploi. Par ailleurs, dans les entités qui prévoient des mandats renouvelables, il faut éviter que le titulaire soit exposé au risque de se compromettre ou d'avoir l'air de se compromettre, afin d'obtenir un second mandat.

107. **Tous ces facteurs avaient été pris en compte dans la proposition relative à la limitation de la durée des mandats formulée par le CCI en 2010.** C'est pourquoi l'équipe responsable du rapport établi en 2010 avait recommandé que la durée minimale soit de quatre ans pour les contrats renouvelables, afin que le titulaire puisse travailler sans distraction pendant au moins quatre années consécutives, à sept ans pour les contrats non renouvelables, afin que le titulaire puisse se concentrer pleinement sur sa fonction et s'y consacrer entièrement, tout en ayant la certitude de ne pas devoir, à court terme, chercher un nouvel emploi dans une autre entité.

108. **Peu de progrès ont été accomplis depuis 2010.** Le présent examen a permis de constater des progrès, même si 10 entités (le Secrétariat de l'ONU, le HCR⁸⁵, l'UNOPS, l'OIT, l'OMI, l'UIT, l'ONUDI, l'OMT, l'OMS et l'OMM) n'ont toujours pas limité la durée du mandat du chef du bureau de la déontologie.

109. **Seules deux entités ont opté pour le mandat non renouvelable de plus longue durée recommandé par le CCI.** La FAO et l'OACI sont les deux seules entités qui limitent la durée du mandat et ont opté pour un mandat de sept ans non renouvelable conformément à la norme formulée par le CCI en 2010 (voir l'encadré 4). Deux autres entités ont adopté un mandat non renouvelable plus court, d'une durée de six ans (UNRWA) et de quatre ans (UNESCO). Dans le cas particulier de l'UPU, le contrat du prestataire de services externe est d'une durée de trois ans et ne peut être reconduit. Au HCR, la durée du mandat du directeur du bureau de la déontologie, à savoir cinq ans (non renouvelables), ne constitue pas à

⁸⁴ JIU/REP/2018/4, par. 131.

⁸⁵ Dans le cas du HCR, la durée du mandat du directeur du bureau de la déontologie, comme pour tout autre poste au siège, est liée à la durée d'affectation normale, qui est limitée à cinq ans avec une possibilité de prolongation de six mois.

proprement parler une limite de la durée du mandat car il s'agit de la durée d'affectation normale des postes au siège.

110. Seules six entités privilégient déjà des mandats renouvelables comme le recommande le CCI. Le PNUD, le FNUAP et l'UNICEF prévoient un mandat de cinq ans renouvelable une fois pour cinq autres années. Le PAM et l'OMPI ont adopté un mandat de quatre ans renouvelable une fois pour quatre ans. C'est également le cas pour le nouveau poste de déontologue à l'ONUSIDA. Ainsi, au total, seules huit entités satisfont à la norme formulée par le CCI en 2010 et à la recommandation formelle connexe (voir l'encadré 4).

111. Dans de nombreuses entités examinées, la durée du mandat non renouvelable du chef du bureau de la déontologie est trop courte (comme à l'UNRWA et à l'UNESCO, qui prévoient des mandats non renouvelables de quatre ans), ou des dispositions différentes ont été adoptées pour les mandats renouvelables (comme à l'AIEA, où le mandat de trois ans peut être renouvelé deux fois pour deux ans à chaque fois), ce qui n'est dans les deux cas pas conforme à la norme formulée par le CCI⁸⁶. Dans les entités qui ne limitent pas la durée du mandat du chef du bureau de la déontologie, la durée maximale globale possible est au moins en théorie indéfinie pour les titulaires de contrats continus, ou dépend de la durée de l'engagement à durée déterminée du titulaire. Ces dispositions ne sont toutefois pas conformes à la norme formulée par le CCI ni à la recommandation formelle connexe. Pour plus de précisions, voir l'annexe IV, partie II.

112. Sur la base des conclusions de l'examen, l'Inspectrice tient à renouveler la recommandation formelle 6 contenue dans le rapport établi par le CCI en 2010, à savoir que les chefs de secrétariat qui ne l'ont pas encore fait devraient limiter la durée du mandat du chef du bureau de la déontologie et, s'il y a lieu, réexaminer les dispositions existantes relatives à la limitation de la durée des mandats afin qu'elles correspondent aux recommandations formulées par le CCI en 2010.

113. L'impossibilité de rengagement formellement recommandée par le CCI en 2010. L'équipe responsable du rapport sur la déontologie établi par le CCI en 2010, dans sa recommandation 6, avait déjà formellement avancé que les organes délibérants devraient demander à leur chef de secrétariat, non seulement de limiter la durée du mandat du chef du bureau de la déontologie, mais aussi d'exclure la possibilité de rengagement par la même entité.

114. Il est donc nécessaire de mettre à jour la norme relative à l'indépendance formulée en 2010. Contrairement à la recommandation formelle formulée dans le rapport établi par le CCI en 2010, les normes d'indépendance n'excluaient pas la possibilité de rengagement. Compte tenu des responsabilités et des activités connexes de la fonction de déontologie, qui exigent une solide indépendance, la présente révision prévoit désormais formellement cette exclusion en ces termes, dans une version actualisée de la norme : « La fonction de chef du bureau de la déontologie est limitée à deux mandats de quatre ans ou de cinq ans, ou à un mandat de sept ans non renouvelable, sans possibilité d'être rengagé par la même entité et/ou seulement après un délai de latence » (voir l'encadré 4).

115. Pourquoi est-il nécessaire d'exclure la possibilité de rengagement et pourquoi cette disposition constitue-t-elle un élément clé de l'indépendance ? Comme il est indiqué dans les rapports ultérieurs du CCI sur d'autres fonctions de responsabilité et d'intégrité, la limitation du nombre de mandats successifs des titulaires de postes exigeant une grande indépendance est souvent assortie de restrictions applicables après la cessation de service, telles que l'exclusion de la possibilité de rengagement pour exercer d'autres fonctions dans la même entité ou un délai de latence. Ces restrictions permettent d'écarter les risques de conflits d'intérêts, et en particulier la possibilité, réelle ou perçue, que les titulaires de la fonction accordent un échange de faveurs ou se soumettent à la direction, dans l'espoir de faire progresser leur carrière dans l'entité.

116. Les restrictions applicables après la cessation de service gagnent donc du terrain à l'échelle du système des Nations Unies. Il ressort du présent examen que 11 entités ont

⁸⁶ Sauf exceptions, en vertu de la politique d'affectation de l'AIEA, les mandats des administrateurs sont limités à sept ans.

prévu des restrictions applicables au poste de chef du bureau de la déontologie, en application de la recommandation formulée par le CCI en 2010. Tous les fonds et programmes, à l'exception du HCR et de l'UNOPS, prévoient des restrictions, et parmi les institutions spécialisées, seules la FAO, l'AIEA, l'OACI, l'UNESCO et l'OMPI l'ont fait. Le Secrétariat de l'ONU fait partie des entités qui, jusqu'à présent, n'en ont pas instaurées, mais il a depuis reconnu qu'il s'agissait d'une lacune dans les conditions d'indépendance que le poste de chef du bureau de la déontologie exige. Le Secrétaire général a donc proposé à l'Assemblée générale de limiter le rengagement du chef du bureau, en excluant la possibilité que ce dernier soit à nouveau employé au Secrétariat de l'ONU, conformément aux restrictions applicables à l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies.

117. Il existe des exemples de meilleures pratiques à cet égard dans certaines entités. Au PNUD, à l'UNICEF, à l'AIEA, à l'OACI, à l'UNESCO et à l'OMPI, le chef du bureau de la déontologie est tenu de quitter l'entité à la fin de son mandat. Au PNUD, la définition d'emploi du poste de chef du bureau de la déontologie prévoit qu'à l'issue du mandat initial, qui peut être exceptionnellement renouvelé une fois, le titulaire doit quitter l'entité sans possibilité d'être rengagé à un autre poste de fonctionnaire, même après une période de « latence ». L'UNICEF prévoit également une restriction similaire, puisque le directeur de son bureau de la déontologie ne peut plus occuper d'autre poste dans l'entité à l'issue de son mandat. À l'AIEA, conformément à la Charte de la fonction de déontologie de l'AIEA, et dans le but de promouvoir davantage l'indépendance de la fonction, la nomination du chef du bureau de la déontologie est soumise à des conditions spécifiques qui excluent toute promotion à titre personnel ou toute prolongation au-delà de la période maximale de service et excluent également la possibilité de rengagement à d'autres postes dans l'Agence.

118. Au cours des entretiens, le CCI a entendu des points de vue divergents sur les restrictions applicables après la cessation de service, qui portaient essentiellement sur les perspectives de carrière limitées qui s'ouvriraient aux chefs de la fonction de déontologie dans les entités des Nations Unies, leur rang et leur disponibilité. L'Inspectrice est consciente des difficultés auxquelles se heurtent les titulaires concernés. Toutefois, si les conditions d'emploi sont claires dès le départ, c'est-à-dire de l'annonce de la vacance de poste jusqu'à la nomination, il ne devrait y avoir aucun doute sur ce que le poste implique. Par ailleurs, puisque les échanges entre les entités des Nations Unies, les autres organisations internationales et les secteurs public et privé se multiplient, des perspectives de carrière s'ouvrent aux chefs des bureaux de la déontologie en dehors du système des Nations Unies.

119. Sur la base des conclusions du présent examen, l'Inspectrice tient donc à renouveler la recommandation formelle 6 figurant dans le rapport établi par le CCI en 2010, à savoir que les chefs de secrétariat concernés devraient limiter la durée du mandat du chef du bureau de la déontologie, sans possibilité de rengagement, et dans l'intervalle, instaurer un délai de latence applicable à l'issue du mandat afin de limiter autant que possible le risque de conflits d'intérêts.

120. Il existe de graves lacunes dans les modalités contractuelles régissant la limitation du nombre des mandats successifs, qui nuisent sérieusement à l'indépendance des chefs des bureaux de la déontologie. Le présent examen a permis de constater que de nombreuses entités qui avaient limité le nombre des mandats successifs du chef du bureau de la déontologie n'appliquaient pas correctement ou entièrement ces dispositions conformément à la recommandation formulée par le CCI en 2010. Lorsqu'il a examiné les modalités connexes au cours du présent examen, le CCI a constaté que, dans certaines entités, les dispositions contractuelles nuisaient gravement à l'indépendance et à l'inamovibilité du chef du bureau de la déontologie, que ces limitations étaient pourtant censées garantir. Dans son rapport de 2010, le CCI avait déjà souligné que cette pratique était incompatible avec les modalités requises pour la limitation du nombre des mandats successifs. Avec ce genre de pratique, le maintien du titulaire dans ses fonctions dépendait du bon vouloir du chef du secrétariat, ce qui compromettrait sérieusement l'indépendance de la fonction, et devait donc être corrigé. L'Inspectrice se dit préoccupée par les pratiques décrites et souscrit pleinement à cette déclaration.

121. Des périodes d'essai s'appliquent aux chefs des bureaux de la déontologie nouvellement nommés. En règle générale, dans la plupart des entités examinées, les chefs des bureaux de la déontologie nouvellement nommés sont soumis à une période d'essai, à

l'instar de tous les fonctionnaires qui arrivent dans ces entités. La période d'essai dure généralement un an. La plupart de ces chefs des bureaux de la déontologie sont nommés pour une durée déterminée, tenant compte de la limitation du nombre des mandats successifs qui s'applique au poste, et dans de nombreux cas, sans possibilité de rengagement. Les entités comme que le Secrétariat de l'ONU et le HCR font figure d'exception : le chef du bureau de la déontologie est recruté dans le cadre d'un contrat continu, car il est issu de l'entité, de sorte qu'il n'existe pas de limitation. Les mêmes modalités s'appliquent dans les entités où la fonction de déontologie est assurée par un poste à double compétence (OIT jusqu'en 2021, OMI et OMT). Pour plus de précisions, voir l'annexe IV, partie II.

122. Les entités qui soumettent le chef du bureau de la déontologie à une période d'essai font valoir que cette mesure est nécessaire, comme pour tout autre nouveau fonctionnaire, pour vérifier l'aptitude du candidat sélectionné et confirmer qu'il convient au poste. Elles considèrent qu'il est important de pouvoir mettre un terme au contrat lorsque les conditions prévues dans la période d'essai ne sont pas entièrement satisfaites. L'Inspectrice reconnaît qu'une période d'essai peut s'avérer nécessaire pour donner aux entités suffisamment de latitude pour s'assurer de l'aptitude du candidat sélectionné. Afin d'atténuer tout risque que l'application d'une période d'essai pourrait nuire à l'indépendance des chefs des bureaux de la déontologie, elle estime toutefois nécessaire que les conditions de renvoi (par exemple, incompetence, faute ou incapacité) soient clairement définies dans une clause expresse.

123. **Dans de nombreuses entités, le mandat est fractionné en plusieurs contrats consécutifs.** Le présent examen a permis de constater que, dans les entités qui limitent le nombre des mandats successifs du chef du bureau de la déontologie, après la période d'essai initiale, le mandat est fractionné en un ou plusieurs contrats consécutifs jusqu'à la fin du mandat. C'est particulièrement le cas dans les fonds et programmes des Nations Unies : seul le PAM prévoit un contrat pour l'ensemble du mandat du chef du bureau de la déontologie à l'issue de la période d'essai. La situation est différente dans les institutions spécialisées : ce fractionnement a cours seulement à la FAO, tandis que dans toutes les autres institutions spécialisées, le chef du bureau de la déontologie reçoit un contrat couvrant la durée totale du mandat après la période d'essai. Pour plus de précisions, voir l'annexe IV, partie II.

124. **Une grave entrave à l'indépendance et à l'inamovibilité du chef du bureau de la déontologie.** En somme, la pratique consistant à émettre de multiples contrats au coup par coup sur la durée d'un mandat est incompatible avec le rôle du chef du bureau de la déontologie et atteste d'une méconnaissance des normes qui s'appliquent à cette fonction. Cette pratique constitue une grave entrave au degré exigé d'indépendance et d'inamovibilité du chef du bureau de la déontologie. Les entités concernées doivent donc mettre fin à cette pratique.

125. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait renforcer l'indépendance de la fonction de déontologie et par conséquent améliorer son efficacité :

Recommandation 1

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, avec effet immédiat, veiller à ce que les contrats des chefs des bureaux de la déontologie nouvellement nommés couvrent la durée totale du mandat.

126. **Le rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie au chef de secrétariat de l'entité.** Dans toutes les entités des Nations Unies examinées, le chef du bureau de la déontologie est directement rattaché au chef de secrétariat de manière officielle, sauf à l'ONUDI, où il rend compte au Directeur principal de la gestion institutionnelle et des opérations, et à l'ONUSIDA, où, après la récente réforme de la fonction de déontologie, il n'est plus rattaché au Directeur général adjoint mais Chef de cabinet. Dans la pratique, cependant, dans leur activités quotidiennes et ordinaires, tous les chefs des bureaux de la déontologie doivent traiter principalement avec des fonctionnaires ayant reçu une délégation de pouvoir de leur chef de secrétariat pour les aspects administratifs de la fonction de déontologie.

127. Au-delà du rattachement hiérarchique en soi, le présent examen a permis au CCI d'analyser plus en détails ce qu'il signifiait dans la pratique, en s'intéressant en particulier à la personne chargée d'évaluer la performance du chef du bureau de la déontologie. Malheureusement, dans certaines entités, les chefs de secrétariat ont délégué cette tâche importante à d'autres fonctionnaires.

128. Au Secrétariat de l'ONU, la Directrice du Bureau de la déontologie, en tant que haut fonctionnaire de l'Organisation, signe chaque année avec le Secrétaire général, qui est son supérieur hiérarchique direct, un contrat actualisé, que le Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires est chargé d'examiner.

129. Dans tous les fonds et programmes des Nations Unies, à l'exception du PAM, l'évaluation de la performance du chef du bureau de la déontologie incombe au chef de secrétariat. Dans quatre institutions spécialisées (FAO, UNESCO, ONUDI et OMS⁸⁷) ainsi qu'à l'ONUSIDA, des fonctionnaires autres que le chef de secrétariat, le plus souvent le chef de cabinet, se chargent de l'évaluation de la performance du chef de du bureau de la déontologie. De l'avis de l'Inspectrice, cette pratique dévalorise l'autorité associée au poste de chef du bureau de la déontologie, ce qui nuit à l'indépendance.

130. Respect de la norme relative au rattachement hiérarchique direct à la direction pour tous les aspects du travail du chef du bureau de la déontologie, y compris l'évaluation de la performance. L'Inspectrice est préoccupée par le fait que cinq entités⁸⁸ ne respectent toujours pas cette norme d'indépendance. Le fait de limiter ou de déléguer la communication directe et les aspects concrets de la fonction à des fonctionnaires autres que le chef de secrétariat invalide de facto les garanties d'indépendance que la fonction de déontologie exige. Cette pratique envoie un mauvais signal quant à l'indépendance de la fonction et à l'engagement des chefs de secrétariat en matière de déontologie. **L'Inspectrice considère donc qu'il est impératif que les entités concernées établissent un rattachement hiérarchique direct unique au chef de secrétariat, y compris pour l'évaluation de la performance du chef du bureau de la déontologie.**

131. La présentation du rapport annuel sur la déontologie, assorti des commentaires du chef de secrétariat, directement à l'organe délibérant. L'équipe responsable du rapport établi par le CCI en 2010 avait recommandé l'application des normes d'indépendance c) et d) (voir l'encadré 4 ci-dessus), qu'elle avait résumées dans sa recommandation 7, adressée aux organes délibérants ou aux organes directeurs, qu'elle invitait à demander à leur chef de secrétariat de veiller à ce que le chef du bureau de la déontologie présente chaque année un rapport ou une synthèse de son rapport, sans modification par le chef de secrétariat, directement à l'organe délibérant, avec les observations éventuelles du chef de secrétariat sur le rapport.

132. Il convient de mettre un terme à la pratique de certains chefs de secrétariat qui reprennent à leur compte le rapport annuel de la fonction déontologie. Dans le cas du Secrétariat de l'ONU, c'est le Secrétaire général qui présente le rapport annuel du Bureau de la déontologie à l'Assemblée générale. Le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU a déjà soulevé cette question devant l'Assemblée générale. Considérant que cette pratique compromettrait son indépendance, il avait fait valoir que, si le Cabinet du Secrétaire général avait pour habitude de s'en remettre au Bureau de la déontologie pour ce qui était du contenu de ses rapports, un processus exigeant que ces rapports soient examinés et approuvés par le Secrétaire général donnait, à tout le moins, l'impression que le Bureau de la déontologie n'agissait pas de manière indépendante lorsqu'il faisait rapport à l'Assemblée générale. Il a donc recommandé de changer cette pratique⁸⁹. L'Inspectrice souscrit entièrement à cette évaluation et à la recommandation connexe.

133. Cette situation prévaut également dans presque toutes les institutions spécialisées. Dans la plupart des institutions spécialisées, les chefs de secrétariat reprennent

⁸⁷ L'évaluation de la performance du Directeur du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique était assurée par le Chef de cabinet jusqu'en 2020, et l'est depuis janvier 2021 par le Directeur général de l'OMS.

⁸⁸ PAM, FAO, UNESCO, ONUDI et OMS.

⁸⁹ A/75/82.

à leur compte le rapport d'activité sur la déontologie qui leur est présenté, en l'intégrant dans sa totalité dans leur propre rapport. Cette pratique donne à tout le moins l'impression que la fonction de déontologie ne jouit pas de l'indépendance voulue. À l'OMS, le rapport annuel sur la déontologie fait partie du rapport annuel du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique, présenté comme un rapport du chef de secrétariat à l'organe directeur. À l'OMT et à l'ONUSIDA, le rapport annuel de la fonction de déontologie figure dans le rapport annuel du Département de la gestion des ressources humaines. À partir de 2021, la fonction de déontologie de l'ONUSIDA présente un rapport annuel spécial sur la déontologie à l'organe directeur. Jusqu'à présent, l'OMM est la seule institution spécialisée dans laquelle le rapport annuel d'activité sur la déontologie est présenté à l'organe directeur en tant que rapport du Bureau de la déontologie.

134. Sur la base de ces conclusions, et afin de mettre en œuvre la partie correspondante de la recommandation 7 du rapport établi par le CCI en 2010, **l'Inspectrice demande aux chefs de secrétariat des entités concernées de présenter les rapports annuels de la fonction de déontologie à leurs organes directeurs comme tels, sans y apporter de modifications, et s'il y a lieu, de faire part de leurs commentaires sur ces rapports dans un document distinct.**

135. **Examen préalable des rapports annuels sur la déontologie par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.** Les chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et de sept fonds et programmes (PNUD, FNUAP, HCR, UNICEF, UNOPS, UNRWA et PAM), qui sont tous membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies, se soumettent à une étape supplémentaire avant de présenter leurs rapports annuels à leur chef de secrétariat. Sur la base des dispositions de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte »⁹⁰, ils présentent d'abord leur projet de rapport annuel au Groupe de la déontologie des Nations Unies pour examen. L'Inspectrice considère qu'il s'agit d'une bonne pratique, car cet examen contribue à améliorer la cohérence et à contrôler la qualité des rapports annuels d'activité sur la déontologie.

136. **La présentation de deux documents distincts (un rapport annuel sur la déontologie et les commentaires de la direction) aux organes directeurs.** À l'OMM comme dans les fonds et programmes (PNUD, FNUAP, UNICEF, UNOPS, UNRWA et PAM), les rapports annuels sur la déontologie sont présentés aux organes directeurs par le chef du bureau de déontologie, accompagnés d'un document supplémentaire contenant les observations de la direction (sauf au HCR et au PAM).

137. **Une bonne pratique qui permet d'engager un dialogue sur la déontologie avec les organes directeurs.** L'Inspectrice considère que la pratique des fonds et programmes consistant à présenter le rapport annuel du bureau de la déontologie et les commentaires du chef de secrétariat dans deux documents distincts constitue une bonne pratique. Non seulement elle souligne l'indépendance de la fonction de déontologie dans son rapport à l'organe directeur, mais c'est aussi l'occasion pour la direction de présenter ses points de vue séparément, et ainsi d'engager un dialogue sur les questions de déontologie avec les organes directeurs.

138. **L'OIT, l'ONUDI, le HCR et ONU-Femmes ne présentent pas de rapports annuels sur la déontologie à leurs organes directeurs.** Dans le cas du HCR et de l'OIT, il convient de noter que les rapports annuels du bureau de la déontologie ne sont pas du tout présentés aux organes directeurs. Il en va de même à ONU-Femmes, qui n'établit aucun rapport annuel sur la déontologie. Dans ce contexte, l'Inspectrice déplore le fait que ni le chef de secrétariat ni l'organe directeur ne reçoivent d'informations relatives à la déontologie et à l'intégrité qui décrirait les activités menées et les progrès accomplis dans ces domaines. Par ailleurs, à l'ONUDI, le rapport annuel de la fonction de déontologie est présenté au chef de secrétariat par l'entremise du Directeur principal de la gestion institutionnelle et des opérations.

⁹⁰ ST/SGB/2007/11.

139. **L'Inspectrice considère que le fait qu'aucun rapport annuel sur la déontologie ne soit présenté aux organes directeurs constitue une sérieuse lacune. Elle invite donc instamment les chefs de secrétariat des entités concernées à soumettre au plus tôt les rapports annuels de leur fonction de déontologie à leurs organes directeurs.**

140. **Certaines entités ne rendent pas public le rapport annuel sur la déontologie.** Le présent examen a montré que toutes les entités ne rendent pas public leur rapport annuel sur la déontologie⁹¹. L'Inspectrice considère qu'il s'agit d'une lacune importante du point de vue de la transparence et de la responsabilité. Dans ce contexte, **elle invite les entités concernées à rendre publics au plus tôt les rapports annuels sur l'activité de la fonction de déontologie afin d'atténuer les risques de réputation qui découle de cette lacune.**

141. Depuis 2010, un exposé oral sur l'intégrité au HCR, incluant les questions et activités relatives à la déontologie, est présenté au Comité permanent (un sous-comité du Comité exécutif du Programme du Haut-Commissaire), mais le rapport annuel d'activité sur la déontologie n'est ni présenté à l'organe directeur ni mis à la disposition du public. C'est d'autant plus surprenant compte tenu de la taille et du champ d'intervention du HCR, mais aussi le large éventail d'activités du bureau de la déontologie. L'Inspectrice considère que le fait que l'organe directeur du HCR n'ait pas la possibilité d'examiner et de discuter ces rapports, qui apportent une contribution importante à la responsabilité et à l'intégrité de l'entité, constitue une sérieuse lacune.

142. **L'accès direct à l'organe directeur est un élément établi important de l'indépendance.** Le droit du chef du bureau de la déontologie d'avoir accès sans restriction à l'organe délibérant est important, car il le met à l'abri de toute influence ou pression qui pourrait être exercée dans l'entité, en particulier par le chef de secrétariat et la direction, et le protège contre toute autre forme d'ingérence interne.

143. **Toutefois, de nombreux chefs des bureaux de la déontologie n'ont toujours pas accès aux organes directeurs.** La situation est assez hétérogène à l'échelle du système des Nations Unies. La Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU n'a pas de droit d'accès formel à l'Assemblée générale, si ce n'est qu'elle présente à l'Assemblée le rapport annuel des activités sur la déontologie du Secrétaire général une fois par an. En ce qui concerne les fonds et programmes, les chefs des bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF, de l'UNOPS, de l'UNRWA et du PAM ont accès au conseil d'administration, mais pas le chef du bureau de la déontologie du HCR. Dans les institutions spécialisées, les chefs des bureaux de la déontologie ont accès aux organes directeurs à la FAO, à l'AIEA, à l'OACI, à l'UIT, à l'UNESCO, à l'OMS⁹², à l'OMPI et à l'OMM, mais pas à l'OIT⁹³, à l'OMI, à l'ONUDI⁹⁴, à l'OMT ou à l'ONUSIDA.

144. Compte tenu des conclusions du présent examen, **l'Inspectrice réitère la recommandation 8 contenue dans le rapport établi par le CCI en 2010, qui n'a pas encore été pleinement appliquée par les entités participantes.** Dans ce contexte, elle rappelle la déclaration qui figurait dans le rapport : « Le chef du bureau doit aussi avoir accès aux organes délibérants à la fois par les voies officielles et par des voies informelles, accès clairement précisé dans les instruments administratifs, afin de garantir que l'indépendance de la fonction ne soit pas contournée par le chef de secrétariat »⁹⁵.

C. Évaluation au regard des nouvelles normes

145. **Pourquoi ajouter de nouvelles normes d'indépendance ?** La fonction de déontologie a considérablement évolué depuis 2010, tout comme les attentes des États membres et des autres parties prenantes en ce qui concerne la responsabilité et l'intégrité des

⁹¹ HCR, AIEA, OIT, ONUDI, UPU et OMT.

⁹² À l'OMS, le Directeur du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique présente le rapport de la direction couvrant la conformité, la gestion des risques et la déontologie à l'organe directeur.

⁹³ Le rapport annuel sur la déontologie n'est pas présenté à l'organe directeur de l'OIT.

⁹⁴ Le rapport annuel sur la déontologie n'est pas présenté à l'organe directeur de l'ONUDI.

⁹⁵ JIU/REP/2010/3, par. 50.

entités des Nations Unies aux niveaux individuel et institutionnel. Aujourd'hui, cette fonction, sous réserve qu'elle soit indépendante, et qu'elle le reste, joue un rôle décisif pour garantir la responsabilité et l'intégrité du système des Nations Unies.

146. **Les comités d'audit et de contrôle interne jouent un rôle croissant.** Au cours de la dernière décennie, le rôle de ces comités dans la gouvernance s'est globalement accru dans le système des Nations Unies. Sous réserve qu'ils satisfassent à leurs propres critères d'indépendance, leur rôle à l'égard de l'indépendance de la fonction de déontologie a également été renforcé⁹⁶. L'Inspectrice considère donc que l'inclusion de la mission de contrôle de la fonction de déontologie dans le mandat des comités d'audit et de contrôle constitue une bonne pratique. On trouvera à l'annexe V d'autres précisions sur chaque entité.

147. **Nouvelles normes d'indépendance formulées par le CCI concernant le rôle des comités d'audit et de contrôle en matière de déontologie.** Le CCI considère que les normes qu'il a formulées en 2010 demeurent pertinentes et que les entités qui ne l'ont pas encore fait doivent les appliquer. Elles doivent toutefois être complétées par de nouvelles normes (voir l'encadré 4, normes f) et g)) pour tenir compte des nouvelles tendances et évolutions importantes qui sont apparues dans le système des Nations Unies au cours de la dernière décennie. Notamment, l'importance des comités d'audit et de contrôle a considérablement progressé, comme en témoigne leur rôle croissant de conseillers stratégiques auprès des organes délibérants et des organes directeurs comme des chefs de secrétariat. À ce titre, les comités peuvent sensiblement contribuer à renforcer et à garantir l'indépendance de la fonction de déontologie. Toutefois, pour s'acquitter de ce rôle, les membres des comités d'audit et de surveillance devraient soit avoir des qualifications et une expérience dans le domaine de la déontologie, soit avoir accès à des conseils déontologiques techniques.

148. **La majorité des comités d'audit et de contrôle couvrent déjà la fonction de déontologie.** En 2021, seules cinq des entités ayant approuvé le statut du CCI ne disposaient toujours pas d'un comité d'audit et de contrôle indépendant⁹⁷. Treize entités ont mis en œuvre la recommandation formelle 4 formulée dans le rapport du CCI sur les comités d'audit et de contrôle⁹⁸ en inscrivant officiellement la déontologie dans le mandat et les missions de leurs comités d'audit et de contrôle⁹⁹. En revanche, le mandat des comités du Secrétariat de l'ONU, du HCR, de l'UIT, de l'ONUDI et de l'OMS n'englobe pas encore la déontologie. Le comité du HCR a fait savoir qu'il considérerait que la déontologie relevait de sa mission d'examen de l'efficacité du système de responsabilité.

149. **Accès aux comités d'audit et de contrôle et examen du plan de travail annuel, des rapports d'activité annuels sur la déontologie et l'indépendance.** Il ressort du présent examen que, dans tous les fonds et programmes ainsi qu'à la FAO, l'OACI, l'UNESCO, l'OMPI et l'OMM, les chefs des bureaux de la déontologie ont accès aux comités, qui discutent également du plan de travail annuel ou des rapports annuels d'activité sur la déontologie. En ce qui concerne la participation des comités d'audit et de contrôle à l'examen de l'indépendance de la fonction de déontologie, le tableau est plus hétérogène. En ce qui concerne les fonds et programmes, seul le mandat des comités d'audit et de contrôle du FNUAP, de l'UNICEF, de l'UNRWA et du PAM prévoit l'examen de l'indépendance de la fonction, tandis que parmi les institutions spécialisées, ce n'est le cas que pour l'UNESCO et l'OMPI.

150. **Examen de la performance globale du bureau de la déontologie.** Sur les 13 comités d'audit et de contrôle dont la mission englobe la déontologie, huit (les comités du PNUD, de l'UNICEF, de l'UNRWA, d'ONU-Femmes, de l'OACI, de l'UNESCO, de l'OMPI et de l'OMM) examinent la performance globale de la fonction de déontologie.

⁹⁶ Les comités d'audit ou de contrôle du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF, de l'UNOPS, de l'UNRWA, d'ONU-Femmes et de l'UNESCO ne répondent pas aux critères d'indépendance. Pour les autres questions relatives au fonctionnement des comités d'audit et de contrôle, voir JIU/REP/2019/6.

L'AIEA, l'OMI, l'OMT, l'UPU et l'ONUSIDA n'ont pas de comité d'audit et de contrôle.

⁹⁷ ONUSIDA, AIEA, OMI, OMT et UPU.

⁹⁸ JIU/REP/2019/6.

⁹⁹ À savoir, les comités du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF, de l'UNOPS, de l'UNRWA, d'ONU-Femmes, du PAM, de la FAO, de l'OACI, de l'OIT, de l'UNESCO, de l'OMPI et de l'OMM.

151. **Examen du budget et des effectifs nécessaires à la fonction de déontologie.** Cette mission fait déjà implicitement partie de la responsabilité générale de contrôle de la déontologie des comités d'audit et de contrôle. Toutefois, l'Inspectrice est d'avis qu'une responsabilité spéciale pour l'examen de l'adéquation des ressources du bureau de la déontologie tendrait à renforcer encore l'indépendance de la fonction. Si les recommandations connexes formulées par les comités d'audit et de contrôle avaient plus de poids, la fonction serait moins dépendante des chefs de secrétariat et moins susceptible de subir un éventuel abus d'influence par le jeu de l'affectation (ou la non-affectation) des ressources.

152. Il ressort du présent examen que 11 des 13 comités d'audit et de contrôle dont le mandat inclut la déontologie (PNUD, FNUAP, UNICEF, UNRWA, ONU-Femmes, FAO, OACI, OIT, UNESCO, OMPI et OMM) ont examiné le budget et les effectifs nécessaires à la fonction de déontologie. Elle a également permis de constater qu'environ la moitié d'entre eux (UNICEF, FAO, OACI, UNESCO, OMPI et OMM) avaient formulé des recommandations formelles sur la fonction de déontologie.

153. **Sélection et révocation du chef du bureau de la déontologie.** En règle générale, ces décisions relatives au personnel relèvent de l'autorité des chefs de secrétariat ou des fonctionnaires qui disposent d'une délégation de pouvoir. La sélection, la nomination et la révocation du chef du Bureau de l'éthique relèvent donc de la compétence des chefs de secrétariat des entités des Nations Unies. Afin de renforcer l'indépendance du chef du bureau de la déontologie, l'Inspectrice est d'avis que, comme pour la sélection, la nomination et la révocation des responsables d'autres fonctions indépendantes, les comités d'audit et de contrôle devraient avoir un rôle, en donnant des avis à la direction, dans la sélection ou la révocation du chef du bureau de la déontologie.

154. **Seuls trois comités d'audit et de contrôle (PNUD, OACI, OMPI) participent à la procédure de nomination et de révocation du chef du bureau de la déontologie, ce qui est conforme aux bonnes pratiques.** Toutefois, même s'il a obtenu cette responsabilité supplémentaire officielle, le comité d'audit et de contrôle de l'OACI a déclaré que la direction ne l'avait pas consulté au sujet de la récente nomination du nouveau chef du bureau de la déontologie, et s'en disait très préoccupé. En revanche, l'Inspectrice note avec préoccupation que la direction de l'UNICEF avait récemment rejeté une proposition du comité d'audit et de contrôle, qui souhaitait que ce rôle soit inscrit dans son mandat. Le CCI a été informé que la direction de l'UNICEF avait décidé de ne pas inclure ce rôle, car au moment de la révision de la charte du comité d'audit et de contrôle, l'Assemblée générale n'avait pas encore pris de décision sur le fait d'améliorer l'indépendance du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.

155. **S'il est joué dans des limites clairement définies, ce rôle consultatif des comités d'audit et de contrôle peut contribuer à renforcer l'indépendance de la fonction de déontologie.** L'Inspectrice est d'avis que, pour atténuer les risques, l'obligation de consulter un organe indépendant comme le comité d'audit et le comité de contrôle avant de nommer ou de révoquer le chef du bureau de la déontologie renforcerait sensiblement l'indépendance de la fonction. Les comités sont bien placés pour jouer ce rôle, pour autant que leur avis ne porte que sur les critères de sélection et les questions relatives aux qualifications, au mérite et à la compétence générale pour le poste, ou sur la matérialité et la légitimité des raisons avancées pour licencier un chef du bureau de la déontologie. Pour plus de précisions sur les critères d'évaluation de l'indépendance du chef du bureau de la déontologie, voir l'annexe IV, parties I et II.

156. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait renforcer l'indépendance de la fonction de déontologie :

Recommandation 2

Les organes délibérants et les organes directeurs des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander aux entités de mettre à jour d'ici à la fin de 2023 le mandat de leurs comités d'audit et de contrôle afin d'y inscrire, s'il n'y en a pas encore, des dispositions relatives à la déontologie, et d'y préciser qu'il serait souhaitable que les nouveaux membres des comités comptent la déontologie parmi leurs domaines de compétence.

157. **Rôle des organes directeurs dans la sélection et la révocation du chef du bureau de la déontologie.** Le présent examen a permis de constater que, outre les comités d'audit et de contrôle, les organes directeurs du PNUD, de l'OACI, de l'UNESCO et de l'OMT intervenaient dans la sélection et la révocation du chef du bureau de la déontologie, quoique à des niveaux différents. Au PNUD, le Conseil d'administration peut être consulté en cas de renvoi ou de révocation du chef du bureau de la déontologie, eu égard à l'indépendance de la fonction.

158. **La situation à l'OACI, à l'UNESCO et à l'OMT.** À l'OACI, le Conseil approuve la note de vacance du poste et exerce un rôle de contrôle de la procédure de recrutement par l'intermédiaire du Comité des ressources humaines. Le Secrétaire général de l'OACI peut nommer le candidat sélectionné, sauf si le Conseil fait savoir qu'il désapprouve cette décision par un vote secret à la majorité de ses membres. En ce qui concerne la révocation du titulaire, le Secrétaire général doit obtenir l'approbation écrite du Président du Conseil, qui peut également consulter le comité d'audit et de contrôle de l'OACI. Le Secrétaire général doit informer le Conseil par écrit de son intention de mettre fin au contrat du chef du bureau de la déontologie, et pourra le faire sauf si la majorité du Conseil fait savoir qu'il désapprouve cette décision.

159. À l'UNESCO, le Conseil exécutif est consulté sur la nomination et la révocation du conseiller pour l'éthique, tandis qu'à l'OMT, l'organe directeur prend simplement acte de la nomination après avoir été informé par le chef de secrétariat. L'Inspectrice trouve que ce niveau supplémentaire de contrôle par l'organe directeur, malgré son caractère exceptionnelle, présente un certain intérêt pour garantir l'indépendance du chef du bureau de la déontologie, en particulier en ce qui concerne la révocation ou le renvoi du titulaire.

160. **Quatre entités permettent à leur comité d'audit et de contrôle de participer à l'évaluation de la performance du chef du bureau de la déontologie.** Les comités d'audit et de contrôle de l'OACI et de l'OMPI restent à ce jour les deux seuls comités des institutions spécialisées qui prévoient ce type de contribution, tandis que le PNUD et l'UNRWA sont les seules entités parmi les fonds et programmes des Nations Unies où les comités d'audit et de contrôle examinent officiellement la performance du chef du bureau de la déontologie. Néanmoins, le comité d'audit et de contrôle de l'OACI n'a jusqu'à présent pas été consulté sur l'évaluation de la performance du chef du bureau de la déontologie, alors que ce rôle est expressément inscrit dans son mandat.

161. **Enquête menée pour saisir comment les comités d'audit et de contrôle évaluent leur rôle dans le contrôle de la déontologie.** Afin de recueillir les vues des comités d'audit et de contrôle des entités participantes, le CCI a mené une enquête sur les questions déontologiques en se concentrant sur les sujets que les comités devraient examiner et sur ce que les comités estiment être déterminant pour assurer l'indépendance de la fonction. Adressée aux comités, que leur mandat inclue¹⁰⁰ ou non¹⁰¹ les questions déontologiques, l'enquête a recueilli un taux de réponse de 100 %.

¹⁰⁰ La déontologie est inscrite dans le mandat des comités du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF, de l'UNOPS, de l'UNRWA, d'ONU-Femmes, du PAM, de l'UNESCO, de l'OMPI et de l'OMM. Si elle ne figure pas expressément dans son mandat, le comité de surveillance du HCR considère que la déontologie relève de sa mission d'examen de l'efficacité du système de responsabilité. La déontologie est donc un point ordinaire de son ordre du jour.

¹⁰¹ La déontologie ne fait pas partie du mandat des comités du Secrétariat de l'ONU, de l'UIT, de l'ONUDI ou de l'OMS. Dans le cas des comités du Secrétariat de l'ONU, de l'UIT et de l'OMS, si

162. **Consensus parmi les comités d'audit et de contrôle sur l'importance de leur rôle de contrôle de la déontologie.** Tous les comités ont souligné qu'une fonction de déontologie efficace constituait un élément important de l'environnement de contrôle interne. Aux côtés de la fonction d'audit, ils considéraient qu'elle faisait partie intégrante du cadre de responsabilité et d'intégrité des entités. Ainsi, l'inclusion du contrôle de la déontologie dans le mandat d'un comité compléterait utilement les autres domaines de compétence des comités d'audit et de contrôle, à savoir l'audit, l'évaluation, les enquêtes et la gestion financière, et permettrait ainsi d'avoir une vision à 360 degrés et une vue d'ensemble du cercle complet de la responsabilité.

163. **La fonction de déontologie contribue de manière décisive à améliorer l'intégrité de l'entité.** Une forte intégrité institutionnelle était jugée essentielle à la création de mécanismes de contrôle internes solides et à l'efficacité de la gestion des risques et des procédures de contrôles internes des entités. Compte tenu de son rôle de prévention et de promotion des bonnes pratiques, la déontologie constitue un facteur important d'atténuation des risques. Il existait donc un large consensus sur le fait que l'inclusion de la déontologie dans les termes de référence des comités de contrôle était indéniablement avantageuse.

164. **L'étendue souhaitable du contrôle de la déontologie par les comités d'audit et de contrôle.** En ce qui concerne l'étendue des responsabilités des comités d'audit et de contrôle dans la déontologie, la majorité des fonctionnaires interrogés estimaient qu'elle devait porter sur l'examen général de la fonction, ses activités et sa performance globale. La plupart d'entre eux considéraient également que l'inclusion de l'examen des ressources de la fonction dans ces responsabilités apporterait une valeur ajoutée. Les fonctionnaires interrogés étaient d'avis que l'examen et l'évaluation des plans de travail et des activités des bureaux de la déontologie étaient étroitement liés à la question de l'adéquation des ressources dont disposait la fonction de déontologie pour les exécuter. Certains estimaient donc qu'il était inutile de prévoir une responsabilité expresse pour l'examen de ces ressources.

165. **Quel pourrait être le rôle consultatif des comités d'audit et de contrôle dans la sélection du chef du bureau de la déontologie ?** Les réponses des comités ont été plus hétérogènes quant à savoir s'ils devraient jouer un rôle dans la sélection et la révocation du chef du bureau de la déontologie. Les comités qui estimaient devoir intervenir ont souligné que leur rôle devait être strictement consultatif, et non décisionnel. Le comité d'audit et de contrôle pourrait, par exemple, participer au jury de sélection, être consulté ou donner un avis sur la sélection ou la révocation, réaliser un examen général de la procédure.

166. Les comités qui estimaient ne pas avoir à jour de rôle ont fait valoir que la procédure de sélection était une fonction de gestion incombant aux gestionnaires. Quelques-uns ont également souligné que leur rôle était simplement de conseiller le chef de secrétariat, et qu'ils n'étaient ni un organe de gouvernance ni une fonction de gestion¹⁰².

167. **Le rôle des comités d'audit et de contrôle dans l'évaluation de la performance du chef du bureau de la déontologie demeure controversé.** Le CCI a également demandé si l'évaluation de la performance du chef du bureau de la déontologie devait faire partie des responsabilités des comités relatives à la déontologie¹⁰³. Si la plupart des fonctionnaires interrogés considéraient qu'il s'agissait d'une fonction de gestion exécutive, quelques-uns ont estimé que l'intervention des comités apporterait une valeur ajoutée. Comme moyen de renforcer l'indépendance de la fonction de déontologie, un des fonctionnaires interrogés proposait une évaluation formelle à 360 degrés de la performance, sur laquelle le comité, parmi d'autres intervenants, ferait part de ses réactions.

elle ne figure pas officiellement dans leur mandat, la déontologie est de facto inscrite à leur ordre du jour au titre de leurs activités de contrôle.

¹⁰² Certains comités se contentent d'assister et de conseiller les chefs de secrétariat et n'ont aucun rôle consultatif vis-à-vis des organes directeurs. Au moment où le présent examen a été mené, il s'agissait des comités du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF, de l'UNOPS, de l'UNRWA, d'ONU-Femmes et de l'UNESCO.

¹⁰³ La participation à l'évaluation de la performance du chef du bureau de la déontologie est inscrite au mandat des comités du PNUD et de la FAO.

168. **Quels sont les critères des comités d'audit et de contrôle concernant l'indépendance de la fonction de déontologie ?** Dans l'enquête, le CCI demandait quel niveau d'indépendance serait jugé nécessaire pour permettre à la fonction de déontologie de s'acquitter de ses responsabilités de manière efficace et objective. D'après certaines réponses plutôt générales, la fonction de déontologie devait jouir de l'indépendance institutionnelle voulu pour fonctionner correctement. Un degré élevé d'indépendance réelle et perçue a été jugé nécessaire pour son bon fonctionnement. Plus précisément, les critères suivants ont été cités : le chef du bureau de la déontologie ne doit pas être un fonctionnaire de carrière ; le meilleur moyen de garantir l'indépendance est de limiter le nombre des mandats successifs ; le chef du bureau de la déontologie doit être directement rattaché à l'organe directeur ; une indépendance fonctionnelle doit être garantie pour permettre au chef du bureau de la déontologie d'élaborer des politiques sans subir un abus d'influence de la part de la direction ; le chef du bureau de la déontologie doit avoir accès à l'organe directeur et au comité de contrôle ; être directement rattaché au chef de secrétariat et faire périodiquement rapport à l'organe directeur et au comité de contrôle ; l'organe directeur doit prendre en compte ces rapports et les rendre publics ; et des éléments garantissant l'indépendance devraient être inscrits dans le mandat de la fonction de déontologie.

169. **Réponses à l'enquête données par les comités dont le mandat n'intègre pas les questions déontologiques.** Même sans mandat officiel, ces comités examinent déjà de facto la déontologie et les questions connexes de la même manière que les comités dont le mandat prévoit cette mission.

170. Le comité de l'ONUDI a informé le CCI que, jusqu'à présent, il avait rencontré périodiquement le chef du bureau de la déontologie, qui représentait une fonction de gestion clé, et l'avait sur les pratiques les plus avancées dans ce domaine. Selon lui, l'inclusion de la déontologie dans son mandat apporterait une valeur ajoutée à l'intégrité et à la responsabilité de l'entité, car il existait une interaction étroite entre la fonction de déontologie et le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne dans le dispositif d'application du principe de responsabilité. En ce qui concerne la perception de l'indépendance de la fonction de déontologie, l'importance du rattachement hiérarchique à un niveau supérieur a été soulignée.

171. **Nécessité d'élargir officiellement le mandat du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit du Secrétariat de l'ONU au contrôle de la déontologie.** L'Inspectrice considère que l'inclusion de la déontologie dans les responsabilités du comité apportera une valeur ajoutée pour renforcer l'indépendance opérationnelle du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et accroître la responsabilité du Secrétariat de l'ONU dans son ensemble. En ce qui concerne l'étendue des responsabilités du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit dans ce domaine, l'Inspectrice approuve la proposition faite par le Secrétaire général d'élargir le mandat du Comité à la déontologie, ainsi qu'à l'examen de la performance globale et des besoins en ressources de la fonction de déontologie¹⁰⁴.

¹⁰⁴ A/76/76, par. 58 et A/75/82, par. 64 à 66.

IV. Encourager une culture de la déontologie

172. **La promotion d'une culture de la déontologie est l'objectif premier.** Cet objectif constitue en fait le mandat général des bureaux de la déontologie de toutes les entités des Nations Unies. En ce qui concerne le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, il « a pour objectif d'aider le Secrétaire général à faire en sorte que les fonctionnaires de l'Organisation s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies grâce à la promotion du respect de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité »¹⁰⁵. De même, tous les bureaux de la déontologie des fonds et programmes ont le mandat suivant :

« L'objectif et le principe ultimes du bureau de la déontologie d'un organe ou programme des Nations Unies ayant une administration distincte, créé par le chef de son secrétariat conformément à la présente circulaire, 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 »¹⁰⁶.

Cet objectif est régulièrement réaffirmé dans les rapports annuels des fonctions de déontologie du Secrétariat de l'ONU, des fonds et programmes et des institutions spécialisées.

173. **Démarche.** Dans ce chapitre, les principales responsabilités de la fonction de déontologie sont examinées une à une, conformément aux normes formulées par le CCI, décrites dans l'encadré 5 ci-dessous (sect. A à E) et au regard des nouvelles responsabilités, notamment les responsabilités liées à la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles (sect. F). Par ailleurs, l'équipe responsable étudie si certaines activités (notamment liées aux enquêtes) peuvent être abandonnées et confiées aux fonctions les mieux adaptées à ce type de travail.

A. Le triple rôle de la déontologie : normalisation, formation, avis et conseils

Encadré 5 : Normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020 :

- a) Le bureau de la déontologie dirige les activités de normalisation et d'appui aux politiques, y compris concernant les éléments suivants : cadeaux, distinctions honorifiques et décorations, conflits d'intérêts, politique de protection des dénonciateurs d'irrégularités et politique de transparence financière ;
- b) Le bureau de la déontologie dirige les activités d'élaboration de programmes de formation obligatoire (initiation et perfectionnement) et d'ateliers pour tous les fonctionnaires de l'entité ;
- c) Le bureau de la déontologie construit un site Web consacré à la fonction de déontologie dans l'entité, site complet et mis à jour périodiquement ;
- d) Le bureau de la déontologie répond aux demandes d'avis et de conseils dans un délai précis ;
- e) Le bureau de la déontologie conserve un enregistrement des avis et des conseils donnés ;
- f) Le bureau de la déontologie collabore avec les autres entités concernées du secrétariat, afin que les avis et les conseils donnés au personnel soient cohérents.

¹⁰⁵ A/75/82, par. 3.

¹⁰⁶ ST/SGB/2007/11, par. 1.1.

174. **État actuel de la conformité des entités participantes aux normes relatives à l'établissement de normes déontologiques, l'appui stratégique, la formation et les avis qui ont été formulées par le CCI.** Le présent examen a permis de constater que, dans l'ensemble, le degré de conformité dans ce domaine à l'échelle du système est élevé, la quasi-totalité des entités participantes ayant répondu respecter pleinement les six normes décrites dans l'encadré 5 ci-dessus. Pour plus de précisions, voir l'annexe VII. Seuls l'OIT, l'UPU et l'OMS faisaient (en partie) exception, au moment où le présent examen a été réalisé, pour ce qui est de l'élaboration de programmes obligatoires de formation à la déontologie.

1. Conduite conforme à la déontologie et intégrité

175. **Une conduite conforme à la déontologie et l'intégrité sont deux des exigences fondamentales à satisfaire pour exercer une fonction dans le système des Nations Unies.** La Charte des Nations Unies souligne la nécessité pour le personnel de l'Organisation des Nations Unies de respecter, tout au long de leur service, les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité¹⁰⁷. De même, les Normes de conduite de la fonction publique internationale de la CFPI stipulent clairement que, pour permettre au système des Nations Unies d'édifier un monde juste et pacifique, les fonctionnaires internationaux de respecter les normes de conduite les plus élevées. Ces normes sont appliquées par toutes les entités examinées.

176. **Manuels et codes de déontologie ou de conduite.** Au Secrétariat de l'ONU, l'article 1 du Statut du personnel, le chapitre 1 du Règlement du personnel et la circulaire du Secrétaire général sur le statut et les droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies¹⁰⁸, qui renvoie directement aux normes de conduite de la fonction publique internationale approuvées par l'Assemblée générale, constituent le code de conduite des fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU et de ses fonds et programmes. Afin de codifier davantage des normes déontologiques exemplaires pour les fonctionnaires, certaines entités ont adopté un code de déontologie propre (PNUD, OMI, UIT, OMPI et OMM), un code d'éthique et de déontologie (OMS) ou un code de conduite de conduite éthique (HCR, ONUDI et UPU). Certaines entités ont élaboré d'autres types de documents d'orientation dans lesquels elles exposent et expliquent également leurs normes déontologiques (voir, par exemple, le Guide d'éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA, le manuel sur la déontologie et les normes de conduite de l'UNRWA, les Principes de conduite de l'OIT et le Cadre de déontologie de l'OACI).

177. **Contenu habituel de ces codes.** Ces codes et documents d'orientation varient considérablement en termes de contenu et de volume. Certains se contentent de reprendre les principes énoncés dans la publication de la CFPI et les grands points qui y sont énumérés. D'autres apportent des précisions, proposent une analyse de situations dans lesquelles le fonctionnaire pourrait se trouver et contiennent des éléments explicatifs interactifs pour chaque disposition. Le plus complet est le Code de déontologie du PNUD. Le Code de conduite du HCR décrit en détail neuf principes ainsi que les attentes fondamentales relatives à la conduite des fonctionnaires du Haut-Commissariat. Le Code de déontologie de l'OMPI est rédigé sous la forme d'une déclaration concise énumérant 13 valeurs et principes fondamentaux qui doivent guider la conduite et le comportement du personnel. L'Inspectrice considère que ces exemples constituent de bonnes pratiques dont d'autres entités pourraient s'inspirer pour élaborer des documents d'orientation similaires.

178. **L'obligation d'approuver les normes déontologiques de l'entité en les signant.** Au HCR, tous les nouveaux fonctionnaires doivent signer le Code de conduite du HCR afin d'attester qu'ils ont connaissance des normes déontologiques en vigueur. Lors de leur nomination, les fonctionnaires de l'OIT sont invités à signer une déclaration confirmant qu'ils ont reçu et lu un exemplaire des normes de conduite de la CFPI et qu'ils s'engagent à les respecter pendant la durée de leur service. L'Inspectrice considère que ces deux exemples constituent de bonnes pratiques.

¹⁰⁷ Art. 101 de la Charte des Nations Unies.

¹⁰⁸ ST/SGB/2016/9.

179. **Les codes de déontologie sont déjà largement utilisés.** Dans deux rapports antérieurs – le rapport de 2016 sur la fraude et le rapport de 2017 sur les conflits d'intérêts –, le CCI a reconnu et souligné la valeur d'un code de conduite, qui était l'un des moyens primordiaux de faire connaître au personnel les principales normes régissant les comportements acceptables ou proscrits. Le présent examen a permis de confirmer que 14 des 23 entités examinées utilisaient un code de conduite ou de déontologie (le Secrétariat de l'ONU, le PNUD, le HCR, le PAM, l'OMI, l'UIT, l'ONUDI, l'OMS et l'OMM) ou un document d'orientation équivalent (l'UNRWA, l'ONUSIDA, l'AIEA, l'OACI et l'OIT). **L'Inspectrice invite les chefs de secrétariat des entités qui ne l'ont pas encore fait à élaborer des codes de conduite ou de déontologie ou des documents d'orientation équivalents et à les faire approuver par leurs organes directeurs.**

180. **Ces codes sont un outil précieux pour favoriser une culture institutionnelle de la déontologie.** Parmi tous les codes et guides examinés, la version en ligne du Code de déontologie du PNUD, qui contient des hyperliens et divers modules de formation, pourrait servir de modèle, car elle illustre le mieux ce que devrait être un code interactif à vocation pédagogique. Elle est également régulièrement mise à jour et révisée pour tenir compte des évolutions. Les publications de l'OMS et de l'ONUSIDA présentent également des questions clés, des réponses et des exemples de comportements classés par thème.

181. Il existe un code de conduite centralisé, approuvé par l'Assemblée générale en 1998¹⁰⁹, pour le Secrétariat de l'ONU et ses fonds et programmes, mais il ne s'applique qu'aux fonctionnaires. **Par conséquent, l'Inspectrice invite le Secrétaire général à réactiver le processus lancé en 2009 en vue d'établir un Code de déontologie du personnel des Nations Unies et à présenter une version actualisée de ce document à l'Assemblée générale.** Ce code de déontologie permettrait d'aller bien au-delà des normes de conduite de la CFPI, car il s'appliquerait à l'ensemble du personnel des entités des Nations Unies.

2. Élaboration des normes et appui aux politiques

182. **Le rôle essentiel de la fonction de déontologie dans l'élaboration des politiques et des normes.** L'une des principales responsabilités de la fonction de déontologie est d'aider la direction à établir des normes déontologiques, afin que les politiques et pratiques de l'entité traduisent et promeuvent les normes attendues de chacune des entités des Nations Unies et de son personnel.

183. **Une bonne pratique au PNUD et à l'UNICEF : le rôle important de la fonction de déontologie dans l'appui à l'élaboration des politiques, processus et pratiques de gestion et leur examen.** Le bureau de la déontologie du PNUD appuie l'élaboration des politiques du Programme, en répondant aux demandes de la direction, mais aussi en collaborant activement avec les unités administratives, et en contribuant au Groupe d'appui à la performance de l'organisation et au réseau de l'examen des politiques, auxquels participe le chef du bureau de la déontologie. Afin de faciliter la prise en compte des considérations et normes déontologiques, il examine les politiques, les directives et les documents institutionnels du PNUD, notamment la politique de protection des données et la Stratégie numérique du PNUD, et formule des observations concrètes à ce sujet. Le chef du bureau de la déontologie a également apporté des éléments déontologiques à la stratégie « People for 2030 » du PNUD, élaborée par le Service des ressources humaines. Le bureau de la déontologie de l'UNICEF joue un rôle d'orientation générale similaire, qui est décrit dans ses rapports d'activité annuels.

184. **Toutefois, les contours du rôle de la fonction dans l'élaboration des politiques ne sont pas encore bien définis.** À l'échelle du système des Nations Unies, on ne voit pas clairement comment, dans quelle mesure et à quel stade du processus d'élaboration des politiques, la fonction de déontologie est associée aux initiatives de la direction visant à traduire en politiques institutionnelles les normes déontologiques énoncées dans la Charte des Nations Unies, par la CFPI, par le CCI, ainsi que par d'autres organes de contrôle. Par exemple, au Secrétariat de l'ONU, la pratique établie veut que la fonction de déontologie soit

¹⁰⁹ La version actualisée du code figure dans le document ST/SGB/2016/9.

consultée sur les politiques adoptées par d'autres entités. En règle générale, le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU participe au processus de consultation pour toutes les mises à jour et modifications des politiques. Cependant, étant donné le volume des activités d'élaboration et de mise à jour des politiques, il choisit les révisions de politiques auxquelles il participe.

185. **Le rôle normatif de la fonction de déontologie doit être renforcé.** L'Inspectrice est d'avis que le rôle de la fonction de déontologie dans l'établissement de normes, l'appui aux politiques et les conseils sur les questions relevant de sa compétence devrait être reconnu sans ambiguïté et souligné dans son mandat. D'après le mandat du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, qui s'applique également aux fonctions de déontologie des fonds et programmes des Nations Unies, l'élaboration de normes déontologiques, en coordination avec le Bureau des ressources humaines et d'autres services, s'il y a lieu, est l'une des principales responsabilités de la fonction de déontologie. Toutefois, l'absence de description précise de la participation de la fonction de déontologie à l'élaboration des politiques laisse place à l'ambiguïté. Il semble donc opportun de préciser ce rôle dans le mandat de la fonction, sur la base des enseignements tirés de l'expérience.

186. **Le Groupe de la déontologie des Nations Unies comme instance de coordination.** Même si elle ne parlait pas de « cohérence », l'équipe responsable du rapport établi par le CCI en 2010 soulignait déjà l'importance d'harmoniser les normes déontologiques entre les entités des Nations Unies. Elle estimait que le Comité de déontologie des Nations Unies, comme il s'appelait à l'époque, avant d'être rebaptisé Groupe de la déontologie des Nations Unies, constituait une instance importante à cet égard.

187. **Consultations, discussions et examen mutuel des rapports annuels sur la déontologie des membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies.** Les huit chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et de ses organes et programmes ayant une administration distincte qui sont membres du Groupe, présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, se consultent sur des questions déontologiques complexes ayant une incidence à l'échelle du système. Ils se penchent ensemble sur leurs rapports annuels afin d'étudier les moyens de renforcer la cohérence et l'homogénéité de la présentation des données et de l'établissement de rapports sur les activités des bureaux de la déontologie. Cette collaboration est présentée dans les rapports annuels, dans une catégorie distincte, dans une sous-section spéciale intitulée « Cohérence ».

188. **Jusqu'à présent, toutes les entités des Nations Unies ne présentant pas les activités liées à l'harmonisation ou à la cohérence dans le domaine de la déontologie dans leurs rapports annuels.** Parmi les entités qui ne sont pas membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies, à savoir l'ONUSIDA et les institutions spécialisées des Nations Unies qui sont membres du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, seules cinq d'entre elles (l'OACI, l'UIT, l'UNESCO, l'OMT et l'OMM) incluent dans leurs rapports annuels une catégorie d'activités similaire dans une sous-section spéciale intitulée « Harmonisation » ou « Cohérence ».

3. Communication, sensibilisation et évaluation de l'impact

189. **Nécessité de rester au fait des méthodes de communication modernes qui évoluent rapidement.** La promotion des normes déontologique dans le système des Nations Unies fait appel à des moyens de communication traditionnels et contemporains. À cette fin, l'équipe responsable du rapport établi par le CCI en 2010, parmi les normes relatives aux responsabilités de la fonction de déontologie, a proposé que le bureau de la déontologie construise un site Web consacré à la fonction de déontologie dans l'organisation, site complet et mis à jour périodiquement¹¹⁰.

190. **Une grande variété d'activités de communication et de sensibilisation à l'échelle du système.** À l'heure actuelle, la plupart des fonctions de déontologie disposent déjà d'un site intranet et d'un site Internet qu'elles complètent et mettent à jour régulièrement. De même, un certain nombre d'entités utilisent déjà largement les émissions, les avis et les articles d'intérêt du personnel, les assemblées et les réunions en présentiel et en ligne, les

¹¹⁰ JIU/REP/2010/3, encadré 4 c).

visites des bureaux régionaux et de terrain, les campagnes de sensibilisation par courrier électronique et les diverses plateformes de mise en réseau telles que les différents groupes Yammer.

191. **Le PNUD, l'UNOPS et l'UNRWA font figure de pionniers dans l'utilisation des médias sociaux.** Les efforts de sensibilisation à la déontologie du PNUD, de l'UNOPS et de l'UNRWA se distinguent en matière d'innovation, car ces entités sont les seules dont les fonctions de déontologie utilisent largement les médias sociaux. Par ailleurs, une fonction connue sous le nom de « Ethics @ UNDP » se trouve au cœur de l'application mobile « Welcome to UNDP », à laquelle le personnel du PNUD comme le grand public peuvent accéder dans le monde entier. Lors de la création de cette application, le Service des ressources humaines du PNUD a invité la fonction de déontologie à y contribuer en créant une page Web distincte.

192. **La déontologie et l'intégrité comme éléments du processus ordinaire d'évaluation de la performance.** Certaines entités (le Secrétariat de l'ONU, le PNUD, l'UNFPA, le HCR, l'UNICEF, l'UNOPS, le PAM et l'ONUSIDA) estiment que la sensibilisation à l'intégrité, qui est l'une des valeurs fondamentales de l'Organisation des Nations Unies, et à la déontologie, constituent des éléments forts par rapport auxquels la performance du personnel est évaluée. Dans son système d'évaluation de la performance, l'OMI est la seule entité à avoir intégré la formation consacrée à son code de déontologie et la formation obligatoire à la déontologie, pour tous les fonctionnaires et autres membres de son personnel, conformément à la recommandation sur les programmes de formation obligatoires formulée par le CCI en 2017¹¹¹. Par ailleurs, l'AIEA fait figure de pionnière, car elle évalue, avant même leur recrutement, si ses futurs fonctionnaires sont susceptibles de se plier à ses normes déontologiques.

193. **Enquêtes périodiques auprès du personnel sur la sensibilisation à l'obligation d'intégrité.** L'équipe responsable du rapport établi par le CCI en 2010 avait recommandé aux chefs de secrétariat de réaliser, sur une base biennale, des enquêtes auprès du personnel sur la sensibilisation à la problématique de l'intégrité et d'en publier les résultats sur l'Intranet de leur entité¹¹². L'équipe responsable du rapport sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus établi par le CCI en 2018 a publié une version actualisée de cette recommandation de 2010, dans laquelle elle soulignait le caractère mondial des enquêtes bisannuelles auprès de leurs fonctionnaires qui doivent être menées « afin d'évaluer l'opinion de ces derniers » sur, entre autres, « les problématiques relatives à [...] la déontologie » et d'élaborer un plan d'action détaillé pour remédier aux problèmes constatés¹¹³. Près de deux tiers des entités examinées ont mis en œuvre la recommandation de 2010 au moins partiellement¹¹⁴, tandis que les autres ne l'ont pas encore fait¹¹⁵.

194. **Exemples pratiques dans le système et suivi.** Depuis 2017, le Secrétariat de l'ONU mène une enquête bisannuelle sur la motivation du personnel, reconduite en 2019 et en 2021, qui contient des questions destinées à suivre la perception de la déontologie, de la confiance et de l'intégrité parmi le personnel. Il en publie les résultats agrégés. Les conclusions de l'enquête dans le domaine de la déontologie permettent de mettre à jour le plan d'action du bureau de la déontologie. Le PNUD réalise une enquête mondiale bisannuelle auprès du personnel qui contient plus d'une vingtaine de questions sur la déontologie. Le bureau de la déontologie du FNUAP a demandé à la Division des ressources humaines d'inclure des questions spécialement consacrées à la déontologie dans l'enquête générale bisannuelle auprès du personnel. L'enquête mondiale bisannuelle auprès du personnel de l'UNICEF comprend des questions visant à suivre les progrès et à recenser de nouveaux problèmes d'ordre déontologique. Ses résultats sont communiqués à l'ensemble du personnel. L'UNOPS mène une enquête bisannuelle sur la motivation du personnel, qui aborde amplement les questions déontologiques depuis 2019. Avant cette date, des enquêtes

¹¹¹ JIU/REP/2017/9, recommandation 5.

¹¹² JIU/REP/2010/3, recommandation 11.

¹¹³ JIU/REP/2018/4, recommandation 11.

¹¹⁴ Le Secrétariat de l'ONU, l'ONUSIDA, le PNUD, l'UNFPA, le HCR, l'UNICEF, l'UNOPS, ONU-Femmes, l'OACI, l'OIT, l'OMI, l'UNESCO, l'OMS et l'OMPI (14 entités sur 23).

¹¹⁵ L'UNRWA, le PAM, la FAO, l'AIEA, l'UIT, l'ONUDI, l'OMT, l'UPU et l'OMM (9 entités sur 23).

annuelles autonomes sur l'intégrité, la déontologie et la lutte contre la fraude ont été envoyées au personnel depuis 2014. À l'UNESCO, la déontologie fait également l'objet d'une enquête bisannuelle.

195. **Seules deux entités mènent chaque année des enquêtes auprès du personnel qui comprennent des questions spécialement consacrées à la déontologie.** Chaque année, l'OMI mène des enquêtes auprès du personnel comprenant des questions sur la sensibilisation à l'intégrité et sur le rôle et les activités de la fonction de déontologie, dont elle publie les résultats. Jusqu'en 2020, les enquêtes annuelles de l'ONUSIDA qui contenaient des éléments sur la sensibilisation à l'obligation d'intégrité étaient réalisées par l'Association du personnel et les résultats étaient mis à la disposition de l'ensemble du personnel. Fin 2020, la direction de l'ONUSIDA a réalisé pour la première fois sa propre enquête auprès du personnel, qui intégrait des sujets relatifs à la déontologie. La périodicité de cette nouvelle enquête n'a pas encore été fixée.

196. **Ces enquêtes ne suivent pas une périodicité fixe au HCR, à l'OIT ou à l'OMS.** Selon le HCR, la dernière enquête mondiale auprès de son personnel avait eu lieu au début de 2019, mais il n'était pas prévu de mener des enquêtes mondiales périodiques. Diverses alternatives pour réaliser des enquêtes au coup par coup ou sur des thématiques, y compris des questions de déontologie et d'intégrité, ont été envisagées. De même, l'enquête de l'OIT ne suit pas une périodicité fixe. La première a été menée en 2013, une deuxième a suivi en 2018, et la prochaine est prévue pour 2022. Les résultats de ces enquêtes sont communiqués au personnel de l'OIT. L'OMS ne prévoit pas d'enquête périodique, mais plusieurs enquêtes sur la déontologie ont été menées au cours de la période quinquennale 2015-2020.

197. L'Inspectrice se dit préoccupée par le fait que les deux recommandations relatives à la question des enquêtes mondiales auprès du personnel sur la sensibilisation à la déontologie et à l'intégrité n'ont à ce jour pas été appliquées par de nombreuses entités participantes. **Elle invite donc les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies concernées à veiller à ce que ces enquêtes auprès du personnel soient menées dans leurs entités au moins tous les deux ans.**

B. Formation et sensibilisation du personnel

1. Programmes de formation obligatoires sur la déontologie

198. **Toutes les catégories de personnel des Nations Unies devraient suivre une formation obligatoire à la déontologie dès leur entrée en fonctions.** La mise en place d'un cours de formation de base complet sur la déontologie à l'intention de toutes les personnes qui rejoignent une entité des Nations Unies constitue le principal outil d'information sur ce qu'est une conduite conforme à la déontologie et aux normes déontologiques dans toutes les entités. C'est la principale raison pour laquelle le cours de formation à la déontologie doit être obligatoire pour toute nouvelle recrue, quel que soit le type de contrat ou d'engagement. Conformément à la norme proposée par le CCI, la fonction de déontologie doit non seulement jouer un rôle déterminant dans l'élaboration du cours initial sur la déontologie et des modules de rafraîchissement, dans chaque entité, mais aussi participer étroitement à son déroulement, notamment pour contrôler la manière dont il est dispensé et dont la participation obligatoire est organisée et contrôlée.

199. **Cependant, la formation ne touchait pas encore assez de personnes dans l'ensemble du système en 2010.** L'équipe responsable du rapport établi par le CCI en 2010 avait recommandé aux chefs de secrétariat de veiller à ce qu'une formation obligatoire en déontologie soit dispensée à tous les fonctionnaires de leur entité, y compris par cours de rafraîchissement obligatoires tous les trois ans¹¹⁶.

200. **Le CCI avait constaté peu de progrès en 2017.** Dans son rapport de 2017 sur les conflits d'intérêts, le CCI avait fait le point sur la formation à la déontologie. Dans l'ensemble, il avait constaté que la situation ne s'était guère améliorée depuis 2010 concernant la formation obligatoire. À l'époque, l'équipe responsable du rapport avait

¹¹⁶ JIU/REP/2010/3, recommandation 10.

recommandé aux chefs de secrétariat de faire le nécessaire pour veiller à ce que tous les fonctionnaires suivent le cours obligatoire de formation initiale à la déontologie et les cours de rafraîchissement connexes, relier la certification du cours obligatoire au cycle annuel d'évaluation de la performance et élargir la formation à la déontologie au personnel autre que les fonctionnaires dans le cadre de la formation à l'entrée en service avant fin décembre 2019¹¹⁷.

201. **Des progrès sensibles ont été accomplis au cours des dernières années, à quelques exceptions près.** Le CCI a constaté des progrès importants car, au moment où le présent examen a été réalisé, seules trois institutions spécialisées (l'OIT, l'UPU et l'OMS) n'avaient pas encore mis au point une formation obligatoire à la déontologie. L'absence de formation obligatoire à la déontologie dans ces institutions est d'autant plus surprenante que toutes trois jouent un rôle normatif de premier plan dans leurs domaines scientifiques ou techniques et au niveau international. **L'Inspectrice invite les entités concernées à appliquer au plus tôt la recommandation formelle 10 contenue dans le rapport sur la déontologie établi par le CCI en 2010.**

202. **Le PNUD, l'UNOPS et le Secrétariat de l'ONU sont les chefs de file du système.** La formation obligatoire du PNUD à la déontologie a été révisée à plusieurs reprises, et sa dernière version a été mise à disposition mi-2021. Le CCI a été informé que l'UNOPS organiserait un cours de rafraîchissement sur la déontologie en 2021. Le cours de formation obligatoire à la déontologie du Secrétariat de l'ONU a été considérablement révisé et remis en ligne en 2017. Un cours de rafraîchissement est prévu pour 2021. Le PNUD, l'UNOPS et le Secrétariat de l'ONU sont ainsi les seules entités des Nations Unies qui appliquent presque entièrement la recommandation formulée par le CCI en 2010¹¹⁸.

203. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait permettre de renforcer l'intégrité et la responsabilité dans l'ensemble du système des Nations Unies :

Recommandation 3

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient veiller à ce que tous les fonctionnaires et autres membres du personnel de leur entité, indépendamment de l'ancienneté, de la catégorie et du rang, suivent des cours de perfectionnement obligatoires consacrés à la déontologie tous les trois ans, à partir de 2023.

204. **Les modules de formation à la déontologie sont intégrés aux autres formations de base du personnel.** Dans plusieurs entités des Nations Unies, le programme de formation obligatoire à l'entrée en service comprend un volet consacré à la déontologie. Par ailleurs, outre le cours d'initiation standard du Secrétariat de l'ONU, le Bureau de la déontologie est chargé de la formation initiale individuelle à la déontologie des hauts fonctionnaires et d'autres programmes d'initiation à l'intention des dirigeants. Il organise également des séances d'information sur la déontologie à l'intention du personnel, ainsi que des réunions spéciales d'information sur la déontologie à l'intention des experts en mission et d'autres membres du personnel des Nations Unies, en lieu et place de la formation initiale. Le bureau de la déontologie du PNUD mène également des activités similaires. Par ailleurs, le bureau de la déontologie de l'UNOPS organise des cours individuels d'initiation à la déontologie à l'intention de tous les nouveaux membres du personnel d'encadrement et des réunions d'information sur les principales questions déontologiques en fonction des besoins.

205. **Modules de formation en présentiel ou en ligne.** Toutes les formations relatives à la déontologie à l'échelle du système des Nations Unies ont été conçues pour être dispensées en présentiel, en ligne, ou selon des modalités hybrides conjuguant les deux méthodes, sauf à la FAO, à l'OMI et à l'OMT, où les cours de formation sont disponibles exclusivement en ligne. Toutefois, après le début de la pandémie de COVID-19, la formation en présentiel dans le système des Nations Unies a été interrompue pendant un certain temps, en raison des

¹¹⁷ JIU/REP/2017/9, recommandation 5.

¹¹⁸ JIU/REP/2010/3, recommandation 10.

mesures d'atténuation imposées, et la méthode en ligne a donc été privilégiée chaque fois que cela était possible. Certaines entités, comme le PNUD, ont maintenu une formation à la déontologie « en direct » tout au long de la pandémie en tenant des réunions à distance.

206. **Autres formations obligatoires relatives à la déontologie.** Outre la formation de base obligatoire à la déontologie, tous les fonctionnaires du personnel du Secrétariat de l'ONU suivent également d'autres programmes de formation obligatoires liés à la déontologie, tels que le dialogue en cascade annuel, qui est organisé par le Bureau de la déontologie en étroite coopération avec d'autres entités du Secrétariat, notamment le BSCI, le Bureau des ressources humaines, le Bureau des affaires juridiques et l'Ombudsman. Ce programme est une discussion annuelle à l'initiative des dirigeants, portant sur les questions de déontologie et d'intégrité, qui se tient depuis 2013 dans tous les centres de conférence du Secrétariat de l'ONU. Le dialogue en cascade 2020 a réuni environ 40 000 participants.

2. Taux de participation et de certification

207. **Des taux de participation et de respect de l'obligation de formation encore bien trop faibles et inégaux à l'échelle du système.** En ce qui concerne l'achèvement des cours obligatoires de formation à la déontologie dans les entités où ils sont exigés, d'après le rapport sur les conflits d'intérêts établi par le CCI en 2017¹¹⁹, les taux de participation et de respect de l'obligation de formation varient considérablement d'une entité à l'autre. Le Secrétariat de l'ONU offre l'exemple négatif le plus parlant : le taux de participation au cours obligatoire de formation à la déontologie n'avait à l'époque même pas atteint 50 % du personnel, alors qu'il s'agissait d'une formation en ligne, autonome et accessible à tous les fonctionnaires, quel que soit leur lieu d'affectation, à tout moment de la journée, tout au long de l'année.

208. **Les progrès accomplis au Secrétariat de l'ONU depuis 2017 sont à ce jour insuffisants.** Le faible taux d'achèvement du cours de formation obligatoire à la déontologie observé en 2010 n'avait apparemment pas alerté le Secrétariat. Le CCI l'avait donc exhorté à faire le nécessaire pour améliorer le taux de participation afin que le cours puisse jouer au mieux son rôle de sensibilisation à la déontologie. D'après les données sur la formation obligatoire à la déontologie communiquées par le Secrétariat au cours du présent examen, ce taux a enregistré une légère progression, supérieure à 10 %, en 2019, avec 63 % des effectifs totaux formés. Cependant, alors que la situation générale s'est quelque peu améliorée au Secrétariat, dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, « on observait des lacunes dans l'achèvement de la formation obligatoire », selon une récente évaluation du BSCI sur la culture institutionnelle dans ces opérations sur la même période. Le BSCI a constaté que seuls 50 % du personnel des opérations civiles de maintien de la paix de la paix des 14 missions avaient achevé la formation obligatoire sur la déontologie et l'intégrité en octobre 2019, tandis que la majorité des hauts responsables des missions ne l'avaient pas fait¹²⁰.

209. **L'UNICEF pourrait servir de modèle pour former la quasi-totalité du personnel.** Le cas de l'UNICEF est exemplaire. D'après ses données sur la formation, au 30 janvier 2021, 93 % de son personnel actif avait suivi la formation obligatoire à la déontologie. Par ailleurs, avant d'obtenir un contrat avec l'UNICEF, tous les consultants sont tenus d'avoir suivi ce cours. Le PNUD vise un taux d'achèvement des cours obligatoires de 90 %, compte tenu des fluctuations naturelles des effectifs et des périodes d'entrée en fonctions correspondantes. Les nouvelles recrues disposent de trente jours pour suivre les cours obligatoires.

210. L'Inspectrice est d'avis que la formation obligatoire sur la déontologie et les cours de rafraîchissement ne peuvent remplir leur fonction que s'ils sont suivis par l'ensemble du personnel, fonctionnaires et autres. Par conséquent, **elle considère qu'il est essentiel que les entités mettent en place un contrôle et un suivi étroits de la participation des fonctionnaires et autres membres du personnel pour que les objectifs qu'elles fixent en la matière soient effectivement atteints.**

¹¹⁹ JIU/REP/2017/9.

¹²⁰ BSCI, « Evaluation of organizational culture in peacekeeping operations », 22 février 2021, par. 42.

3. Prestataires de formation

211. **En règle générale, la fonction des ressources humaines est responsable de la formation en ligne à la déontologie.** Les services des ressources humaines sont généralement d'une importance capitale pour la diffusion et le suivi de tous les programmes de formation à la déontologie, car ils deviennent responsables des cours en ligne sur la déontologie qui ont été élaborés par les fonctions de déontologie. Au Secrétariat de l'ONU, le Bureau de la déontologie travaille également en étroite collaboration avec le Bureau des ressources humaines dans les domaines de la sensibilisation et de la formation. Il participe à la mise à jour les cours en ligne obligatoires sur la déontologie, au contrôle du respect de l'obligation de formation et aux activités d'initiation des dirigeants et à d'autres activités d'apprentissage pertinentes. Au PNUD, la formation obligatoire en ligne à la déontologie, à l'instar de toutes les actions concernant les cours en ligne, est gérée par le service de développement des talents.

212. **La situation est plus hétérogène en ce qui concerne les autres types de formation relative à la déontologie.** En ce qui concerne les autres types de formation relative à la déontologie (par exemple, les webinaires ou les formations en présentiel), les scénarios varient considérablement à l'échelle du système en termes d'identité des prestataires de formation, de type d'appui qui est proposé, et par qui, en fonction de la situation géographique. La plupart des entités font appel, dans des proportions variables, à des prestataires de formation internes et externes. Certaines ont lancé un certain nombre d'initiatives et de concepts de formation innovants. C'est notamment le cas du HCR, qui a mis en place des réseaux de conseil par les pairs, dont les membres jouent également le rôle d'« influenceurs au service de la déontologie », et d'animateurs du dialogue sur le code de conduite pour la formation annuelle obligatoire connexe, tous deux appuyés par le bureau de la déontologie. Cependant, de nombreuses institutions spécialisées, en particulier les plus modestes, ont peu de moyens pour mener des initiatives de formation supplémentaires.

4. Évaluation de l'impact des programmes de formation à la déontologie

213. Dix des entités examinées¹²¹ ont déclaré mesurer l'impact de leurs activités de formation à la déontologie. Selon elles, les informations recueillies à l'issue d'un cours sur la déontologie (principalement une évaluation de la formation par les participants et les formateurs) ou lors d'enquêtes auprès du personnel comportant un volet déontologie étaient suffisantes pour y parvenir. Par exemple, le HCR met au point des outils analytiques pour évaluer le programme de formation au dialogue sur le code de conduite. Au PNUD, chaque enquête mondiale auprès du personnel comprend près d'une vingtaine de questions spécifiques, qui permettent de mesurer l'impact de la déontologie.

214. **Doutes sur la possibilité de définir des indicateurs.** Dans l'ensemble, au cours des entretiens, la plupart des chefs des bureaux de la déontologie étaient dubitatifs. Selon eux, il était difficile de trouver un mécanisme qui permettrait de définir les indicateurs de performance voulus pour évaluer et mesurer avec précision l'impact sur le long terme du programme de formation à la déontologie dans son ensemble.

C. Fourniture à titre confidentiel d'avis et de conseils en matière de déontologie

215. **Une responsabilité primordiale de la fonction.** Dans les normes qu'il a formulées en 2010, le CCI proposait que la fonction de déontologie puisse donner confidentiellement des avis et des conseils à tous les fonctionnaires de l'entité, quel que soit leur statut contractuel¹²². Ce mandat a été réaffirmé en 2015, lorsque le CCS a recommandé à ses entités membres de permettre à leur personnel d'avoir accès à des services indépendants de conseil déontologiques confidentiels¹²³.

¹²¹ Le Secrétariat de l'ONU, le PNUD, le HCR, l'ONUSIDA, l'OACI, l'OIT, l'UNESCO, l'UPU, l'OMS et l'OMPI.

¹²² JIU/REP/2010/3, encadré 1, point b) iii).

¹²³ JIU/REP/2010/3, par. 56.

216. Les conseils déontologiques au personnel : piliers des travaux de prévention menés en amont par la fonction et de l'instauration d'une « culture de la déontologie ».

Tous les bureaux de la déontologie des entités des Nations Unies fournissent confidentiellement des avis et conseils sur les dilemmes déontologiques et les questions de conflits d'intérêts. Le caractère confidentiel de la procédure garantit au personnel la possibilité de pouvoir prendre des décisions éclairées sur la base de valeurs et de principes déontologiques sans craindre de s'exprimer ou de bouleverser ses conditions de travail. Dans certaines entités, notamment au PNUD, la direction sollicite de plus en plus ce type de conseils avant de prendre des mesures ou des décisions essentielles.

217. Une demande croissante d'avis et de conseils déontologiques. Dans les rapports annuels des bureaux de la déontologie, le rôle central que la fourniture d'avis, de conseils et d'orientations occupe dans le mandat général de la fonction de déontologie est manifeste. L'amélioration de la sensibilisation du personnel et le regain de confiance que suscite la fonction comme source utile de conseils confidentiels expliquent en grande partie la progression des demandes de ce type de conseils.

1. Population cible et mesure dans laquelle les services de conseils déontologiques s'adressent aux membres du personnel autres que les fonctionnaires

218. Les non-fonctionnaires et autres catégories de personnel sont également desservis à l'échelle du système. Dans la plupart des entités ayant approuvé le statut du CCI (à l'exception de l'OIT et de l'OMM), les avis et conseils de la fonction de déontologie ne s'adressaient pas seulement aux fonctionnaires, mais à toutes les catégories de personnel. Il existait toutefois des restrictions concernant les cas dans lesquels les non-fonctionnaires pouvaient solliciter les avis et conseils de la fonction de déontologie.

219. Il serait souhaitable que le mandat associé à la fourniture de services de conseils déontologiques soit large, et s'applique également aux non-fonctionnaires et autres catégories de personnel. De nombreux bureaux de la déontologie, tels que le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et les ceux du PNUD, du HCR et de l'UNICEF, avaient à l'origine pour mission de conseiller leur propre personnel. Ils ont toutefois progressivement élargi leur champ d'action, en adoptant de nouvelles politiques déontologiques, à diverses catégories de personnel, comme les Volontaires des Nations Unies ou les experts en mission, voire au public, dans le cas du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. Au vu de ces constatations, l'Inspectrice considère que, à condition que des ressources suffisantes soient dégagées à cette fin, il semble avantageux que le mandat permettant à la fonction de déontologie de fournir des conseils soit élargi, de sorte que cette disposition devrait figurer dans les révisions futures de ce mandat.

2. Traitement des demandes, modalités et délais de traitement, et moyens d'engagement

220. Des procédures très normalisées régissent la soumission des demandes d'avis. Dans les entités examinées, chaque fonction de déontologie définit et communique les modalités selon lesquelles les personnes qui font appel à elle peuvent lui adresser une demande d'avis et de conseils. Comme on peut s'y attendre, ces modalités sont assez limitées, car elles s'appuient sur les moyens de communication les plus courants. Les procédures normalisées applicables à la demande de conseils déontologiques de 2020 du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU contiennent une liste complète¹²⁴ qui résume toutes les modalités qui ont entièrement ou partiellement cours dans les bureaux de la déontologie des autres entités.

221. Six manières de solliciter des conseils déontologiques. Les personnes intéressées peuvent solliciter les conseils du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et des bureaux de la déontologie d'autres entités de l'une des six manières suivantes :

- a) En appelant un service d'assistance téléphonique (ligne directe) ;

¹²⁴ Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, « Standard Operating Procedures for Ethics Advice », décembre 2020, sect. II, tableau, p. 5.

- b) En déposant un message dans la boîte aux lettres du bureau de la déontologie (pour toutes les demandes autres que celles concernant le dispositif de transparence financière) ;
- c) Par écrit (demande écrite, imprimée ou manuscrite (courriel, lettre, note, télécopie, etc.)) ;
- d) En envoyant un message à l'adresse électronique d'un fonctionnaire ou en composant le numéro de téléphone mobile ou fixe d'un fonctionnaire ;
- e) À l'occasion d'une réunion ou d'un rendez-vous (en ligne ou en présentiel) ;
- f) En se rendant au bureau de la déontologie (avec ou sans rendez-vous préalable).

222. Les efforts déployés par le bureau de la déontologie pour entrer en contact avec le personnel des bureaux hors siège restent en général insuffisants. En raison de la centralisation, qui fait que les fonctions de déontologie dans les entités des Nations Unies sont globalement absentes au niveau régional et sur le terrain, il est difficile d'organiser des réunions en personne hors du siège. Toutefois, les fonctions de déontologie du Secrétariat de l'ONU, du PNUD, de l'UNICEF et de l'UNOPS prévoient des séances individuelles lors de leurs missions sur le terrain. Par ailleurs, le bureau de la déontologie de l'UNRWA effectue des visites sur le terrain au cours desquelles il tient des séances de conseil individuelles confidentielles pour le personnel. Pour compenser son incapacité à voyager fréquemment faute de ressources, le bureau de la déontologie de l'UNRWA a nommé des coordonnateurs de la déontologie dans chacun de ses bureaux de secteur. Des volontaires jouent ce rôle en plus de leurs fonctions habituelles. Leurs activités ne sont pas toujours indépendantes, et la qualité de leurs conseils peut varier, car ce ne sont pas des déontologues parfaitement formés.

223. Le dialogue direct en face à face, y compris sur le terrain, une initiative pionnière du HCR. Depuis 2017, le HCR a rationalisé et normalisé la fourniture de conseils déontologiques en privilégiant le dialogue en face à face, dans la mesure du possible, plutôt que les échanges de courriels. Cette pratique est devenue la règle. Selon le bureau de la déontologie, depuis sa mise en place, cette méthode a favorisé une progression de 65 % des demandes de conseils déontologiques. Au PNUD, le bureau de la déontologie mène des activités similaires à chaque mission sur le terrain.

224. L'Inspectrice invite les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait à donner au bureau de la déontologie les moyens de renforcer ses services sur le terrain en lui fournissant les ressources nécessaires pour organiser des visites périodiques dans les bureaux hors siège lorsqu'il y a lieu.

225. La promptitude du bureau de la déontologie à donner des conseils déontologiques est un élément clé pour instaurer une relation de confiance avec le personnel. Conformément à l'une des normes formulées par le CCI en 2010 au sujet des conseils déontologiques, le bureau de la déontologie devrait répondre aux demandes d'avis et de conseils dans un délai précis¹²⁵. La prestation de conseils et d'avis au personnel sur demande fait partie du travail quotidien du personnel du bureau de la déontologie. Les demandes doivent être traitées avec diligence et compétence afin que le personnel ait confiance dans les services du bureau. Les bureaux de la déontologie sont conscients de la nécessité de répondre aux demandes sans tarder, mais la plupart d'entre eux n'ont pas établi de critère précis à cet égard.

226. Le PNUD se distingue par sa rapidité à répondre aux demandes. La fourniture de conseils déontologiques constitue un élément important de l'interaction quotidienne du bureau de la déontologie le personnel du PNUD. Le bureau s'engage donc à répondre à toutes les demandes de conseils dans les meilleurs délais. Conscient que la confiance qu'il inspire repose sur la possibilité pour le personnel d'obtenir rapidement des conseils efficaces, le bureau s'enorgueillit de donner des conseils déontologiques dans les vingt-quatre heures suivant la réception de toutes les informations utiles concernant le cas qui lui est présenté. L'Inspectrice considère qu'il s'agit d'une bonne pratique, dont les fonctions de déontologie

¹²⁵ JIU/REP/2010/3, encadré 4, point d).

d'autres entités devraient tenir compte lorsqu'elles définissent les délais de réponse aux demandes de conseils déontologiques.

227. **La fonction de déontologie joue un rôle de coordination pour assurer la cohérence des conseils donnés au personnel.** Conformément à l'une des normes formulées par le CCI en 2010 sur le sujet des conseils déontologiques, dans chaque entité, le bureau de la déontologie devrait collaborer avec les autres entités concernées du secrétariat, afin que les avis et les conseils donnés au personnel soient cohérents¹²⁶. Pour que les conseils donnés soient cohérents, des consultations régulières doivent donc avoir lieu entre toutes les unités administratives qui peuvent être appelées à donner des avis en matière de déontologie. L'Inspectrice ne considère donc pas que la fonction de déontologie compromet son indépendance en consultant d'autres unités administratives, car cette démarche fait partie de sa responsabilité officielle d'assurer la cohérence des conseils qu'elle donne à l'échelle de l'entité¹²⁷.

D. Politique de protection des lanceurs d'alerte

Encadré 6 : Normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020 :

- a) Le bureau de la déontologie reçoit les plaintes pour représailles ;
- b) Les plaintes sont enregistrées et examinées par le bureau en toute confidentialité ;
- c) Le dépôt des plaintes auprès du bureau peut se faire par une ligne téléphonique spéciale ou une adresse de courriel spéciale ;
- d) Le bureau de la déontologie examine les plaintes sans tarder ;
- e) Le bureau de la déontologie procède à un examen préliminaire des faits allégués et, en cas de présomption suffisante de représailles, il demande une enquête officielle ;
- f) Le bureau informe le plaignant par écrit du résultat de l'examen préliminaire et de l'enquête ;
- g) Si des représailles sont effectivement constatées, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat ;
- h) Lorsqu'il est constaté que la plainte pour représailles est dénuée de fondement ou intentionnellement fallacieuse, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat [**norme obsolète**].

228. **Globalement, ces huit normes énoncées par le CCI sont très bien respectées, à l'exception de celle qui concerne le signalement au chef de secrétariat des plaintes dénuées de fondement.** Toutes les entités examinées dans le cadre du présent examen appliquent les sept premières¹²⁸. Toutefois, la huitième norme, qui exige que le bureau de la déontologie informe le chef de secrétariat lorsqu'il constate qu'une plainte est dénuée de fondement ou intentionnellement fallacieuse, n'est appliquée dans aucune des entités. Pour plus de précisions, voir l'annexe VIII.

229. **Cependant, cette norme peut aujourd'hui être considérée comme obsolète.** Étant donné que la fonction de déontologie signale systématiquement les plaintes dénuées de fondement à la fonction d'enquête, car elles constituent une faute, l'Inspectrice considère que cette norme est obsolète, et qu'elle n'a donc plus cours.

¹²⁶ Ibid., encadré 4, point f).

¹²⁷ Ibid., par. 65.

¹²⁸ JIU/REP/2010/3, encadré 5.

1. Définitions et limites

230. **Lanceur d'alerte/dénonciateur d'abus.** L'équipe responsable du rapport sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus établi par le CCI en 2018¹²⁹ s'est attachée pour la première fois à définir tous les termes et expressions utiles qui avaient été cités dans les normes formulées par le CCI en 2010 concernant les responsabilités de la fonction de déontologie dans le cadre des politiques de protection des lanceurs d'alerte. Sur la base de ces définitions du CCI¹³⁰, dans le présent examen, l'expression « lanceur d'alerte » ou « dénonciateur d'abus », dans le contexte du système des Nations Unies, désigne une personne qui signale une faute ou un acte répréhensible dans le cadre d'une relation de travail, par les voies établies.

231. **Représailles.** Par ailleurs, l'équipe responsable du rapport de 2018 avait défini les représailles comme toute mesure directement ou indirectement préjudiciable, prise ou recommandée à l'encontre d'un lanceur d'alerte ou dénonciateur d'abus (personne qui a signalé un manquement ou une irrégularité) ou d'une personne qui a participé à une activité de contrôle, ou de la menace d'une telle mesure (enquête ou audit). Dans ce contexte, un élément essentiel pour établir l'existence de représailles est le lien de causalité entre les représailles exercées par une action ou une omission et une « activité protégée » dans l'entité des Nations Unies concernée.

232. Plus précisément, les représailles ne peuvent être établies que s'il est prouvé que l'action ou l'omission par laquelle les représailles présumées sont exercées est intervenue en réaction soit au signalement d'une faute ou d'un acte répréhensible par une voie établie (c'est-à-dire un mécanisme ou un organe approprié), soit à la coopération à une enquête ou un audit dûment autorisés.

2. Évolution des responsabilités relevant des politiques de protection des lanceurs d'alerte

233. Dans le cas de la plupart des bureaux de la déontologie qui existaient déjà et qui ont été examinée par le CCI en 2010, c'est-à-dire ceux du Secrétariat de l'ONU et de ses fonds et programmes¹³¹, les responsabilités prévues par les politiques de protection des lanceurs d'alerte avaient déjà été intégrées au mandat¹³². Ce constat était conforme à la norme formulée par le CCI en 2010, qui préconisait que « l'administration 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 de l'entité (politique de protection des lanceurs d'alerte) » fasse partie du mandat de la fonction de déontologie¹³³. On trouvera une liste complète des normes formulées par le CCI en 2010 concernant la protection des lanceurs d'alerte à l'annexe VIII.

234. **L'impact sur les révisions ultérieures des politiques du rapport sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus établi par le CCI en 2018.** En 2018, lorsque le CCI a examiné les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies, les Inspectrices avaient constaté que toutes les institutions spécialisées des Nations Unies et l'AIEA avaient également élaboré des politiques de protection des lanceurs d'alerte, aussi appelées politiques de protection contre les représailles¹³⁴. Dans son rapport de 2018, le CCI avait noté les politiques des entités ayant approuvé le statut du CCI selon cinq critères applicables aux meilleures pratiques concernant les politiques de protection contre les représailles, qui comprenaient 22 indicateurs¹³⁵. À l'issue de ce classement, et des recommandations contenues dans le rapport, nombre de ces politiques ont été révisées afin de mieux satisfaire aux normes formulées par le CCI.

¹²⁹ JIU/REP/2018/4.

¹³⁰ Ibid., par. 25.

¹³¹ JIU/REP/2010/3, par. 68.

¹³² Ibid., annexe I.

¹³³ Ibid., encadré 1 b) iv).

¹³⁴ JIU/REP/2018/4, annexe II.

¹³⁵ Ibid., annexe III.

235. **En 2019, un groupe d'affinité du CCS sur la déontologie a été créé dans le cadre du Réseau Déontologie des organisations multilatérales afin d'améliorer la cohérence.** Suite au rapport établi par le CCI en 2018, de nouvelles mesures ont été prises pour améliorer la cohérence et la coordination entre les fonctions de déontologie, qui sont les principaux acteurs dans l'application des politiques de protection contre les représailles. En 2019, un groupe d'affinité du CCS a été créé par les chefs des bureaux de la déontologie des entités des Nations Unies dans le cadre du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui s'est réuni pour la première fois au cours de cette année afin de discuter des dispositions relatives à la politique de protection des lanceurs d'alerte. Depuis, le Groupe s'est rassemblé dans le contexte des réunions annuelles du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. À l'occasion de l'une de ses réunions en 2021, il a de nouveau discuté de la question du deuxième examen collégial des plaintes lorsqu'il n'avait pas été démontré que l'allégation de représailles était à première vue fondée. Ce problème n'a pas encore trouvé de solution pour les entités des Nations Unies qui ne sont pas membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Une solution pourrait être la conclusion d'accords bilatéraux ou d'un arrangement à l'échelle du système. Ce dernier point soulève toutefois un certain nombre de difficultés, l'une d'elles étant le degré variable d'indépendance des fonctions de déontologie. Dans ce contexte, certaines entités ont révisé leurs politiques et opté pour d'autres voies, comme le recours à un expert externe indépendant pour le deuxième examen¹³⁶.

236. **Ces efforts ont donné lieu à d'importantes révisions des politiques dans l'ensemble du système.** Sur les neuf entités constituées par l'Organisation des Nations Unies et ses fonds et programmes, une seule n'a pas modifié sa politique sur les lanceurs d'alerte depuis l'examen mené par le CCI en 2018 : le Secrétariat de l'ONU. Parmi les autres entités, seule la politique de l'ONUSIDA, adoptée en 2017, n'a pas changé depuis cet examen.

237. **Le processus de révision est plus lent dans les institutions spécialisées.** En ce qui concerne les institutions spécialisées et l'AIEA, cinq entités ont adopté de nouvelles politiques en 2019, 2020 et 2021 (la FAO, l'OACI, l'OIT, l'UIT et l'UNESCO), tandis que les politiques sont en cours de révision dans trois autres entités (l'ONUDI, l'OMT et l'OMM). L'Inspectrice note que, alors que la plupart de ces politiques portent principalement sur la protection des lanceurs d'alerte, la politique de l'AIEA révisée en 2020 n'a pas été publiée en tant que politique de déontologie. Les bureaux qui en sont à l'origine sont le bureau des services de contrôle interne et le bureau de la déontologie. Le chef du bureau de la déontologie (conformément aux normes et critères formulés par le CCI en 2018) participe également à sa mise en œuvre, car cette politique porte sur le processus de dénonciation d'abus en général¹³⁷.

238. **La protection contre les représailles continue de progresser de manière satisfaisante.** L'équipe responsable du rapport établi par le CCI en 2018 était parvenue à la conclusion que toutes les entités ayant approuvé le statut du CCI satisfaisaient à l'ensemble ou à une partie des indicateurs du critère relatif à la protection contre les représailles¹³⁸. Sur cette même question, le présent examen a permis de constater que de nouveaux progrès ont été accomplis dans ce domaine depuis lors, suite aux nombreuses révisions intervenues en application des recommandations formulées par le CCI en 2018.

239. **D'importantes lacunes demeurent dans les dispositions relatives au soutien apporté aux plaignants.** L'examen de 2018 avait confirmé les conclusions du rapport de 2010, à savoir que le système de protection des lanceurs d'alerte d'un grand nombre d'entités avait notamment pour grave défaut de ne pas disposer d'un mécanisme extérieur et

¹³⁶ OIT, Directive du Bureau IGDS n° 551, « Signalement des manquements et protection contre les représailles ».

¹³⁷ Politique de l'AIEA sur les lanceurs d'alerte, AM III/3, 7 mai 2020, par. 6.

¹³⁸ Le critère relatif à la protection contre les représailles qui figurait dans le rapport de 2018 portait sur les mécanismes et processus, définis dans la politique écrite, qui permettent à une personne de signaler en toute sécurité des actes de représailles (de façon à encourager les lanceurs d'alerte à signaler plus rapidement des manquements) et d'être dûment protégée. Ces dispositions sont essentielles pour promouvoir une culture de responsabilité dans une entité, dans la mesure où la peur d'être victimes de représailles est l'un des principaux éléments dissuasifs pour les lanceurs d'alerte.

indépendant d'examen des recours formés lorsqu'il n'avait pas été démontré que l'allégation de représailles était à première vue fondée. En l'absence de mécanisme de recours, le bureau de la déontologie en est réduit à devoir de facto assumer la fonction peu enviable de statuer en dernier ressort sur des questions très délicates qui peuvent gravement perturber la vie professionnelle et personnelle des dénonciateurs, et aussi risquent de porter sérieusement atteinte à la réputation de l'entité en question¹³⁹.

240. **La recommandation formulée par le CCI en 2018.** Les Inspectrices avaient donc recommandé que, dans les entités des Nations Unies qui ne disposent pas d'un mécanisme extérieur et indépendant d'examen des recours formés contre des décisions ayant conclu à l'absence d'éléments laissant présumer l'existence de représailles, le chef de secrétariat donne pour instruction aux bureaux compétents d'élaborer, d'ici à 2020, des solutions appropriées visant à remédier à cette lacune, afin qu'il puisse les examiner dans les meilleurs délais et intégrer dans des versions actualisées des politiques de protection contre les représailles les mécanismes et processus qui auront été convenus¹⁴⁰.

241. Dans le cadre de la mise en œuvre de cette recommandation, le groupe d'affinité du CCS sur la déontologie peut jouer un rôle déterminant en aidant le bureau de la déontologie des entités concernées à examiner et à mettre au point un mécanisme type pour aider les organisations membres qui n'en disposent pas encore, afin de résoudre ce problème de manière harmonisée et cohérente.

242. **Les progrès accomplis dans la mise en place de procédures normalisées pour la gestion des allégations de représailles sont également décevants.** Seuls le Secrétariat de l'ONU, le PNUD, l'UNICEF et le PAM ont appliqué la recommandation de 2018 selon laquelle les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devaient élaborer en 2020 au plus tard des procédures normalisées de traitement des affaires de représailles, assorties de listes de contrôle et de protocoles précis pour les enquêtes, les services d'appui et la communication¹⁴¹. **L'Inspectrice propose que cette pratique soit reproduite à l'échelle du système.**

E. Politique et dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts

Encadré 7 : Normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020 :

- a) Le bureau de la déontologie administre le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts pour tous les fonctionnaires concernés autres que le personnel du bureau lui-même ;
- b) Le bureau de la déontologie examine les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts et y donne suite s'il y a lieu ;
- c) Le bureau de la déontologie procède à la vérification d'un échantillon aléatoire de déclarations pour en évaluer l'exactitude ;
- d) Les fonctionnaires du bureau de la déontologie déposent leur déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts auprès du chef de secrétariat ;
- e) La déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts des fonctionnaires du bureau sont examinées et vérifiées par le service juridique.

243. **Si le rôle prépondérant de la fonction de déontologie dans ce domaine est presque unanimement accepté, le niveau de respect des normes formulées par le CCI est encore inégal et globalement moins que satisfaisant.** Les cinq normes formulées par le CCI ont jusqu'à présent été appliquées à des degrés très divers dans le système des Nations Unies¹⁴².

¹³⁹ JIU/REP/2018/4, résumé.

¹⁴⁰ Ibid., recommandation 2.

¹⁴¹ Ibid., recommandation 7.

¹⁴² Voir JIU/REP/2010/3, encadré 6.

Point positif, la responsabilité du bureau de la déontologie pour l'administration du dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, ainsi que l'examen, la vérification et le suivi de ces déclarations, sont tous désormais, au moins en principe, fermement établis dans toutes les entités examinées, à l'exception de l'OIT et de l'OMM. Par ailleurs, le seul écart à la norme à l'UNOPS¹⁴³, au PAM et à l'ONUDI concerne la vérification. Pour plus de précisions, voir l'annexe IX.

244. **Ces déclarations sont une pratique établie dans les secteurs public et privé.** Les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts constituent des pratiques bien établies dans les secteurs public et privé, en particulier dans les institutions financières et les administrations publiques. Outre qu'elles favorisent la transparence, elles dissuadent également la fraude et la corruption, et contribuent ainsi à instaurer une relation de confiance avec le public. Les entités des Nations Unies ont progressivement adopté des dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts prévoyant la présentation de déclarations annuelles confidentielles afin de préserver et de renforcer la confiance du public dans l'intégrité du système.

245. **Selon l'une des normes de bonnes pratiques formulée par le CCI en 2010, l'administration du dispositif de transparence financière devrait être confiée à la fonction de déontologie.** L'équipe responsable du rapport sur la déontologie établi par le CCI en 2010 avait proposé que les chefs des bureaux de la déontologie de chaque entité des Nations Unies prennent l'initiative de définir et d'appuyer la politique de déclaration de situation financière de leur entité. Elle avait également préconisé comme norme de bonne pratique que l'administration du dispositif de transparence financière figure dans le mandat de la fonction de déontologie comme l'une de ses principales responsabilités. À l'époque, il n'existait pas de dispositif de ce type dans les institutions spécialisées, à l'exception de l'OIT et de l'OMM, où il était administré par d'autres entités.

246. **Cette responsabilité de la fonction de déontologie est désormais fermement ancrée dans son mandat dans l'ensemble du système.** Le présent examen a permis de constater que, depuis 2010, toutes les institutions spécialisées, à l'exception de trois d'entre elles, ont appliqué la recommandation contenue dans le rapport sur la déontologie établi par le CCI en 2010 et ont mis en place un dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts conforme à la norme du CCI¹⁴⁴ (pour plus de détails, voir l'annexe II). À l'OIT, à l'UPU et à l'OMM, toutefois, l'administration du dispositif ne fait pas partie des responsabilités du bureau de la déontologie, mais incombe à d'autres fonctions¹⁴⁵.

247. **Son objectif principal est d'atténuer le risque de conflits d'intérêts.** Comme cela a été rappelé dans le rapport sur les conflits d'intérêts établi par le CCI en 2017, l'objectif premier de tous les dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts du système est de gérer le risque de conflits d'intérêts¹⁴⁶. Ce type de dispositif vise à recenser, à résoudre et à atténuer les situations de conflit d'intérêts découlant des avoirs (tels que les investissements) ou des activités des fonctionnaires. Il peut s'agir de conseiller aux fonctionnaires de se dessaisir de certaines participations ou de se récuser d'une activité ou d'un aspect particuliers de leurs fonctions officielles.

248. **Toutefois, certains problèmes subsistent concernant la présentation, l'examen et la vérification des déclarations des fonctionnaires des bureaux de la déontologie.** Dans ce cas, en lieu et place de la présentation directe des déclarations au chef de secrétariat, suivie de l'examen et de la vérification par le bureau des affaires juridiques, comme le propose la norme formulée par le CCI en 2010, certaines entités ont adopté des pratiques différentes, tandis que pour d'autres, on ne disposait d'aucune information. Pour plus de précisions, voir l'annexe IX.

249. **En 1999, le Secrétariat de l'ONU a montré la voie en adoptant son dispositif de transparence financière.** Le dispositif de transparence financière a été créé en 1999, soit

¹⁴³ Une vérification est prévue pour 2021.

¹⁴⁴ JIU/REP/2017/9, recommandation 3.

¹⁴⁵ Il est administré par le Trésorier et contrôleur financier à l'OIT, par un prestataire du secteur privé à l'UPU et par le bureau de contrôle interne à l'OMM.

¹⁴⁶ JIU/REP/2017/9, par. 119.

avant la mise en place de la fonction de déontologie au Secrétariat. Son administration a toutefois été confiée au Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, peu après la création du bureau en 2006¹⁴⁷. Au-delà des fonds et programmes et d'autres entités, trois entités dotées de leur propre fonction de déontologie ont également signé des mémorandums d'accord sur l'adhésion au dispositif de transparence financière (le HCR, l'ONUSIDA et l'UNRWA). Outre les fonctionnaires qui ont l'obligation de déposer une déclaration annuelle de situation financière (en application de la section 2 de la circulaire du Secrétaire général sur la déclaration de situation financière et la déclarations d'intérêts), le dispositif de transparence financière de l'ONU concerne également tout le personnel occupant des postes de sous-secrétaire général ou de rang supérieur, et au personnel des bureaux de la déontologie des fonds et programmes, ainsi qu'aux autres entités qui ont un protocole d'accord avec le Secrétariat.

250. La vérification des déclarations de situation financière pose encore problème.

Les normes formulées par le CCI en 2010 et la recommandation contenue dans ce même rapport concernant la nécessité d'adopter une politique complète, adressée aux chefs de secrétariat, ont toutes deux souligné la nécessité que cette procédure prévoie, après la présentation des déclarations, deux phases successives distinctes, un examen et une vérification¹⁴⁸. Toutefois, d'après les conclusions du rapport sur les conflits d'intérêts établi par le CCI en 2017, tous les aspects de la recommandation formulée en 2010 ne sont pas appliqués, et des lacunes dans la vérification des déclarations de situation financière perdurent dans de nombreux dispositifs.

251. L'équipe responsable du rapport sur les conflits d'intérêts établi par le CCI en 2017 avait adressé une recommandation formelle aux organes directeurs des entités participantes, les invitant à demander aux chefs de secrétariat de leur entité d'examiner ces dispositifs et d'y apporter toutes modifications nécessaires pour en améliorer l'efficacité¹⁴⁹. Il ressort du présent examen que le bureau de la déontologie du PNUD a examiné son dispositif de transparence financière, puis mis à jour les questions relatives aux déclarations par deux fois, et doit prochainement publier une politique révisée à ce sujet. En 2018, l'UNICEF a demandé à un prestataire d'analyser les lacunes de son dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, en vue de le renforcer. La plupart des entités n'ont cependant pas encore engagé ce type de démarche.

252. Évaluation du dispositif pionnier de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU.

Si le dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU est administré par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, l'examen des déclarations est confié à un prestataire externe indépendant. Le Bureau de la déontologie ayant pris la responsabilité du dispositif de transparence financière en 2006, celui-ci a fait l'objet d'une évaluation complète au cours de la période 2009-2010¹⁵⁰. Cette évaluation avait été menée à la fois au Secrétariat de l'ONU et dans le cadre d'une étude commandée à une tierce partie. Par la suite, un groupe consultatif de haut niveau convoqué par le Secrétaire général s'était penché sur les modalités du dispositif à l'époque et les conclusions de l'évaluation, en particulier la manière dont les déclarations de situation financière étaient examinées. À l'issue de ce processus, le Secrétaire général avait recommandé à l'Assemblée générale de maintenir les dispositions relatives à l'examen externe, car elles avaient été jugées efficaces pour gérer les conflits d'intérêts. Pour renforcer la capacité du système et le fonctionnement du dispositif, et pour assurer la sécurité des données, il avait recommandé la création d'une nouvelle plateforme informatique pour le dispositif, qui avait été approuvée par l'Assemblée générale. Le Bureau de la déontologie, en étroite collaboration avec le Bureau de l'informatique et des communications, a développé cette nouvelle plateforme informatique, qui est devenue opérationnelle en 2018.

253. Récemment, le dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU a fait partie d'une évaluation menée par le BSCI sur la responsabilité au Secrétariat de l'ONU. Au moment où le présent examen a été mené, les conclusions de cette évaluation

¹⁴⁷ ST/SGB/2006/6.

¹⁴⁸ JIU/REP/2010/3, recommandation 13.

¹⁴⁹ JIU/REP/2017/9, recommandation 3.

¹⁵⁰ A/66/319, par. 69 à 83.

(menée en 2020-2021) n'avaient pas encore été publiées et n'ont donc pas pu être prises en considération. Toutefois, aucune évaluation du dispositif de transparence financière s'intéressant au « rapport coût-avantages » ou à d'autres paramètres de risque n'a été réalisée depuis l'évaluation de 2009-2010, malgré le grand nombre de déclarants concernés et le coût considérable que cela représente pour le Secrétariat de l'ONU ainsi que pour les fonds, programmes et autres fonctions de déontologie des entités des Nations Unies qui font appel aux services du Bureau de déontologie du Secrétariat de l'ONU à cette fin. Dans ce contexte, l'Inspectrice considère qu'il est opportun de lancer un nouvel examen du dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU afin de l'améliorer, s'il y a lieu. Sur la base des conclusions de cette évaluation, il pourrait être nécessaire de réviser et de mettre à jour la circulaire du Secrétaire général connexe, qui date de 2006¹⁵¹.

254. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait améliorer l'efficacité et l'efficience des dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts :

Recommandation 4

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, avec l'appui des services de déontologie de leur entité, évaluer, au plus tard en 2025, l'efficacité et l'efficience, y compris le « rapport coût-avantages », de leurs dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts et, sur la base des conclusions de cette évaluation, proposer s'il y a lieu des modifications des politiques relatives à ces programmes.

255. **L'examen et l'analyse de tous les intérêts financiers déclarés par le personnel sont réalisés à la fois en interne et par des spécialistes externes.** La première étape de tous les processus d'examen des déclarations de situation financière existants consiste à passer en revue tous les domaines obligatoires de la déclaration financière (par exemple, les actifs, les bénéfices, les actions et les options, les revenus externes perçus, les suppléments directs ou indirects, les dettes et les activités extérieures) dans les déclarations soumises, afin de déterminer s'il existe un conflit d'intérêts réel ou potentiel en rapport avec l'exercice des devoirs et fonctions officiels d'un membre du personnel. Parmi les fonds et programmes, cette étape n'est réalisée en interne qu'au PNUD, au FNUAP et à l'UNICEF, tandis que les revues internes des déclarations prévalent dans les institutions spécialisées. Seuls les bureaux de la déontologie de la FAO et de l'OMPI ont confié cette responsabilité à des examinateurs externes, et de l'UPU, qui l'a confié à une entreprise du secteur privé distincte du prestataire externe de services déontologiques.

256. **L'étape de vérification approfondie d'un échantillon aléatoire des déclarations est principalement externalisée.** La deuxième phase du processus consiste à vérifier le contenu des déclarations en réalisant des contrôles croisés, s'appuyant sur des documents justificatifs tiers. Cet exercice mobilisant des ressources considérables, seul un petit pourcentage des déclarations examinées est sélectionné au hasard pour vérification. Parce que cet examen minutieux exige des compétences spécialisées, la vérification est confiée aux mêmes examinateurs externes qui réalisent l'examen initial des déclarations.

257. **Seuls le PNUD et l'UNICEF ne sollicitent pas une aide extérieure pour cette étape du processus.** Parmi les fonds, programmes et autres entités des Nations Unies, seuls les bureaux de la déontologie du PNUD et de l'UNICEF effectuent des vérifications sans aide extérieure. La vérification des déclarations de situation financière a été suspendue à l'UNOPS entre 2014 et 2020. Au PAM, en 2020, le processus de vérification a été intégré dans une nouvelle circulaire sur les conflits d'intérêts et le dispositif de transparence financière. La procédure décrite dans cette circulaire n'a cependant pas encore été mise en œuvre. À l'UNRWA, le personnel recruté sur le plan régional de la zone présente seulement des déclarations d'intérêts, qui sont examinées par la fonction de déontologie, tandis que les déclarations du personnel recruté sur le plan international sont vérifiées par l'examineur externe du dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU. En ce qui concerne les institutions spécialisées des Nations Unies, l'examen initial n'est pas suivi

¹⁵¹ ST/SGB/2006/6.

d'une vérification par les bureaux de la déontologie, car cette phase n'est pas prévue dans leur dispositif. En outre, à l'AIEA et à l'OMT, la vérification n'est pas nécessaire, étant donné que le personnel concerné ne soumet que des déclarations d'intérêts et non des déclarations de situation financière.

258. Au vu de ces constatations, **l'Inspectrice engage les bureaux de la déontologie qui ne l'ont pas encore fait à proposer que leurs politiques soient revues de sorte que la présentation de déclarations complètes de situation financière ou d'intérêts soit obligatoire, de même que le traitement approfondi de ces documents, y compris leur vérification, et à soumettre la version révisée pour adoption par le chef de secrétariat, les organes délibérants et les organes directeurs, selon le cas.**

259. **Pratiques relatives à l'établissement de rapports sur les déclarations de situation financière.** La grande majorité des bureaux de la déontologie qui administrent les dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts dans l'ensemble du système des Nations Unies, y compris ceux qui ont externalisé ces procédures au dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU, rendent compte des résultats de leur dispositif à l'organe délibérant et à l'organe directeur de leur entité, le plus souvent dans le cadre de leur rapport annuel d'activités. L'ONUSIDA et ONU-Femmes font exception. Parmi les institutions spécialisées, le bureau de la déontologie de l'OMI est le seul à ne pas se plier à cette obligation d'établissement de rapports.

260. **Le champ d'application de ces politiques est limité à certaines catégories de personnel.** Tous les dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts des entités des Nations Unies s'appliquent aux cadres supérieurs et aux autres membres du personnel qui occupent certaines fonctions, notamment celles de nature fiduciaire ou dans des domaines pouvant comporter des risques financiers, comme les fonctionnaires qui décident des achats et des investissements. Les catégories et les rangs des fonctionnaires peuvent varier d'une entité à l'autre, mais le chef de secrétariat de l'entité est concerné dans tous les cas. Les procédures normalisées applicables au dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU, formulées en 2019, qui ont été publiées par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU pour préciser et compléter les politiques connexes, prévoient des procédures spéciales pour les déclarations du Secrétaire général et du Président de l'Assemblée générale.

261. **Le Président de l'Assemblée générale est également concerné par le dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU.** Depuis septembre 2016, il est également tenu de présenter des déclarations financières deux fois par an, c'est-à-dire au début et au terme de son mandat. Par ailleurs, il présente au Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU des documents permettant de vérifier tous les éléments de la déclaration.

262. **La déclaration publique volontaire des intérêts financiers a de plus en plus cours parmi les hauts fonctionnaires du système des Nations Unies.** L'actuel Secrétaire général a été le premier Secrétaire général de l'histoire de l'Organisation des Nations Unies à avoir rempli, avant de prendre ses fonctions en 2017, une déclaration d'intérêt préalable à sa nomination qui a été vérifiée. Par ailleurs, dès la première année de son mandat, il a fait une déclaration publique volontaire, poursuivant ainsi une tradition amorcée en 2007. La participation à l'initiative de déclaration publique volontaire est encouragée par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, à la fois lors des séances d'initiation à la déontologie organisées à l'intention des hauts fonctionnaires lors de leur prise de fonctions et au cours de chaque cycle.

263. **L'exemple du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies est de plus en plus suivi par d'autres hauts fonctionnaires, sauf dans les institutions spécialisées.** Après la déclaration du Secrétaire général invitant tous les fonctionnaires ayant le rang de Secrétaire général adjoint et de Sous-Secrétaire général à suivre son exemple, de nombreux chefs de départements, bureaux et opérations spéciales du Secrétariat de l'ONU (tels que les Représentants spéciaux du Secrétaire général, les chefs des commissions économiques et sociales régionales et les procureurs des tribunaux des Nations Unies) publient désormais chaque année un résumé de leur déclaration de situation financière sur le site Web du

Secrétaire général¹⁵². L'appel du Secrétaire général a également été suivi par les hauts fonctionnaires de la plupart des fonds et programmes et d'autres entités, dont les déclarations publiques sont également publiées sur ce même site Web¹⁵³. Malheureusement, aucune des institutions spécialisées ni l'AIEA n'ont jusqu'à présent adopté cette bonne pratique ou une pratique similaire à l'égard de leurs chefs de secrétariat, de leurs cadres supérieurs ou des présidents de leurs organes directeurs, afin de prévenir ou d'atténuer les risques financiers et de réputation pouvant résulter de conflits d'intérêts réels ou potentiels.

264. **L'Inspectrice invite donc les bureaux de la déontologie des entités concernées à proposer, pour adoption par le chef de secrétariat ou les organes délibérants et organes directeurs, selon le cas, dans le cadre de la révision des politiques relatives aux déclarations de situation ou déclarations d'intérêts, une disposition instituant la pratique susmentionnée consistant à ce que les membres de l'équipe de direction de l'entité publient volontairement un résumé de leurs déclarations.**

F. Responsabilités supplémentaires apparues depuis 2010

1. Prévenir ou aider à prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel, et l'exploitation et les atteintes sexuelles

265. **Le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles ont été reconnus comme des sujets de préoccupation à l'échelle du système en 2016.** Lors de l'examen de la fonction de déontologie mené par le CCI en 2010, il n'était pas fait mention d'une responsabilité de la fonction de déontologie dans la prévention du harcèlement sexuel ou de l'exploitation et des atteintes sexuelles, car ce n'est qu'en 2016 qu'il avait été reconnu pour la première fois qu'il s'agissait de questions qui se posaient à l'échelle du système, qui exigeaient une approche commune. Cette année-là, un groupe directeur de haut niveau avait été créé pour mobiliser les entités concernées du système des Nations Unies au plus haut échelon¹⁵⁴. En mars 2017, le Secrétaire général avait présenté une stratégie globale visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble du système des Nations Unies. Il avait également établi des mécanismes sous son autorité qui devaient contribuer à la mise en œuvre de sa stratégie en traitant d'abord les problèmes qui se posaient à l'échelle du système¹⁵⁵. Des informations actualisées sur la mise en œuvre de la stratégie, qui a fait l'objet d'un examen périodique, ont été communiquées chaque année en février 2018, 2019 et 2020¹⁵⁶.

266. **Nomination d'un coordonnateur spécial sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.** Dans le cadre de sa stratégie, le Secrétaire général a demandé aux fonds et programmes des Nations Unies et aux institutions spécialisées ainsi qu'à l'AIEA d'adopter de nouvelles mesures et de renforcer les mesures existantes afin de mieux prévenir, détecter, signaler ces actes et prendre les mesures voulues à l'encontre du personnel qui les commet. Afin de donner à la question une attention soutenue au plus haut niveau et de renforcer la coordination, le Secrétaire général a nommé la Coordinatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, en lui confiant le mandat de coordonner la mise en œuvre de la stratégie dans l'ensemble du système des Nations Unies et de garantir une approche harmonisée en élaborant des mécanismes et procédures cohérents et des protocoles et outils normalisés.

267. **Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies.** En novembre 2017, le CCS a créé l'Équipe spéciale chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les entités des Nations Unies, composée de hauts fonctionnaires de plus de 40 entités des Nations Unies. L'une des tâches de cette Équipe spéciale consiste, entre autres, à examiner les politiques de

¹⁵² Voir les déclarations rendues publiques pour 2020, disponibles à l'adresse : www.un.org/sg/en/content/public-disclosure-2020.

¹⁵³ Disponible à l'adresse : www.un.org/sg/fr/content/public-disclosure.

¹⁵⁴ CCS, « Fact sheet on the Secretary-General's initiatives to prevent and respond to sexual exploitation and abuse », version actualisée du 2 novembre 2020, note 2.

¹⁵⁵ Ibid.

¹⁵⁶ A/74/705.

lutte contre le harcèlement sexuel des entités et leur capacité d'enquêter sur les allégations correspondantes, et à repérer les lacunes et les incohérences ainsi que les pratiques optimales, y compris celles provenant de sources extérieures au système des Nations Unies, en vue de définir une approche commune à toutes les entités de ce système¹⁵⁷. L'Équipe spéciale présente des rapports d'activité au Comité de haut niveau sur la gestion et au CCS¹⁵⁸. En particulier, les travaux de l'Équipe spéciale ont abouti à l'adoption de la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel. Au moment de l'établissement du rapport du CCI sur la fonction d'enquête en 2020, 20 des 28 entités ayant approuvé le statut du CCI avaient mis à jour leurs politiques sur le harcèlement sexuel, en les harmonisant avec la politique susmentionnée, faisant ainsi un pas important vers le renforcement de la cohérence du système des Nations Unies et l'harmonisation des politiques pertinentes¹⁵⁹.

268. En outre, reconnaissant l'importance de la transparence et de la responsabilité dans le système des Nations Unies en ce qui concerne la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Secrétaire général a demandé en 2018 aux membres du CCS de certifier chaque année à leurs organes directeurs, en leur adressant une lettre d'observation, qu'ils ont : a) signalé de manière complète et exacte toutes les allégations crédibles d'exploitation et d'atteintes sexuelles commises par des membres du personnel de l'Organisation des Nations Unies et du personnel affilié en poste dans leur entité ; et b) mis à la disposition des membres du personnel et du personnel affilié des programmes de formation sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

269. La Coordinatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, dont la responsabilité s'étend à l'ensemble du système des Nations Unies, s'acquitte de cette responsabilité d'abord au Secrétariat de l'ONU. Le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU joue un rôle d'appui à la Coordinatrice spéciale, mais son mandat ne prévoit pas de responsabilité particulière dans la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

270. **Activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.** En sa qualité de Présidente du Groupe de la déontologie des Nations Unies, la Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU traite ce sujet, étant donné que deux membres du Groupe assument cette responsabilité dans leur entité (à l'UNRWA et au PAM). Il arrive donc que la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles soit inscrite à l'ordre du jour des réunions du Groupe. En 2017 et en 2019, le Groupe s'est penché sur la politique de tolérance zéro de l'Organisation des Nations Unies à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Ses membres ont souligné qu'il était nécessaire de disposer d'avis et de conseils déontologiques sur les comportements attendus et les moyens de prévenir les conduites proscrites.

271. **Le rôle actuel de la fonction de déontologie dans les travaux relatifs à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble du système.** D'une manière générale, de plus en plus de responsabilités de coordination des travaux liés à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles sont confiées aux bureaux de la déontologie dans le système des Nations Unies. Mais bien souvent, les ressources financières supplémentaires allouées ne sont pas à la hauteur de la tâche à accomplir (par exemple à la FAO, à l'UNESCO, à l'ONUDI, à l'OMS, à l'OMM et à l'ONUSIDA). Malgré les faibles ressources, certains bureaux de la déontologie (ceux de l'UNICEF, de l'UNRWA et du PAM) ont réussi à mener diverses nouvelles initiatives innovantes liées à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, comme l'intégration et l'adaptation de matériel de sensibilisation sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans divers autres modules et séances d'apprentissage ou la participation à des équipes spéciales sur l'inconduite sexuelle ou à divers comités d'élaboration de politiques similaires, mais toujours plus larges, ayant un mandat dans le domaine de la lutte contre le harcèlement et la discrimination. Pour plus de précisions, voir l'annexe II.

¹⁵⁷ Voir CEB/2019/HLCM/17/Add.1.

¹⁵⁸ Voir, par exemple, CEB/2019/3 et CEB/2019/HLCM/17.

¹⁵⁹ JIU/REP/2020/1, par. 307.

272. **Les bureaux de la déontologie jouent un rôle d'appui aux autres unités administratives qui sont chargées de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.** Dans les grandes entités du système, des unités administratives spécialisées s'occupent de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et les bureaux de la déontologie leur apportent un appui au lieu de mener les initiatives dans ce domaine. Comme au Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ne fait pas partie des responsabilités premières du bureau de la déontologie du PNUD. Le bureau de la déontologie est toutefois une partie intégrante, et même un membre essentiel, de l'Équipe spéciale chargée de la prévention du harcèlement sexuel créé en 2018, qui, entre autres, a également piloté de nouvelles initiatives sur les lieux de travail respectueux. Une situation similaire prévaut à l'UNICEF, au FNUAP et à l'UNOPS.

273. **La situation varie en ce qui concerne les responsabilités de la fonction déontologie dans la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'AIEA et dans de nombreuses institutions spécialisées.** Aux côtés d'autres parties prenantes, le bureau de la déontologie de l'AIEA a une certaine responsabilité dans la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. À l'ONUDI, à partir de juin 2021, le chef du bureau de la déontologie est le référent pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Aucun rôle de chef de file ou de coordonnateur concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles n'avait été confié au déontologue de l'OIT au moment où le présent examen a été mené. Cependant, le bureau de la déontologie de l'OIT joue un rôle dans la promotion de la sensibilisation et du respect des normes de conduite déontologique, qui contribue à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Une situation similaire prévaut à l'OMI et à l'UIT. L'OMPI fait figure d'exception, car sa fonction de déontologie ne participe à aucune activité liée à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

274. **Les efforts redoublés dans le domaine de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ont ajouté de facto une nouvelle responsabilité à la fonction de déontologie.** Si l'on se tient à l'idée que la sélection et la formation du personnel, la sensibilisation du public et l'évaluation des risques constituent les trois piliers d'une démarche efficace de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, les bureaux de la déontologie sont manifestement des acteurs et des partenaires majeurs dans cette tâche et devraient donc participer à toutes ces initiatives, aux niveaux du système et de l'entité.

275. **Toute responsabilité pertinente liée à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles doit être formellement inscrite dans le mandat de la fonction de déontologie.** Cependant, d'après les résultats du présent examen, jusqu'à présent, dans toutes les entités examinées, la contribution de la fonction de déontologie à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles n'a été ni reconnue ni formalisée comme une responsabilité distincte du bureau de la déontologie. Le fait qu'un si grand nombre de bureaux de la déontologie aient déclaré avoir s'être récemment vu confier des responsabilités dans la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, mais sans recevoir de ressources supplémentaires, soulève des questions quant à l'efficacité de la mise en œuvre de ces nouvelles responsabilités.

276. Compte tenu des particularités, de la taille et de la mission de chaque entité et des dispositifs de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en vigueur, tels que l'existence d'un coordonnateur ou d'un référent spécialisé dans la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, **l'Inspectrice invite les entités concernées à veiller à ce que le mandat de leur service de déontologie précise l'étendue de ses responsabilités dans la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et à fournir à ce service les ressources nécessaires.** Afin d'éviter tout conflit d'intérêts potentiel, étant donné que les bureaux de la déontologie sont chargés d'examiner les plaintes des dénonciateurs d'abus, ces bureaux ne devraient pas avoir pour mandat de recevoir les plaintes relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles ou au harcèlement sexuel. Dans les entités où il existe une unité spécialisée chargée de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le mandat de cette unité devrait préciser comment elle communique avec le bureau de la déontologie.

2. Nouvelles responsabilités déontologiques découlant de phénomènes et de besoins contemporains

277. Une majorité d'entités ont déclaré que leur bureau de la déontologie ne s'était pas encore vu formellement confier de responsabilités supplémentaires découlant des évolutions et tendances contemporaines, telles que l'intégrité institutionnelle, la culture du lieu de travail et l'environnement déontologique. Cependant, au cours des dernières années, certains bureaux de la déontologie, en particulier celui du PNUD, ont été appelés à participer à un certain nombre de nouvelles initiatives à l'échelle de leur entité, où leur contribution, leur vision et leurs compétences spécialisées étaient considérées comme une valeur ajoutée. C'est notamment le cas de la lutte contre le racisme et la discrimination, la gestion du risque institutionnel, l'égalité des genres, les mesures antifraude et la confidentialité des données. Le bureau de la déontologie de l'UNOPS a pris la tête d'initiatives interservices visant à combattre le racisme et a collaboré avec la fonction des ressources humaines pour évaluer la culture du lieu de travail et son impact sur la conduite conforme à la déontologie. Ces activités ne se sont toutefois pas traduites par une évolution du mandat de la fonction de déontologie.

278. **Nouvelles tâches confiées aux bureaux de la déontologie de l'ONUSIDA, de l'OMS et de l'UNRWA.** Les bureaux de la déontologie de l'ONUSIDA et de l'OMS se sont vu confier une nouvelle responsabilité, à savoir la gestion du service de signalement des problèmes d'intégrité. Le bureau de la déontologie de l'UNRWA a une responsabilité supplémentaire de par son rôle de médiateur dans la résolution informelle des conflits institutionnels. De l'avis de l'Inspectrice, les entités doivent faire un choix judicieux lorsqu'elles inscrivent de nouvelles responsabilités au mandat de leur bureau de la déontologie afin d'éviter toute incidence négative sur l'indépendance de la fonction. Cette observation s'applique notamment aux questions qui relèvent des responsabilités fondamentales de la direction.

3. Conformité

279. Le mandat du bureau de la déontologie relève par nature de la prévention et de l'anticipation. Dans de nombreuses entités du secteur privé, la déontologie et la conformité sont regroupées dans un seul bureau. On peut se demander s'il serait raisonnable d'ajouter la conformité aux responsabilités des bureaux de la déontologie des entités des Nations Unies, et ce que cette responsabilité supplémentaire impliquerait. Les bureaux de la déontologie, en tant que responsables de la formulation et de la mise en œuvre des politiques déontologiques des entités, sont chargés d'apporter des conseils et un appui à la direction, mais également de contrôler et de rendre compte de la mesure dans laquelle les entités se conforment à ces politiques. En ce sens, la conformité peut être considérée comme une autre responsabilité de la fonction de déontologie, qui fournit ainsi un service important par lequel la direction peut être informée de la mesure dans laquelle les politiques déontologiques sont mises en œuvre et appliquées de manière cohérente à l'échelle de l'entité.

V. Engagement envers la fonction de déontologie

A. Engagement des chefs de secrétariat

Encadré 8 : Normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020 :

- a) Le droit du chef de la fonction de déontologie de participer à toutes les réunions des instances supérieures est consigné par écrit par le chef de secrétariat ;
- b) Le chef de secrétariat tient avec le personnel une réunion annuelle dont l'ordre du jour comprend un point consacré expressément à la déontologie ;
- c) Le chef de secrétariat présente une déclaration personnelle de situation financière au bureau de la déontologie ;
- d) Le bureau de la déontologie examine et vérifie la déclaration du chef de secrétariat ;
- e) Le chef de secrétariat rend volontairement sa déclaration publique.

280. **Donner l'exemple au plus haut niveau.** Une décennie s'est écoulée depuis le premier examen de la fonction de déontologie mené par le CCI. Depuis lors, des scandales ont éclaboussé des hauts fonctionnaires du système des Nations Unies, tandis que de nouveaux mouvements sociaux mondiaux ont émergé sur la scène internationale. Pour cette raison, et compte tenu des répercussions potentielles de ces facteurs sur le travail et la réputation de l'Organisation des Nations Unies, la santé déontologique des entités des Nations Unies demeure plus que jamais un sujet pertinent et une préoccupation au cœur des débats connexes.

281. **Tous les efforts visant à améliorer les normes déontologiques dépendent de l'engagement du chef de secrétariat.** Le comportement des personnes élues ou nommées à la tête des entités des Nations Unies influence fortement la culture de la déontologie à l'échelle de l'organisation. L'équipe responsable du rapport du CCI établi en 2010 avait donc invité les chefs de secrétariat à prendre immédiatement des mesures pour manifester un fort attachement personnel à la fonction de déontologie¹⁶⁰. Plus précisément, elle établit une liste d'obligations auxquelles les chefs de secrétariat doivent satisfaire, au minimum. Il s'agit des cinq normes formulées par le CCI qui sont présentées dans l'encadré 8 ci-dessus.

282. **Un bon degré de respect des cinq obligations au Secrétariat de l'ONU, dans ses fonds et programmes et dans les autres organes et entités.** La plupart des entités concernées appliquent les normes a) à d) formulées par le CCI résumées ci-dessus. Nombre d'entre elles respectent également la norme e) relative à la publication volontaire de la déclaration de situation financière du chef de secrétariat, à l'exception de la CNUCED, du PNUD, de l'UNICEF et d'ONU-Femmes¹⁶¹.

283. **Un tableau mitigé se dessine dans les institutions spécialisées et de l'AIEA.** L'AIEA, l'OACI, l'OIT, l'OMI, l'UIT, l'ONUDI, l'UPU, l'OMS et l'OMPI ont répondu avoir au moins partiellement rempli deux obligations (normes a) et b)), tandis que deux autres institutions (l'UNESCO et l'OMT) ne l'ont toujours pas fait. En ce qui concerne la pratique de la publication volontaire des déclarations financières des chefs de secrétariat (norme e)), aucune des institutions spécialisées ni l'AIEA n'ont fourni de données, signe que cette pratique n'est toujours pas en vigueur dans ces entités. Pour ce qui est des deux obligations correspondant aux normes c) et d), les institutions spécialisées et l'AIEA obtiennent en fait de bons résultats ; toutes les institutions spécialisées, à l'exception de l'OMS, ont appliqué ces obligations. Pour plus de précisions, voir l'annexe X.

¹⁶⁰ JIU/REP/2010/3, par. 77.

¹⁶¹ Ibid., encadré 7 et par. 79, 81 et 84.

284. Les paragraphes suivants examinent plus en détail les principales obligations des chefs de secrétariat en ce qui concerne le traitement des questions déontologiques et les pratiques actuelles des entités à cet égard.

1. Norme a) : participation du chef de la fonction de déontologie aux réunions des instances supérieures

285. **Une application en demi-teinte de cette norme depuis 2010.** La norme formulée par le CCI en 2010 proposait que le chef de la fonction de déontologie soit autorisé à participer pleinement à toutes les réunions des instances supérieures des entités des Nations Unies, afin de s'assurer que les décisions de la direction n'ont pas d'impact négatif sur l'intégrité et la crédibilité de l'entité. Un grand nombre des entités examinées n'ont pas du tout appliqué cette norme ou l'ont appliquée de manière incohérente, partielle et sélective. Jusqu'à présent, aucune d'entre elles n'a adopté d'instrument prévoyant expressément cette participation.

286. **Une minorité de chefs de bureau de la déontologie sont déjà autorisés à assister aux réunions de la direction.** Au cours de la dernière décennie, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies n'ont pour la plupart pas tenu compte de l'avis du CCI qui considérait que le fait de convier le chef de la fonction de déontologie aux réunions des instances supérieures enverrait un signal fort du poids qu'ils accordaient à la fonction de déontologie et de son importance dans la hiérarchie de l'entité, tout en préservant son indépendance opérationnelle. D'après l'examen de la norme formulée à ce sujet en 2010, cette lacune concerne principalement les institutions spécialisées, tandis qu'au Secrétariat de l'ONU, dans ses fonds et programmes et à l'ONUSIDA, les chefs des bureaux de la déontologie peuvent participer aux réunions de la direction, mais le plus souvent en qualité d'observateurs. Sur la base des conclusions du présent examen, **l'Inspectrice rappelle l'importance de la norme formulée en 2010 et encourage les chefs de secrétariat qui ne l'ont pas encore fait à appliquer dès que possible la recommandation 14 figurant dans le rapport sur la déontologie établi par le CCI en 2010¹⁶² en créant la base juridique nécessaire pour autoriser la participation des chefs de bureau de la déontologie aux réunions de la direction.**

2. Norme b) : le chef de secrétariat communique principalement dans le cadre de réunions avec le personnel et par d'autres moyens similaires

287. **La tenue d'une réunion annuelle avec le personnel dont l'ordre du jour comprend un point consacré expressément à la déontologie avait déjà été recommandée en 2010.** L'équipe responsable du rapport du CCI établi en 2010 avait considéré que certains chefs de secrétariat inscrivaient la question, parmi d'autres, au programme des réunions avec l'ensemble du personnel, mais que cette pratique devrait être plus systématique¹⁶³. Elle avait conclu que l'organisation d'une réunion annuelle comprenant un point à l'ordre du jour consacré à la déontologie constituerait un formidable moyen pour les chefs de secrétariat de faire passer à peu de coûts le message relatif à la déontologie à l'ensemble du personnel de leurs entités, tout en démontrant leur engagement personnel à l'égard de la fonction. L'équipe responsable en avait donc tiré une norme, et avait recommandé que cette pratique soit une obligation fondamentale des chefs de la fonction de déontologie¹⁶⁴.

288. **La plupart des entités, mais pas toutes, ont déjà adopté cette pratique.** À ce jour, les chefs de secrétariat de la plupart des entités des Nations Unies – à l'exception de l'OMI, de l'UNESCO et de l'OMT – tiennent des réunions avec le personnel au cours desquelles ils abordent directement ou indirectement la déontologie et des questions connexes. Dans certaines entités, ces réunions ont lieu plus d'une fois par an, et dans certains cas, elles sont convoquées spécialement afin d'évoquer les seules questions déontologiques. En raison de la pandémie de COVID-19 et des mesures de protection prises par les entités, ces réunions

¹⁶² JIU/REP/2010/3.

¹⁶³ Ibid., par. 80 et annexe XIII.

¹⁶⁴ Ibid., recommandation 15.

sont toujours organisées, mais à distance, et les chefs de secrétariat dialoguent désormais avec leur personnel en ligne.

289. **L'Inspectrice rappelle la recommandation 15 contenue dans le rapport sur la déontologie établi par le CCI en 2010, dans laquelle l'équipe responsable recommandait aux chefs de secrétariat d'organiser une réunion annuelle avec le personnel en inscrivant la déontologie à son ordre du jour, et demande aux chefs de secrétariat qui ne l'ont pas encore fait d'appliquer la recommandation au plus tôt afin de pouvoir nouer un dialogue efficace sur les sujets déontologiques.**

3. Normes c), d) et e) : déclaration de situation financière

290. **Nécessité pour les chefs de secrétariat de donner personnellement l'exemple.** L'équipe responsable du rapport du CCI sur la déontologie établi en 2010 avait proposé que les chefs de secrétariat ne se contentent pas de mettre en place un dispositif de déclaration de situation financière solide, mais qu'ils prennent l'initiative et donnent l'exemple dans ce domaine en veillant à ce qu'aucune distinction ne soit faite à cet égard entre eux et les autres membres du personnel qui sont tenus de présenter une déclaration de situation financière. Par ailleurs, elle avait souligné que les chefs de secrétariat devraient respecter scrupuleusement toutes les exigences du dispositif en présentant leurs propres déclarations au bureau de la déontologie, qui devrait également examiner les déclarations et vérifier leur contenu. L'équipe responsable avait donc inscrit le dépôt d'une déclaration de situation financière régulière et sa publication volontaire parmi les normes et obligations des chefs de secrétariat proposées par le CCI et formulé une recommandation à ce sujet.

291. **L'Inspectrice rappelle la recommandation 16 contenue dans le rapport sur la déontologie établi en 2010 par le CCI et propose que les organes délibérants des entités concernées prennent des mesures au plus tôt et demandent à leur chef de secrétariat de présenter une déclaration de situation financière, qui devrait faire l'objet de la même procédure d'examen que pour tous les autres fonctionnaires qui sont tenus de présenter ce type de déclaration et être volontairement rendue publique conformément à la présente recommandation.** Par ailleurs, elle partage pleinement l'avis du Secrétaire général, qui encourage les hauts fonctionnaires à rendre publiques volontairement leurs déclarations de situation financière.

4. Allégations visant un chef de secrétariat

292. **Les chefs de secrétariat peuvent agir en toute impunité en l'absence de procédures formelles efficaces d'enquête sur les plaintes concernant des fautes qu'ils auraient commises.** Dans l'examen mené en 2010, le CCI a constaté que plusieurs cas très médiatisés d'abus de pouvoir ou d'autres actes répréhensibles commis par des chefs de secrétariat du système avaient montré qu'en l'absence de mécanismes internes efficaces pour enquêter sur les allégations d'actes répréhensibles commis par des chefs de secrétariat, ceux-ci pouvaient agir et agissaient parfois en toute impunité¹⁶⁵. À l'époque, il était largement admis qu'une telle situation constituait une lacune en matière de contrôle interne et une source de préoccupation majeure pour les entités concernées, à laquelle il convenait de remédier de toute urgence¹⁶⁶.

293. Par conséquent, le rapport du CCI établi en 2010 contenait une recommandation invitant à mettre en place un mécanisme interne chargé d'établir les modalités requises pour permettre au bureau de la déontologie et/ou au bureau des services de contrôle interne d'enquêter sur les allégations portées contre le chef de secrétariat de l'organisation ou de les examiner, en rendant compte directement à l'organe délibérant concerné des résultats de l'enquête ou de l'examen¹⁶⁷.

294. **En 2020, cette question était encore largement non résolue dans de nombreuses entités.** Dans son examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies en 2018 et son examen des progrès accomplis par

¹⁶⁵ JIU/REP/2010/3, par. 85.

¹⁶⁶ Ibid., par. 86.

¹⁶⁷ Ibid., recommandation 17.

les entités des Nations Unies dans le renforcement de la fonction d'enquête en 2002, le CCI s'est intéressé aux mécanismes internes d'enquête portant sur les allégations d'actes répréhensibles visant des chefs de secrétariat des entités des Nations Unies, en particulier ceux qui s'appliquent aux conflits d'intérêts potentiels. D'après l'examen de 2020, les procédures établies à cet égard étaient satisfaisantes dans les fonds et programmes, mais moins que satisfaisantes¹⁶⁸ dans la plupart des autres entités, notamment les institutions spécialisées, qui pour la plupart, avaient au mieux mis en place les éléments d'une procédure pour traiter les allégations visant leur chef de secrétariat. D'après l'équipe responsable, pour combler cette lacune, il convenait donc d'élaborer les procédures formelles voulues pour couvrir l'ensemble du processus, que les organes délibérants devraient adopter d'ici à la fin de 2021.

295. **La fonction de déontologie ne doit pas mener d'enquêtes.** Dans son examen de 2020, le CCI a conclu qu'il était anormal que la fonction de déontologie soit chargée de mener des enquêtes, comme c'était le cas dans quelques entités (OACI¹⁶⁹, UIT et OMT¹⁷⁰), et qu'il fallait mettre un terme à cette pratique. En règle générale, les enquêtes et activités connexes relevaient du mandat de la fonction de contrôle interne, notamment parce que cette fonction était cimentée par un cadre professionnel éprouvé dans lequel des décisions indépendantes étaient prises conformément à des normes professionnelles et donnaient lieu à des processus de contrôle de la qualité et d'examen, et les pouvoirs correspondants et le rapport hiérarchique avec l'équipe de direction et les organes délibérants étaient clairement établis afin de préserver l'indépendance de la fonction¹⁷¹.

296. Sur la base des conclusions de l'examen sur la fonction d'enquête mené par le CCI en 2020, **l'Inspectrice rappelle aux organes directeurs et aux chefs de secrétariat des entités concernées la nécessité de regrouper toutes les activités d'enquête, à l'exception de celles qui sont liées à l'examen des plaintes pour représailles en application des politiques de protection des lanceurs d'alerte, dans les services de contrôle interne de leur entité, et de supprimer toutes les autres enquêtes du mandat de leur bureau de la déontologie. Cette mesure concerne également toute responsabilité d'enquête sur les plaintes pour faute présumée visant les chefs de secrétariat. Par ailleurs, l'Inspectrice réitère la recommandation 7 contenue dans l'examen susmentionné¹⁷², adressée aux organes délibérants des entités des Nations Unies, concernant la nécessité de mettre au point et d'adopter des procédures formelles à suivre pour la conduite d'enquêtes en cas de plainte pour comportement répréhensible du chef de secrétariat et d'adopter les politiques appropriées.**

B. La déontologie : une responsabilité partagée entre les États membres et les chefs de secrétariat

297. **Le rôle des chefs de secrétariat en matière de déontologie est aussi important que celui des organes délibérants.** Le présent examen a confirmé le rôle essentiel que devaient jouer les chefs de secrétariat en donnant l'exemple au plus haut niveau dans l'ensemble du système et a réaffirmé leur contribution à l'évolution des fonctions de déontologie au cours de la dernière décennie. L'Inspectrice rappelle donc la conclusion de l'équipe responsable du rapport 2010 du CCI, qui plaçait sur un pied d'égalité la responsabilité des chefs de secrétariat dans ce domaine et le pouvoir et l'autorité des États membres sur la fonction de déontologie et ses ressources¹⁷³. Il ressort des discussions menées dans le cadre du présent examen que le niveau et la qualité des normes et de la culture de la déontologie étaient étroitement liés à la

¹⁶⁸ JIU/REP/2018/4. Voir aussi JIU/REP/2020/1, par. 209 ; JIU/REP/2020/1, par. 222 ; et JIU/REP/2020/1, par. 224 (recommandation informelle).

¹⁶⁹ À l'OACI, la mission d'enquête qui était dévolue à la fonction de déontologie a été supprimée en juin 2020.

¹⁷⁰ L'OMT n'a pas de fonction de contrôle interne. Dans son rapport de 2020, le CCI avait donc invité l'OMT à conclure un protocole d'accord pour les enquêtes avec une autre entité des Nations Unies et à mettre un terme à la mission d'enquête du déontologue.

¹⁷¹ JIU/REP/2020/1, par. 123.

¹⁷² Ibid., recommandation 7.

¹⁷³ JIU/REP/2010/3, par. 87.

place qu'elles occupaient dans les priorités stratégiques des dirigeants de l'entité. Si la fonction de déontologie ne jouit pas d'un soutien sans faille au plus haut niveau, la déontologie ne peut s'ancrer dans la culture d'une entité ou y évoluer favorablement.

298. **Les États membres ont un rôle crucial à jouer en veillant à ce que la fonction de déontologie dispose de moyens suffisants pour s'acquitter correctement de sa tâche.** À la lumière de tout ce qui précède, et comme indiqué dans le rapport du CCI établi en 2010, l'évolution de la fonction de déontologie est donc clairement une responsabilité partagée entre les États membres et les chefs de secrétariat, et non la seule responsabilité de ces derniers. Outre le soutien moral évidemment de la direction de l'entité, la fonction déontologique a également besoin d'un appui et de ressources adéquats et suffisants pour remplir son mandat et atteindre ses objectifs. Aucune fonction de déontologie ne peut fonctionner de manière efficace et efficiente en appliquant les normes et recommandations formulées par le CCI pour instaurer une culture de la déontologie à l'échelle d'une entité sans le soutien, les conseils et les ressources voulus des États membres qui participent à l'administration de cette entité.

VI. Possibilités de renforcer la coopération et la cohérence interentités

A. La coopération : un moyen d'améliorer la cohérence

299. **La coopération interentités est essentielle pour créer une fonction de déontologie forte et indépendante.** Les équipes responsables des examens du CCI ont reconnu au fil des ans que, compte tenu des différences entre les mandats, les activités et les organigrammes et les structures de gouvernance des entités des Nations Unies, il y avait lieu de favoriser la cohérence et l'harmonisation des normes, règles et pratiques à l'échelle du système, en particulier dans certaines fonctions. Il ressort du présent examen que le renforcement de la coopération interinstitutions et la promotion des échanges entre les entités étaient en effet essentiels pour permettre à la fonction de déontologie d'être aussi indépendante et professionnelle dans toutes les entités.

300. **D'importantes lacunes et insuffisances subsistent néanmoins.** Si la plupart des fonctions de déontologie du système des Nations Unies ont intégré la coopération interentités à leur plan de travail dans le cadre de leurs activités régulières, et en reconnaissent l'importance, elle demeure lacunaire et insuffisante. Tant que toutes les entités n'en seront pas conscientes, il sera impossible d'atteindre le degré voulu de cohérence en matière de déontologie dans l'ensemble du système.

1. Initiatives pour créer un cadre de coopération interentités : composition du Groupe de la déontologie des Nations Unies

301. **Le Comité de déontologie des Nations Unies créé en 2007 a été le prédécesseur du Groupe de la déontologie des Nations Unies.** Le cadre de cette première instance de coopération sur la déontologie a été défini en 2007 par deux circulaires du Secrétaire général qui confiaient au prédécesseur du Groupe de la déontologie – le Comité de déontologie des Nations Unies – la tâche de créer un ensemble unifié de normes et de politiques déontologiques applicables au Secrétariat et aux organes et programmes ayant une administration distincte, après la mise en place de leur fonction de déontologie. À ce jour, le Groupe réunit les chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et de sept organes et programmes ayant une administration distincte¹⁷⁴. La Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU préside le Groupe, tandis que les autres chefs de bureau siègent à tour de rôle comme président suppléant du Groupe pour un an.

302. Si son objectif et son rôle principaux demeurent l'élaboration de normes et de politiques unifiées pour les entités constitutives, le Groupe examine également leurs projets de rapports annuels. Cet examen « ex ante » – par opposition à un examen « ex post » du rapport final une fois soumis – constitue également une contribution majeure à la coordination. Par ailleurs, le Groupe de la déontologie des Nations Unies est consulté sur des cas complexes ayant des répercussions à l'échelle du système. Toutefois, la limitation de cette instance à la coopération entre les fonds et programmes, à l'exclusion stricte des institutions spécialisées et de l'AIEA, a laissé un vide dans la coopération à l'échelle du système des Nations Unies, qui avait déjà été évoqué il y a plus de dix ans dans l'examen de la déontologie mené par le CCI en 2010.

303. **Recommandations antérieures du CCI invitant à ce que le Groupe de la déontologie des Nations Unies couvre l'ensemble du système des Nations Unies.** Considérant que les travaux du Groupe (« Comité » à l'époque) devraient bénéficier à l'ensemble du système, et donc conscients de la nécessité d'inclure toutes les entités des Nations Unies, les Inspecteurs avaient recommandé dans le rapport du CCI établi en 2010 que les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'avaient pas encore fait accélèrent la procédure de demande d'adhésion de leurs entités au Groupe de la déontologie

¹⁷⁴ Voir la composition et les fonctions du Groupe dans les documents ST/SGB/2007/11 et ST/SGB/2007/11/Amend.1. Les huit membres sont le Secrétariat de l'ONU, le PNUD, le FNUAP, le HCR, l'UNICEF, l'UNOPS, l'UNRWA et le PAM. ONU-Femmes et l'ONUSIDA ne sont pas membres.

des Nations Unies (alors appelé « Comité de déontologie des Nations Unies »)¹⁷⁵. Par ailleurs, l'équipe responsable du rapport 2017 sur les conflits d'intérêts avait adressé une recommandation informelle similaire aux membres du Groupe, en leur demandant d'élargir l'adhésion aux institutions spécialisées des Nations Unies afin de créer une instance plus large de collaboration et d'échange à l'échelle du système¹⁷⁶.

304. Le CCI s'est repenché sur la faisabilité de ces recommandations et considère qu'elles sont dépassées. Aucune de ces recommandations n'ayant encore été appliquée, l'Inspectrice a saisi l'occasion de s'enquérir de leur pertinence et de leur faisabilité à l'heure actuelle. Il en ressort que les membres du Groupe apprécient le format flexible actuel, s'articulant autour d'un petit nombre de membres, qui permet de tenir des réunions fréquentes propices à un dialogue fructueux. Les réunions mensuelles rassemblant seulement huit participants favorisent l'établissement d'une relation de confiance mutuelle. Par ailleurs, les membres du Groupe considère le nouveau groupe d'affinité du CCS sur la déontologie comme un dispositif de coopération à l'échelle du système qui pourrait contribuer à combler les lacunes soulignées par le CCI.

305. Discussions sur la politique déontologique dans le cadre du Groupe de la déontologie des Nations Unies. En ce qui concerne la normalisation des politiques, les recommandations du CCI relatives à la déontologie sont examinées dans le cadre du Groupe. Les membres du Groupe se penchent collectivement sur les recommandations du CCI et discutent de leur application, notamment des mesures à prendre et des mises à jour des politiques à effectuer dans leurs entités.

306. Rôle du Groupe de la déontologie des Nations Unies dans l'amélioration de la cohérence et de la présentation des formats de données. Le Groupe étudie également les moyens de renforcer la cohérence et l'homogénéité lors de la présentation des données et du compte rendu des activités des bureaux de la déontologie dans leurs rapports annuels et examine donc les rapports annuels de ses membres sur la déontologie. Dans l'ensemble, la coopération comprend des consultations portant sur la meilleure façon de donner au personnel des conseils sur les nouvelles politiques déontologiques et procédures connexes ou sur l'harmonisation des cours de formation. Certains membres transmettent régulièrement au Groupe de la déontologie des Nations Unies des documents de sensibilisation et de programmation élaborés par leurs bureaux de la déontologie, ainsi que des informations sur des sujets déontologiques d'actualité provenant des secteurs privé et public.

307. Suppléance mutuelle entre membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies en cas de vacance temporaire d'un poste de chef du bureau de la déontologie. L'assistance aux membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies lorsqu'un poste de chef du bureau de la déontologie est vacant dans leur entité constitue un autre domaine de coopération utile. En vertu d'un accord récent, le chef d'un bureau de la déontologie qui est membre du Groupe est autorisé à fournir des services déontologiques à titre temporaire au personnel d'une autre entité membre du Groupe, en attendant que le poste soit pourvu. Selon l'Inspectrice, cette illustration de la bonne collaboration qui existe déjà dans le Groupe constitue une bonne pratique qu'il conviendrait d'adopter plus largement.

308. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies comme instance d'appel en cas de rejet d'allégations de représailles. Enfin, le Groupe a un rôle très important à jouer en tant qu'arbitre final dans l'examen des cas qui n'ont pas été considérés comme des représailles à première vue par les chefs des bureaux de la déontologie des entités membres. Le président du Groupe ou, dans les affaires visant la Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, le président suppléant, sert de recours dans les cas où le Secrétariat de l'ONU et les sept fonds et programmes qui sont membres du Groupe ont rejeté des allégations de représailles qui ont été portées à leur attention. Dans son rapport de 2018, le CCI avait relevé une seule lacune : les procédures normalisées propres au Groupe de la déontologie des Nations Unies faisaient encore défaut dans les fonds et programmes des Nations Unies afin de garantir la cohérence, l'uniformité et la transparence du processus d'examen. Il avait donc formulé une recommandation informelle à ce sujet dans son examen

¹⁷⁵ JIU/REP/2010/3, recommandation 9.

¹⁷⁶ JIU/REP/2017/9, par. 90.

des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies¹⁷⁷. Toutefois, par rapport aux institutions spécialisées, les fonds et programmes sont en meilleure posture, car le Groupe assure déjà un mécanisme externe et indépendant d'appel en cas de représailles non reconnues, recommandation qui n'a pas encore été appliquée par les entités qui ne relèvent pas de la compétence du Groupe¹⁷⁸.

2. Initiatives visant à créer un cadre de coopération internationale plus large : l'adhésion au Réseau Déontologie des organisations multilatérales

309. **Le Réseau Déontologie des organisations multilatérales tient des conférences annuelles depuis 2010.** En 2010, afin d'appuyer les efforts du Secrétaire général visant à promouvoir la collaboration à l'échelle du système sur les questions déontologiques internes, les entités des Nations Unies, ainsi que le Groupe de la Banque mondiale et le Fonds monétaire international, ont lancé la première conférence du Réseau de déontologie des Nations Unies, rebaptisé par la suite Réseau Déontologie des organisations multilatérales. Depuis lors, la conférence se tient annuellement, sous les auspices d'une organisation membre différente d'une année à l'autre. En raison des restrictions de voyage et des mesures de sécurité liées au COVID-19, la manifestation s'est tenue en ligne en 2020 et 2021.

310. **Rôle et composition du Réseau Déontologie des organisations multilatérales.** Le Réseau Déontologie des organisations multilatérales est le principal réseau international professionnel sur la déontologie. Outre les déontologues de ses membres fondateurs, il réunit en effet des professionnels du sujet issus de toutes les organisations internationales qui remplissent les conditions d'adhésion au Réseau¹⁷⁹. Au fil des ans, sa composition s'est élargie à toutes les organisations ayant des accords de consultation et de collaboration avec le système des Nations Unies. En l'espace d'une décennie, il s'est ainsi développé au point de réunir actuellement plus de 100 déontologues hors classe de plus de 40 institutions multilatérales.

311. **Une plateforme pour le partage des meilleures pratiques.** La réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales constitue une plateforme d'échange ouverte, qui permet à ses membres de partager les meilleures pratiques et de discuter de questions d'intérêt commun liées à la déontologie à l'échelle institutionnelle. Plus précisément, d'après sa déclaration de mission, il fournit une instance qui permet à ses membres d'échanger des informations et des expériences et de collaborer sur des questions d'intérêt commun et d'applicabilité générale à leurs fonctions de déontologie, dans le but d'élargir la base de connaissances de ses membres, d'améliorer la capacité professionnelle des fonctions de déontologie et de promouvoir des normes de pratique et des responsabilités fondamentales pour la fonction de déontologie parmi les organisations membres.

312. Jusqu'à récemment, le Réseau Déontologie des organisations multilatérales était la seule instance où les chefs des bureaux de la déontologie des institutions spécialisées des Nations Unies pouvaient échanger leurs points de vue avec leurs pairs des fonds et programmes membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Ainsi, lorsque le Secrétaire général a sporadiquement adressé des messages liminaires à l'occasion de certaines conférences du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, il a reconnu le rôle essentiel du Réseau et le bénéfice que l'ensemble du système des Nations Unies pouvait tirer de ses initiatives.

313. Le CCI relève toutefois le paradoxe suivant : la seule instance de coopération dans le domaine de la déontologie qui réunit depuis dix ans toutes les entités des Nations Unies est devenue un réseau professionnel informel qui rayonne bien au-delà du système. Dans ce contexte, certains efforts ont été déployés en vue d'intensifier la coopération entre les entités des Nations Unies dans ce cadre, comme la tenue de réunions distinctes des membres du

¹⁷⁷ JIU/REP/2018/4, par. 87 et 88.

¹⁷⁸ Ibid., recommandation 2.

¹⁷⁹ Conformément aux méthodes de travail du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, ses membres sont des institutions comptant parmi les organisations intergouvernementales multilatérales, entre autres les entités des Nations Unies et organisations apparentées, les institutions financières internationales et régionales et les organisations intergouvernementales ayant un statut consultatif auprès de l'Organisation des Nations Unies ou entretenant une relation institutionnelle avec elle.

Réseau Déontologie des organisations multilatérales basés à Genève, en plus des réunions annuelles du Réseau.

B. Renforcer la cohérence par l'intermédiaire du groupe de déontologues rattaché au Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination

314. **Il existe déjà des sous-groupes de professionnels du contrôle interne affiliés.** D'après les examens antérieurs du CCI, au fil des ans, tous les professionnels de l'intégrité des entités des Nations Unies, à savoir les fonctionnaires exerçant les fonctions de contrôle interne (audit, évaluation et enquête), avaient progressivement formé des sous-groupes de professionnels affiliés aux réseaux internationaux existants de leurs professions¹⁸⁰. Suivant cet exemple, les chefs des bureaux de la déontologie des entités des Nations Unies ont récemment convoqué un sous-groupe de professionnels affiliés à l'occasion de la réunion du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, sur la base de l'adhésion de leurs entités au CCS.

315. **Le groupe d'affinité du CCS sur la déontologie en est encore à ses débuts.** Au moment où le présent examen a été réalisé, ce nouveau groupe d'affinité du CCS réunissant des déontologues était encore dans sa phase de création. Lors des entretiens, les chefs des bureaux de la déontologie ont affiché des avis partagés au sujet du groupe, étant donné que les entités se divisaient entre membres et non-membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies.

316. **Un sacrifice de temps nécessaire dans l'intérêt de la cohérence du système.** Rencontrer aussi leurs pairs des institutions spécialisées des Nations Unies et d'autres entités dans le cadre de la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales constitue une charge supplémentaire pour les chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et des fonds et programmes des Nations Unies – qui ont déjà mis en place une coopération et un format de réunion qui fonctionnent bien –, mais l'Inspectrice considère qu'il s'agit d'un sacrifice nécessaire dans l'intérêt du système. Ce nouveau groupe d'affinité de déontologue créé par le CCS pourrait revêtir une grande importance pour améliorer la cohérence à l'échelle du système des Nations Unies et devrait donc combler une lacune majeure qui a été recensée à cette égard.

317. **Les fonctions de déontologie tireront parti de l'expérience acquise dans d'autres sous-groupes de ce type.** D'après les examens du CCI sur ces sujets, les groupes de professionnels comme les représentants des services d'audit interne ou des services d'enquête des entités des Nations Unies servent de catalyseurs pour la coopération interentités, le partage d'informations à l'échelle du système et l'évaluation comparative. **L'Inspectrice invite donc les chefs des bureaux de la déontologie des entités des Nations Unies à appliquer les enseignements tirés de ces expériences et à s'inspirer des bonnes pratiques des autres groupes de représentants des services de contrôle pour mettre en place la structure voulue et en assurer le bon fonctionnement.**

¹⁸⁰ Les représentants des services d'audit interne des entités des Nations Unies (auditeurs), le Groupe des Nations Unies pour l'évaluation (évaluateurs), et les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies (enquêteurs).

VII. Difficultés et nouvelles exigences

A. Intégrité à l'échelle de l'organisation et de l'institution

318. **L'intégrité est au cœur du bien-être économique et social.** Par analogie avec les sciences politiques, qui considère l'intégrité comme l'un des principaux piliers des structures politiques, économiques et sociales, et donc un élément essentiel au bien-être économique et social et à la prospérité des individus et des sociétés dans leur ensemble¹⁸¹, le bon fonctionnement des entités des Nations Unies repose également sur l'intégrité du système et de son personnel. L'intégrité est donc le fer de lance de la lutte contre la fraude et la corruption engagée par le système.

319. **L'intégrité apparaît de plus en plus comme une partie intégrante de la culture institutionnelle globale.** Ces dernières années, au lieu de « politiques d'intégrité au coup par coup », l'intégrité est envisagée comme « une démarche adaptée au contexte, comportementale et axée sur les risques visant avant tout à développer une culture de l'intégrité dans l'ensemble de la société »¹⁸². Il en va de même dans le système des Nations Unies, dont les parties prenantes considèrent de plus en plus l'intégrité dans les actions des entités comme une composante organique de la culture de l'ensemble de l'entité et non seulement comme un trait de caractère et un comportement qu'il est important de trouver chez les membres de son personnel et ses partenaires.

320. **Le système des Nations Unies suit également cette tendance.** C'est pour cette raison que les entités des Nations Unies, accompagnées dans cette démarche par leurs fonctions de déontologie, ont également changé d'orientation. Elles ont ainsi commencé à élaborer et à appliquer dans leur travail des conceptions qui vont au-delà d'une définition de l'intégrité institutionnelle qui se résumerait à l'intégrité des membres de leur personnel en tant qu'individus et à la somme des évaluations globales de l'intégrité individuelle.

321. **« L'intégrité institutionnelle » est donc le nouveau mot d'ordre.** Sur la base de la conception contemporaine de l'intégrité publique, l'intégrité institutionnelle du système des Nations Unies repose également sur « la conformité et l'adhésion sans faille à une communauté de valeurs, de principes et de normes éthiques aux fins de protéger l'intérêt général contre les intérêts privés et de lui accorder la priorité sur ces derniers au sein du secteur public »¹⁸³.

B. Difficultés et nouvelles exigences auxquelles la fonction de déontologie doit répondre

322. **Instaurer une culture institutionnelle de la déontologie représente une tâche colossale.** L'Inspectrice considère que, à l'évidence, la fonction de déontologie ne peut et ne doit pas être laissée seule face aux difficultés actuelles et aux nouvelles exigences. La création et l'entretien d'une culture institutionnelle de la déontologie et de l'intégrité constitue un défi énorme, qui exige l'adhésion de toutes les parties prenantes, de la direction et du personnel, ainsi que des États membres et des donateurs. Par ailleurs, la résolution des problèmes d'intégrité institutionnelle, notamment les risques de réputation, les conflits d'intérêts institutionnels et l'intégrité des processus, requiert une connaissance détaillée de la structure de gouvernance et des processus décisionnels. Par conséquent, il convient d'étudier, concevoir et envisager sous de multiples angles quelle serait la stratégie la plus judicieuse pour atteindre tous ces objectifs, sous la direction et le pilotage de la fonction de déontologie. L'infrastructure des entités doit tenir compte du caractère intégré de la déontologie, en favorisant la collaboration et la consultation avec d'autres fonctions pertinentes, tout en exploitant les compétences spécialisées de la fonction de déontologie.

¹⁸¹ OCDE, Recommandations du Conseil de l'OCDE sur l'intégrité publique.

¹⁸² Ibid.

¹⁸³ Ibid.

323. **Les hauts fonctionnaires doivent donner l'exemple.** Pour donner corps à l'intégrité et à la culture de la déontologie à l'échelle institutionnelle, il est essentiel que l'exemple soit donné au plus haut niveau. Comme il faut du temps pour instaurer une culture institutionnelle, et que les chefs de secrétariat et les cadres supérieurs changent souvent, il est particulièrement difficile de réaliser des progrès continus. La direction de l'entité est un partenaire précieux de la fonction de déontologie, car elle a le pouvoir d'imposer et de confirmer le rôle de cette fonction comme acteur indispensable, respecté et aussi important que les autres à l'échelle de l'entité.

324. **Le mandat de la fonction de déontologie relatif à l'élaboration des politiques et à la définition des normes doit être clarifié.** L'élaboration et l'adoption de politiques déontologiques efficaces (par exemple, protection contre les représailles, prévention des conflits d'intérêts) renforcent le respect des normes déontologiques et fournissent à la fonction de déontologie un ensemble d'outils adaptés à la réalisation de sa mission et de son mandat. Toutefois, comme il a été souligné au chapitre II, dans la plupart des cas, les mandats ne précisent pas l'étendue et les modalités exactes du rôle de la fonction de déontologie dans l'élaboration des politiques et la définition des normes.

325. **Les attentes concernant l'engagement du personnel sont parfois trop élevées.** En ce qui concerne l'intégrité individuelle, les fonctions de déontologie ont fait observer que, si les normes déontologiques les plus élevées sont également attendues de tous les fonctionnaires internationaux, indépendamment de leur type et de la durée de leur contrat, dans la pratique, les entités ne traitent pas tous les membres de leur personnel de la même manière. Elles exigent le même niveau d'engagement et de participation de la part de tous leurs employés, alors qu'en pratique, nombre d'entre eux ne font pas partie du personnel et ne jouissent donc ni de la sécurité de l'emploi, ni de l'ensemble des droits du personnel. Cette situation peut donc exposer l'entité à des risques déontologiques.

326. **La généralisation du télétravail fait naître de nouveaux dilemmes d'ordre déontologique.** La pandémie de COVID-19 et les nouvelles modalités de travail et méthodes opérationnelles flexibles qui ont largement utilisées comme mesures de protection et de prévention à cette occasion ont fait naître de nouveaux dilemmes et questions déontologiques qui exigent une analyse sous l'angle de la déontologie.

327. **L'utilisation croissante de l'intelligence artificielle s'accompagne de problèmes de responsabilité qui ne sont pas encore résolus.** Le rôle de l'intelligence artificielle et l'éventuelle utilisation des équipements privés et professionnels pour faire face aux exigences de l'activité font apparaître des situations sans précédent, posent des problèmes de responsabilité au niveau des politiques comme des programmes, et remplacent les modes traditionnels de prestation de services. Les nombreuses incidences déontologiques à l'échelle du système n'ont cependant pas encore été étudiées et codifiées. En particulier, il n'existe pas encore de référentiel adaptés pour évaluer les aspects déontologiques liés à l'utilisation de l'intelligence artificielle.

328. **L'utilisation généralisée des médias sociaux présente des risques.** L'évolution rapide des médias sociaux crée des risques importants et brouille la distinction entre ce que les fonctionnaires internationaux peuvent faire ou non. Selon l'Institute of Business Ethics, dans un espace où les frontières entre les questions publiques, privées et institutionnelles sont de plus en plus floues, les organisations responsables doivent encore plus veiller à intégrer leurs valeurs dans l'utilisation des médias sociaux¹⁸⁴.

329. **Les partenariats public-privé et nouvelles sources de financement rebattent les cartes.** Le recul du financement traditionnel des gouvernements et des donateurs a également de profondes répercussions d'ordre déontologique, car il oblige de plus en plus les entités à faire appel et à s'associer au secteur privé. Ces partenariats exposent en effet le personnel et l'intégrité globale de l'entité à de nouveaux types de risques : neutralité des parties intéressées, solidité de la proposition de valeur, favoritisme, conflits d'intérêts, par exemple. Les fonctions de déontologie auront un rôle important à jouer pour guider les entités dans ces

¹⁸⁴ Institute of Business Ethics, « The Ethical Challenges and Opportunities of Social Media Use », disponible à l'adresse : www.ibe.org.uk/resource/the-ethical-challenges-and-opportunities-of-social-media-use.html.

changements, en particulier pour atténuer et gérer les risques déontologiques qui en découlent.

330. **Il est nécessaire d'intégrer les risques déontologiques dans le cadre de gestion du risque institutionnel.** Dans de nombreuses entités, il n'existe pas d'évaluations spécialisées des risques déontologiques à l'heure actuelle. Dans les autres (comme le PNUD), les risques déontologiques font partie de l'évaluation des risques à l'échelle de l'entité. Concernant le Secrétariat de l'ONU, un certain nombre de risques déontologiques sont inscrits au catalogue de risques, comme la conformité du comportement à la déontologie, l'exploitation et les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel, et sont pris en compte lors de l'évaluation des risques au niveau de l'entité. L'Inspectrice considère qu'il est important que les risques déontologiques soient intégrés au cadre de gestion du risque institutionnel à l'échelle de l'entité. Les entités seraient ainsi à même de recenser les domaines qui sont exposés à des risques déontologiques plus élevés et donc de donner la priorité à leur gestion et à leur suivi.

VIII. Conclusions et enseignements à tirer de l'examen

331. **Une multitude de documents sur les « meilleures pratiques » sont accessibles au public.** Lorsqu'on cherche à savoir comment les questions déontologiques sont abordées et réglementées aujourd'hui dans le contexte du travail quotidien des entités des secteurs public et privé, quelles sont les nouvelles « meilleures pratiques » qui apparaissent progressivement dans ce domaine, et quelles sont les nouvelles questions qui doivent être traitées ou du moins auxquelles les déontologues du monde entier doivent prêter davantage attention (comme la question de l'équité et de l'égalité de traitement au travail, la durabilité des opérations commerciales et leur « empreinte environnementale », ou la prévention du harcèlement sexuel ou de toute autre forme de harcèlement), on constate qu'une multitude de documents à ce sujet sont accessibles au public. Les grandes organisations, telles que la Banque mondiale, l'Union européenne ou l'OCDE, publient des rapports de plus en plus transparents sur les questions déontologiques, tandis que leurs fonctions de déontologie déploient des efforts de sensibilisation, de communication et de formation de plus en plus poussés.

332. **La fonction de déontologie est de plus en plus transparente.** Suivant les tendances récentes dans d'autres domaines qui ont été transformés de manière décisive par les progrès de l'informatique et d'Internet, la fonction de déontologie a également dû répondre et s'adapter à toutes ces transformations, avancées et nouvelles exigences, même si la résistance à ces changements a pu être élevée dans certaines organisations. La plupart des grandes organisations divulguent désormais beaucoup plus d'informations sur leurs propres activités d'audit et de contrôle à leurs parties prenantes externes et même au grand public. Dans le même ordre d'idées, de plus en plus de détails internes sur les activités de la fonction de déontologie sont rendus publics.

333. **Que peut apprendre le système des Nations Unies des approches de la déontologie adoptées dans d'autres contextes publics ou privés ?** Même si les environnements institutionnels et professionnels des entités et les attentes qui en découlent sont très différentes, une tendance nette à la professionnalisation et la mondialisation croissantes de la fonction de déontologie se dégage. Les entités des Nations Unies devraient donc observer ces tendances extérieures et être prêtes à tirer des enseignements de l'expérience d'autres acteurs et à adopter des approches nouvelles qui ont fait leurs preuves ailleurs.

334. **On constate des lacunes en dehors du système des Nations Unies.** Le présent examen a mis en évidence une grande disparité entre l'organigramme, le mandat et le degré d'indépendance des fonctions de déontologie des entités extérieures au système des Nations Unies. On ne peut donc pas dire que le secteur privé ou les institutions financières multilatérales en tant que tels soient déjà plus avancés dans le développement de leurs fonctions de déontologie. L'indépendance de la fonction est encore globalement insuffisante en dehors du système des Nations Unies. Certains dispositifs visent davantage à garantir un respect minimal de la loi et à éviter aux organisations « d'avoir des ennuis » plutôt qu'à essayer de mettre en place une véritable « culture de la déontologie ». Si cette tendance peut se comprendre face aux pressions auxquelles ces organisations doivent répondre, elle limite la possibilité d'y trouver des exemples de meilleures pratiques applicables au système des Nations Unies.

335. **Les entités des Nations Unies peuvent s'améliorer dans certains domaines.** L'Inspectrice considère que les entités des Nations Unies ont le plus à gagner, dans l'optique d'améliorer leur fonction de déontologie, à adopter les meilleures pratiques suivantes : a) considérer la déontologie comme une fonction centrale et essentielle à part entière, et donc créer un bureau de la déontologie autonome qui soit directement rattaché au chef de secrétariat ; b) garantir l'indépendance de la fonction en limitant le nombre des mandats successifs sans possibilité de rengagement que peuvent exercer des déontologues dûment qualifiés et expérimentés et jouissant d'un accès direct à l'organe directeur ainsi qu'au comité d'audit et de contrôle ; c) allouer des ressources humaines et financières suffisantes à la fonction de déontologie pour lui permettre de remplir pleinement et efficacement son mandat, y compris dans la pratique ; et d) lancer un programme ambitieux de formation à la déontologie qui insiste sur le fait qu'il est indispensable, pour la réalisation de la mission, du but et des objectifs généraux de l'entité, que le personnel adopte à tout moment une conduite conforme à la déontologie.

Annexe I

Mise en place de la fonction de déontologie

	Entité	Mise en place de la fonction de déontologie	Décision de l'organe délibérant ou directeur	Instruction administrative interne	Fonction de déontologie interne spécialisée
Le Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux*	CNUCED	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSD	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	Organisation des Nations Unies	Oui 1 ^{er} janvier 2006	Oui Résolution 60/1 Résolution 60/254	Oui ST/SGB/2005/22 ST/SGB/2007/11 ST/SGB/2007/11/Amend.1	Oui Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU
	PNUE	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
Fonds et programmes	FNUAP	Oui Janvier 2008	Oui Décision 2008/37 du Conseil d'administration Décision 2010/17 du Conseil d'administration	Oui ST/SGB/2007/11	Oui Bureau de la déontologie du FNUAP
	HCR	Oui Juin 2008	Oui Décision III.C du Comité exécutif (A/AC.96/1063)	Oui ST/SGB/2007/11 Mémorandum intérieur n° 40/2008 Mémorandum aux bureaux extérieurs n° 042/2008	Oui Bureau de la déontologie du HCR
	ONU-Femmes	Non Services déontologiques fournis par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non	Oui Basé sur un échange de notes entre ONU-Femmes et le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU, y compris un mémo daté des 11 et 18 mai 2011 ST/SGB/2007/11	Non

	Entité	Mise en place de la fonction de déontologie	Décision de l'organe délibérant ou directeur	Instruction administrative interne	Fonction de déontologie interne spécialisée
	PAM	Oui 31 janvier 2008	Oui Décision 2007/EB.2/4 du Conseil d'administration	Oui ED2008/002 ST/SGB/2007/11	Oui Bureau de la déontologie du PAM
	PNUD	Oui 1 ^{er} décembre 2007	Oui Décision 2008/37 du Conseil d'administration	Oui ST/SGB/2007/11	Oui Bureau de la déontologie du PNUD
	UNICEF	Oui Décembre 2007	Oui Décision 2008/2 du Conseil d'administration Décision 2009/8 du Conseil d'administration Décision 2014/12 du Conseil d'administration Décision 2010/18 du Conseil d'administration	Oui ST/SGB/2007/11	Oui Bureau de la déontologie de l'UNICEF
	UNOPS	Oui Janvier 2009	Oui Décision 2010/17 du Conseil d'administration	Oui ST/SGB/2007/11 OLLG.2018.08 : Conformité OD.PCG.2017.01	Oui 2009-2018 : bureau de la déontologie de l'UNOPS Depuis 2019 : bureau de la déontologie et de la conformité de l'UNOPS
	UNRWA	Oui Poste de Déontologue 2008 Bureau de la déontologie septembre 2009	Non	Oui OD 30, 1 ^{er} octobre 2020 ST/SGB/2007/11	Oui Bureau de la déontologie de l'UNRWA Jusqu'en 2020, rattaché au Département des services de contrôle interne

	Entité	Mise en place de la fonction de déontologie	Décision de l'organe délibérant ou directeur	Instruction administrative interne	Fonction de déontologie interne spécialisée
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA	Oui 2009 UNAIDS/PCB (44)/19.22 (31 octobre 2019) sur l'établissement d'une fonction de déontologie spécialisée	Non	Oui Circulaire du Directeur exécutif (10 octobre 2010) Mémorandum du Directeur exécutif sur la fonction de déontologie à l'ONUSIDA (26 mai 2020)	Oui 2009-2014 : Bureau de la performance organisationnelle et de la déontologie, puis Bureau de la déontologie et de la gestion du changement 2014-2020 : déontologue hors classe au Bureau du Directeur exécutif adjoint chargé de la gestion et des relations extérieures Depuis mai 2020 : bureau de la déontologie de l'ONUSIDA
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	Oui Mai 2018	Oui GC (61)/4	Politique de déontologie et Charte de la fonction de déontologie de l'AIEA AM.XI/2 (1 ^{er} avril 2019)	Oui Fonction de déontologie de l'AIEA
	FAO	Oui Décembre 2009 Créé à l'origine comme un poste à double compétence de déontologue et de médiateur Depuis 2020 scindé en deux fonctions indépendantes	Oui Résolution 1/2008 Résolution 3/2009 CL 161/4 (Décision du Conseil avril 2019)	Oui Circulaire du Directeur général n° 2009/39 du 7 décembre 2009	Oui Décembre 2009 : Création du bureau de la déontologie 2014 : Création d'un poste de Médiateur/Déontologue au sein du Bureau des affaires juridiques à des fins administratives 2019 : Décision de scinder les deux fonctions Depuis 2020, une fonction de déontologie spécialisée Bureau de la déontologie de la FAO
	OACI	Oui 4 novembre 2011	Oui Décision 193/6 du Conseil	Oui Code de service OACI Doc 7350/9 (novembre 2011)	Oui Bureau de la déontologie de l'OACI

	Entité	Mise en place de la fonction de déontologie	Décision de l'organe délibérant ou directeur	Instruction administrative interne	Fonction de déontologie interne spécialisée
	OIT	Oui Avril 2006	Oui dec-GB.298/8/3 dec-GB.304/8/3	Oui 11 novembre 2019 IGDS n° 76 (v. 2)	Non ^a Poste à double compétence avant décembre 2021. Confiée à un Spécialiste principal de l'égalité et de la non-discrimination au Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, qui a fait office de Déontologue à temps partiel (25 %)
	OMI	Oui Février 2014 Bureau du contrôle interne et de la déontologie 2012	Non	Oui Établi par le Secrétaire général par l'approbation du mandat de la fonction de déontologie de l'OMI	Non Poste à double compétence au Bureau de contrôle interne, confié au Chef du Bureau de contrôle interne et de la déontologie (20 %) Bureau du contrôle interne et de la déontologie
	OMM	Oui 2009	Non	Oui	Oui Jusqu'en 2014, la fonction de déontologie était partagée avec l'UIT et l'UPU Depuis 2017, la fonction de déontologie est partagée avec l'UIT (80 % pour l'UIT, 20 % pour l'OMM) Bureau de la déontologie de l'OMM
	OMPI	Oui Créé en 2010 dans le cadre du système global de déontologie et d'intégrité du programme de réorientation stratégique de l'OMPI	Non	Oui Instruction du Bureau n° 25/2010, Bureau de la déontologie de l'OMPI (9 juin 2010)	Oui Bureau de la déontologie de l'OMPI

^a En juin 2021, l'organe directeur de l'OIT a approuvé la création d'un poste à temps plein de Déontologue dans le cadre du budget-programme 2022-2023.

	Entité	Mise en place de la fonction de déontologie	Décision de l'organe délibérant ou directeur	Instruction administrative interne	Fonction de déontologie interne spécialisée
	OMS	Oui Janvier 2014 Groupe de la déontologie au Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique, avec un service de déontologie spécialisé	Non	Oui Communication de l'OMS à l'ensemble du personnel de la création du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique dans le cadre de la réforme de l'OMS (2013-2014)	Oui Service spécialisé du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique
	OMT	Oui 2013	Oui Décision du Conseil exécutif CE/DEC/12 (XCIV) octobre 2012	Oui Par une décision du Secrétaire général, dont l'organe directeur a pris note dans la décision EC/DEC/15 (CVIII) de mai 2018, p. 31. Document CE/108/DEC ; CE/DEC/15(CVIII)	Non a) 2013-2016 par un consultant de l'UNOPS b) 2017-2018 par un fonctionnaire retraité de l'OMT au Chili c) depuis mai 2018 poste à double compétence, confié à l'administrateur chargé du Service Déontologie, culture et responsabilité sociale (10 %)
	ONUDI	Oui Mars 2010 suite à la promulgation du Code de conduite éthique	Non	Oui DGB/2020/10 (28 octobre 2020)	Oui Bureau de la déontologie et de la responsabilité
	UIT	Oui Décembre 2009	Oui Résolution 1308 Approuvé par le Conseil (C09/121, par. 3.21)	Oui Ordre de service n° 11/02 (22 février 2011)	Oui Fonction partagée avec l'OMM (80 % pour l'UIT, 20 % pour l'OMM)
	UNESCO	Oui Octobre 2009	Oui Résolutions 34 C/2.2 ; 34 C/5.7 ; et 34C/66.3 176 EX/Déc.61	Oui DG/NOTE/09/56 (9 octobre 2009)	Oui Bureau de la déontologie de l'UNESCO

	Entité	Mise en place de la fonction de déontologie	Décision de l'organe délibérant ou directeur	Instruction administrative interne	Fonction de déontologie interne spécialisée
	UPU	Oui 2009	Oui CA C 3 2009.1-Doc 17 CA C 2 2014.1-Doc 12a	Non	Non 2009 par le Conseil d'administration créé comme un poste à double compétence exercé par le conseiller juridique Depuis 2011, la fonction de déontologie de l'UPU est partagée avec l'UIT et l'OMM Depuis 2014, la fonction de déontologie est confiée à un prestataire externe du secteur privé pour un contrat de 3 ans non renouvelable conclu à l'issue d'un appel d'offres formel. Le dispositif de transparence financière est confié à un autre prestataire externe du secteur privé depuis 2010

Annexe II

Responsabilités de la fonction de déontologie

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux*	CNUCED	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSD	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
* Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3	Organisation des Nations Unies	<p>a) Donner confidentiellement des avis et des conseils au personnel, notamment gérer un service d'assistance téléphonique, en matière de déontologie ;</p> <p>b) Administrer le programme de transparence financière ;</p> <p>c) Administrer la politique de protection contre les représailles dans le cadre des responsabilités confiées au Bureau de la déontologie ;</p> <p>d) Élaborer des normes déontologiques, et une formation et une sensibilisation à la déontologie, en coordination avec le Bureau de la gestion des ressources humaines et d'autres bureaux, et mener des activités de vulgarisation sur la déontologie ;</p> <p>e) Soutenir l'élaboration de normes déontologiques et promouvoir la cohérence des politiques au Secrétariat et dans les organes et programmes ayant une administration distincte ;</p> <p>f) Présider le Groupe de la déontologie des Nations Unies et participer au Réseau Déontologie des organisations multilatérales ;</p> <p>g) Exercer toute autre fonction que le Secrétaire général juge appropriée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assurer la cohérence et l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies ; - Administrer l'initiative de publication volontaire du Secrétaire général ; - Mener un examen préalable à la nomination du personnel de direction ; - Exercer une diligence raisonnable concernant toutes les contributions au fonds d'affectation spéciale pour le Bureau de la présidence de l'Assemblée générale ; - Donner des conseils indépendants à la Division des achats sur les programmes de conformité pour la réintégration des fournisseurs ; 	<p>Alors que la fonction consultative et le dispositif de transparence financière s'appliquent principalement au personnel du Secrétariat de l'ONU, la politique de protection contre les représailles concerne les catégories de fonctionnaires et autres membres du personnel (tels que les consultants et les vacataires, les Volontaires des Nations Unies et les stagiaires).</p> <p>Les consultants sont également visés par la circulaire ST/SGB/2019/8.</p>	<p>Oui</p> <p>ST/SGB/2002/9</p> <p>ST/SGB/2003/13</p> <p>ST/SGB/2016/9</p> <p>ST/SGB/2017/2/Rev.1</p> <p>ST/AI/2017/1</p> <p>Code de conduite pour la prévention du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, lors des événements du système des Nations Unies.</p> <p>ST/SGB/2018/1</p> <p>ST/SGB/2019/8</p> <p>Conduite dans les missions sur le terrain des Nations Unies</p> <p>Code de conduite du casque bleu</p> <p>Code de conduite des Volontaires des Nations Unies</p> <p>Code de conduite du Président de l'Assemblée générale</p>

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
		- Examiner et résoudre les conflits d'intérêts des membres clés de la direction découlant des opérations entre parties liées en application des Normes comptables internationales pour le secteur public ;		
	PNUE	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
Fonds et programmes	FNUAP	<ul style="list-style-type: none"> a) Donner confidentiellement des avis et des conseils déontologiques ; b) Administrer le dispositif de transparence financière ; c) Assumer la responsabilité des activités confiées au bureau de la déontologie dans le cadre de la politique de protection contre les représailles ; d) Élaborer des normes, une formation et une sensibilisation sur les questions déontologiques, et mener des activités de vulgarisation sur la déontologie, en coordination avec les services concernés du FNUAP et avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies, afin de garantir une application uniforme et cohérente des questions déontologique dans le système des Nations Unies ; e) Donner des conseils à la direction pour faire en sorte que les règles, politiques, procédures et pratiques de l'entité renforcent et favorisent les plus hautes normes de déontologie et d'intégrité consacrées par la Charte des Nations Unies et les autres statuts et règlements du personnel applicables. 	Toutes les catégories de personnel sont tenues d'adhérer au statut et règlement et aux normes de conduite du personnel. La politique de protection contre les représailles s'applique à toutes les catégories de personnel.	Non ST/SGB/2016/9
	HCR	<ul style="list-style-type: none"> a) Donner des avis et des conseils déontologiques ; b) Protéger contre les représailles ; c) Administrer le service d'assistance téléphonique SpeakUp! d) Mener des activités de vulgarisation, de formation et de sensibilisation ; e) Animer des séances de dialogue sur le code de conduite ; f) Administrer le dispositif de transparence financière ; g) Élaborer des normes et appuyer les politiques ; h) Protéger contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ; i) Assurer la coordination avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies et d'autres comités de déontologie ; j) Assurer la cohérence et l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies. 	Fonctionnaires du HCR et tout le personnel affilié	Oui Code de conduite du HCR (juin 2004) ST/SGB/2016/9

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
	ONU-Femmes	Voir Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Tous les fonctionnaires et autres membres du personnel d'ONU-Femmes, tels que les sous-traitants, les consultants, les vacataires, les personnes engagées dans le cadre d'un accord de prêt remboursable ou d'un accord de prêt non remboursable, les Volontaires des Nations Unies, les boursiers et les stagiaires	ST/SGB/2016/9 ST/SGB/2018/1
	PAM	<ul style="list-style-type: none"> a) Donner des avis et des conseils ; b) Administrer et suivre le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts ; c) Administrer la politique de protection contre les représailles ou de protection des lanceurs d'alerte ; d) Élaborer des normes et appuyer les politiques ; e) Mener des activités de formation, de sensibilisation et de vulgarisation ; f) Protéger contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ; g) Contribuer à la cohérence à l'échelle du système des Nations Unies : participer au Groupe de la déontologie des Nations Unies et au Réseau Déontologie des organisations multilatérales. 	Tout le personnel et toutes les catégories d'employés du PAM, quels que soient le type et la durée du contrat	Oui Code de conduite du PAM (octobre 2014)
	PNUD	<ul style="list-style-type: none"> a) Élaborer des normes et appuyer les politiques ; tenir des consultations sur l'élaboration des politiques ; b) Mener des activités de formation, de sensibilisation et de vulgarisation sur la déontologie ; c) Donner confidentiellement des avis et des conseils aux fonctionnaires, aux autres membres du personnel et à la direction sur les questions et les politiques déontologiques ; d) Administrer le dispositif de transparence financière ; e) Protéger le personnel contre les représailles et encourager la dénonciation d'abus ; f) Informer l'entité et la direction des risques déontologiques ; g) Participer activement de manière régulière au Groupe de la déontologie des Nations Unies et au Réseau Déontologie des organisations multilatérales. 	Tous les fonctionnaires et autres membres du personnel, les prestataires de services, les Volontaires des Nations Unies, les entrepreneurs individuels, les stagiaires et les administrateurs auxiliaires	Oui Code de déontologie du PNUD (octobre 2017), mis à jour en juin 2020 ST/SGB/2016/9

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
	UNICEF	<ul style="list-style-type: none"> a) Donner confidentiellement des avis et conseils déontologiques au personnel ; b) Mener des activités de formation, de sensibilisation et de vulgarisation ; c) Élaborer des normes et appuyer les politiques ; d) Administrer le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts ; e) Protéger contre les représailles ; f) Participer au Groupe de la déontologie des Nations Unies et au Réseau Déontologie des organisations multilatérales (contribution à l'harmonisation des approches des questions déontologiques dans le système des Nations Unies). 	Tous les fonctionnaires et autres membres du personnel, les consultants, les vacataires, le personnel de réserve, les Volontaires des Nations Unies et les stagiaires	Non ST/SGB/2016/9
	UNOPS	<ul style="list-style-type: none"> a) Élaborer des normes déontologiques, et une formation et une sensibilisation à la déontologie ; b) Donner des conseils à la direction pour s'assurer que les règles de l'UNOPS favorisent le respect des normes d'intégrité ; c) Donner confidentiellement des avis et conseils déontologiques au personnel ; d) Sensibiliser aux normes déontologiques et au comportement attendu ; e) Administrer la politique de protection contre les représailles de l'UNOPS ; f) Administrer le dispositif de transparence financière de l'UNOPS ; g) Participer au Groupe de la déontologie des Nations Unies et au Réseau Déontologie des organisations multilatérales ; h) Assurer la conformité (élaboration d'un nouveau programme de conformité). 	Tous les fonctionnaires et autres membres du personnel, les vacataires recrutés dans le cadre de contrats, et les autres personnes recrutées dans le cadre d'une modalité contractuelle propre à l'UNOPS, telle que les conventions de stage et les conventions de bénévolat.	Non ST/SGB/2016/9
	UNRWA	<ul style="list-style-type: none"> a) Élaborer des normes déontologiques, et une formation et une sensibilisation à la déontologie ; b) Donner des avis et apporter un appui à la direction afin de renforcer et de promouvoir les normes d'intégrité ; c) Donner confidentiellement des avis déontologiques au personnel ; d) Être l'élément moteur de la sensibilisation du personnel aux normes déontologiques et au comportement attendu ; e) Coordonner le dispositif de transparence financière ; f) Administrer le dispositif de déclaration des conflits d'intérêts du personnel recruté sur le plan régional ; 	Tout le personnel de l'UNRWA, y compris les fonctionnaires, les Volontaires des Nations Unies, les stagiaires et les volontaires internationaux et locaux, les experts en détachement, les prestataires de services engagés conformément à la décision CPD/1, et les travailleurs rémunérés à la journée engagés conformément à la décision GSC 05/2010.	Oui Valeurs fondamentales et Principes directeurs énoncés dans la circulaire ST/SGB/2016/9

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
		<p>g) Assumer les responsabilités de coordonnateur à l'échelle de l'entité dans le cadre des politiques de l'UNRWA pour prévenir et sanctionner les conduites proscrites et l'exploitation et aux atteintes sexuelles ;</p> <p>h) Participer au Groupe de la déontologie des Nations Unies et au Réseau Déontologie des organisations multilatérales.</p>		
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA	<p>a) Donner des conseils à la direction et aux fonctionnaires de l'ONUSIDA sur les questions déontologiques ;</p> <p>b) Élaborer, examiner et diffuser les politiques déontologiques ;</p> <p>c) Aider le personnel d'encadrement à développer des compétences et des capacités pour traiter les questions déontologiques ;</p> <p>d) Sensibiliser le personnel aux normes déontologiques et comportements attendus, notamment en élaborant des programmes de formation à la déontologie et en menant des actions de sensibilisation ciblées ;</p> <p>e) Assumer les responsabilités confiées au bureau de la déontologie dans le cadre de la politique de protection contre les représailles ;</p> <p>f) Élaborer et mettre en œuvre le dispositif de déclaration de conflits d'intérêts de l'ONUSIDA ;</p> <p>g) Servir de référent pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ;</p> <p>h) Assurer la liaison avec le Réseau Déontologie des organisations multilatérales et les organisations extérieures concernées.</p>	Tous les fonctionnaires et autres membres du personnel, tels que les stagiaires, les conseillers temporaires, les titulaires d'un accord de services spéciaux, les titulaires d'un accord pour exécution de travaux et les consultants	Oui Guide d'éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA (avril 2015)
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	<p>a) Mener des actions de prévention, de sensibilisation et de formation ;</p> <p>b) Renforcer le cadre déontologique ;</p> <p>c) Donner des conseils déontologiques aux membres du personnel et aux autres employés, ainsi qu'à la direction ;</p> <p>d) Administrer les dispositions relatives à la protection contre les représailles en application de la politique sur les lanceurs d'alerte de l'Agence ;</p> <p>e) Administrer le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts de l'Agence ;</p> <p>f) Participer au Réseau Déontologie des organisations multilatérales.</p>	Tous les fonctionnaires et autres membres du personnel tels que les consultants, certains types d'experts détachés à titre gracieux, les experts en coopération technique et les stagiaires. La fonction de déontologie peut également fournir des conseils concernant les affiliés des prestataires de services.	Non

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
	FAO	a) Donner des avis et des conseils ; b) Administrer le dispositif de transparence financière ; d) Élaborer une formation à la déontologie ; e) Mener des actions de communication et de sensibilisation ; f) Élaborer des normes et promouvoir des politiques ; g) Protéger les lanceurs d'alerte.	Toutes les catégories de fonctionnaires et autres membres du personnel	Oui Code de conduite éthique (en cours d'élaboration au moment où le présent examen a été mené)
	OACI	a) Donner confidentiellement des avis et conseils déontologiques à tous les fonctionnaires et protéger toutes les informations confidentielles reçues du personnel et d'autres sources ; b) Donner des conseils au Secrétaire général et au Conseil sur les politiques et procédures relatives aux questions déontologiques ; c) Appliquer la politique de l'OACI pour la protection contre toutes représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés ; d) Prévention et sensibilisation par l'élaboration et la mise en œuvre de programmes obligatoires de formation à la déontologie (initiation et perfectionnement) et de communication interne, y compris la contribution au site Web de l'OACI sur la fonction de déontologie ; e) Élaborer, mettre en œuvre et administrer le dispositif de transparence financière de l'OACI.	Tous les fonctionnaires et autres membres du personnel de l'OACI, y compris le personnel fourni à titre gracieux, les consultants, les experts, les stagiaires et les personnes travaillant pour l'OACI dans le cadre d'une relation contractuelle	Oui Cadre de déontologie de l'OACI (9 juillet 2020)
	OIT	a) Donner des conseils déontologiques ; b) Mettre en place une sensibilisation et une formation ; c) Élaborer des politiques ; d) Protéger contre les représailles ; e) Prendre en charge les questions relatives aux travailleurs domestiques employés par le personnel de l'OIT ; f) Participer au Réseau Déontologie des organisations multilatérales. N. B. : Le dispositif de transparence financière est administré par le contrôleur financier.	Réservé aux fonctionnaires	Oui Principes de conduite pour le personnel du Bureau international du Travail 2009

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
	OMI	a) Administrer le dispositif de transparence financière ; b) Élaborer des normes, une formation et une sensibilisation en matière de déontologie ; c) Donner confidentiellement des avis et des conseils au personnel en matière de déontologie ; d) Assumer les responsabilités confiées au bureau de la déontologie dans le cadre de la politique de protection contre les représailles ; e) Donner des conseils à la direction pour s'assurer que les règles, les politiques, les procédures et les pratiques renforcent et favorisent les normes d'intégrité ; f) Participer aux instances interentités voulues.	Tout le personnel et le personnel temporaire, le personnel et les employés d'entités non OMI ou les personnes qui ont conclu un accord de coopération avec l'OMI (y compris les stagiaires, les consultants et les prestataires de services), et les experts en mission	Oui Code de déontologie (21 avril 2016)
	OMM	a) Donner confidentiellement des avis et conseils déontologiques au personnel ; b) Donner des avis et des conseils à la direction de l'OMM afin de renforcer et de promouvoir les normes déontologiques et le respect des politiques et des procédures relatives aux règles ; c) Élaborer, examiner et diffuser les politiques, et donner des conseils déontologiques ; d) Exercer les responsabilités confiées au déontologue en application de la politique de protection du personnel contre les représailles ; e) Prévenir le harcèlement sexuel et protéger contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ; f) Dans le domaine de la prévention et de la sensibilisation, être l'élément moteur de sensibilisation du personnel aux normes déontologiques et au comportement attendu ; g) Dans le domaine des politiques et de la promotion : élaborer, examiner et diffuser des politiques, des normes, des formations et des conseils sur toutes les questions déontologiques ; h) Protéger contre les représailles ; i) Exercer toute autre fonction que le Secrétaire général juge appropriée ; k) Participer au Réseau Déontologie des organisations multilatérales. N. B. : Le dispositif de transparence financière n'est pas administré par le bureau de la déontologie.	Réservé aux fonctionnaires	Oui Code de déontologie

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
	OMPI	<p>a) Mener des actions de sensibilisation et de formation du personnel ;</p> <p>b) Donner confidentiellement des avis et conseils déontologiques au personnel ;</p> <p>c) Élaborer des normes et appuyer les politiques ;</p> <p>d) Administrer le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts de l'Organisation ;</p> <p>e) Assumer les responsabilités confiées au bureau de la déontologie en application de la politique de protection contre les représailles ;</p> <p>f) Élaborer des normes déontologiques, et une formation et une sensibilisation à la déontologie et assurer une formation régulière à la déontologie pour tous les fonctionnaires et autres membres du personnel ;</p> <p>g) Collaborer à l'échelle du système sur les questions déontologiques dans le système des Nations Unies, par exemple avec le Réseau Déontologie des organisations multilatérales.</p>	Fonctionnaires et autres membres du personnel	Oui Code de déontologie (août 2017)
	OMS	<p>a) Fixer des normes déontologiques, et élaborer des politiques et apporter un appui en la matière ;</p> <p>b) Donner des conseils à la direction ;</p> <p>c) Protéger contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ;</p> <p>d) Mener des actions de formation, de sensibilisation et de vulgarisation ;</p> <p>e) Mettre en place une formation obligatoire à la déontologie ;</p> <p>f) Donner des avis et conseils déontologiques au personnel ;</p> <p>g) Administrer la politique de l'OMS relative à la protection des lanceurs d'alerte et à la protection contre les représailles ;</p> <p>h) Administrer le service de signalement des problèmes d'intégrité et recevoir les signalements de fautes présumées reçus par ce moyen ;</p> <p>i) Examiner et transmettre pour action, s'il y a lieu, les signalements reçus par le service de signalement des problèmes d'intégrité ;</p> <p>j) Administrer le dispositif de transparence financière pour les fonctionnaires ;</p> <p>k) Administrer les déclarations d'intérêts pour les experts techniques et donner des conseils sur les conflits d'intérêts aux experts ou conseillers externes ;</p> <p>l) Participer au Réseau Déontologie des organisations multilatérales.</p>	Tout le personnel de l'OMS, les experts techniques pour les déclarations d'intérêts.	Oui Code d'éthique et de déontologie (2016)

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
	OMT	<p>a) Élaborer et diffuser les normes déontologiques ;</p> <p>b) Mettre au point et organiser la formation obligatoire à la déontologie ;</p> <p>c) Donner confidentiellement des avis et des conseils au personnel en matière de déontologie ;</p> <p>d) Administrer la politique de protection du personnel contre les représailles ;</p> <p>e) Administrer le dispositif de transparence financière ;</p> <p>f) Recevoir les plaintes pour comportement contraire à la déontologie, y compris le harcèlement, et indiquer s'il existe des preuves suffisantes de ce comportement, et proposer à la direction la meilleure approche pour traiter l'affaire ;</p> <p>g) Utiliser la ligne d'assistance téléphonique en matière de déontologie pour recevoir non seulement les rapports sur les questions déontologiques, mais aussi tous les rapports ou plaintes de faute, avec la prise en charge voulue ;</p> <p>h) Aider à assurer la médiation entre les fonctionnaires à la demande du Secrétaire général ;</p> <p>i) Aider à trouver des enquêteurs qualifiés lorsqu'il y a lieu d'ouvrir une enquête ;</p> <p>j) Procéder à un examen initial des plaintes concernant des allégations de manquement portées à l'encontre du chef de secrétariat de l'entité, en vue de recommander les mesures voulues ;</p> <p>k) Participer au Réseau Déontologie des organisations multilatérales.</p>	Tout le personnel de l'OMT, y compris les sous-traitants, les experts, les fonctionnaires détachés, les stagiaires et les conseillers spéciaux.	Non

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
	ONUDI	<p>a) Examiner, élaborer et mettre en œuvre des politiques, procédures et pratiques déontologiques ;</p> <p>b) Fournir des services consultatifs spécialisés sur les politiques, les procédures et les meilleures pratiques ;</p> <p>c) Aider à la mise en œuvre du dispositif institutionnel d'application du principe de responsabilité ;</p> <p>d) Renforcer et sensibiliser le personnel par la formation, l'information et d'autres moyens ;</p> <p>e) Donner confidentiellement des avis et des conseils au personnel en matière de déontologie ;</p> <p>f) Rédiger des rapports confidentiels pour la direction sur les questions déontologiques systémiques ;</p> <p>g) Administrer le dispositif de déclaration de situation financière et déclaration de conflits d'intérêts ;</p> <p>h) Assumer les responsabilités confiées au bureau de la déontologie dans le cadre de la politique de protection contre les représailles ;</p> <p>i) Recevoir les plaintes ou les rapports relatifs à des violations présumées du code de conduite déontologique et les transmettre pour enquête au bureau de l'évaluation et du contrôle interne, s'il y a lieu ;</p> <p>j) Assister le Directeur principal de la gestion institutionnelle et des opérations sur les politiques de déontologie ou de responsabilité ;</p> <p>k) Suivre les faits nouveaux et les meilleures pratiques à l'échelle du système en ce qui concerne les programmes de déontologie et de conformité ;</p> <p>l) S'acquitter des fonctions et responsabilités supplémentaires confiées au bureau.</p>	Tout le personnel de l'ONUDI	Oui Code de conduite éthique (1 ^{er} mars 2010)

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
	UIT	<p>a) Promouvoir un environnement de sensibilisation à la déontologie :</p> <ul style="list-style-type: none"> - administrer et contrôler le service d'assistance téléphonique pour le signalement des fautes et établir des rapports à ce sujet ; - fournir des documents et des informations relatifs à la déontologie et gérer les pages Web externes du bureau de la déontologie ; - diffuser du matériel de sensibilisation ; - organiser une formation à la prévention de la fraude à l'intention de l'ensemble du personnel ; - élaborer une formation en ligne à la déontologie ; - élaborer une formation en ligne à la prévention de la fraude ; - organiser un stage d'initiation et une cérémonie de prestation de serment pour les nouvelles recrues ; <p>b) Améliorer le cadre juridique et administratif, y compris la protection du personnel contre les représailles ;</p> <p>c) Donner des avis et conseils au personnel ;</p> <p>d) Administrer le dispositif de transparence financière ;</p> <p>e) Recevoir et examiner les plaintes pour faute ;</p> <p>f) Assurer la cohérence et l'harmonisation à l'échelle du système des Nations Unies, par exemple participation au Réseau Déontologie des organisations multilatérales ;</p> <p>g) Collaborer avec les parties prenantes internes et au niveau interentités pour promouvoir un lieu de travail exempt de harcèlement ou d'abus.</p>	Tout le personnel de l'UIT	Oui Code de déontologie pour le personnel de l'UIT (22 février 2011)
	UNESCO	<p>a) Donner confidentiellement des conseils en matière de déontologie au personnel et à la direction ;</p> <p>b) Examiner et traiter les demandes de résolution informelle des cas de harcèlement, conformément à la politique de lutte contre le harcèlement ;</p> <p>c) Donner des avis et des conseils concernant les conflits sur le lieu de travail ;</p> <p>d) Examiner les demandes de protection en application de la politique de protection des lanceurs d'alerte ;</p> <p>e) Administrer le dispositif de transparence financière ;</p> <p>f) Donner des conseils sur les questions de conflits d'intérêts et administrer la mise en œuvre de la politique relative aux cadeaux ;</p>	Tous les employés (fonctionnaires, autres membres du personnel, stagiaires, consultants, sous-traitants, volontaires, etc.). Les questions peuvent également être soulevées par des entités ou des individus extérieurs à l'UNESCO si elles concernent la conduite d'employés de l'UNESCO.	Non

	Entité	Principales responsabilités de la fonction de déontologie	Sujets couverts	Code de déontologie propre à l'entité pour compléter les normes de conduite du CFPI
		<p>g) Rédiger des politiques liées à la déontologie et aider les parties prenantes internes dans l'élaboration de politiques et d'accords afin de s'assurer que ceux-ci reflètent les valeurs déontologiques fondamentales de l'Organisation ;</p> <p>h) Servir de référent pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ;</p> <p>i) Organiser des formations à la déontologie et des ateliers sur la lutte contre le harcèlement.</p>		
	UPU	<p>a) Examiner, commenter et élaborer des instructions administratives pertinentes ;</p> <p>b) Élaborer des normes, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation sur la déontologie, avec la direction des ressources humaines, et d'autres bureaux ;</p> <p>b) Organiser des formations à la déontologie à l'intention du personnel ;</p> <p>c) Mener des campagnes de sensibilisation à la déontologie ;</p> <p>d) Donner des avis et des conseils à la direction de l'UPU afin que les règles, les règlements internes, les procédures et les pratiques renforcent et favorisent l'intégrité ;</p> <p>e) Mettre en place et administrer le système de résolution des incidents (dénonciation d'abus) ;</p> <p>f) Prendre en charge et vérifier les incidents signalés ;</p> <p>g) Donner confidentiellement des avis et des conseils aux fonctionnaires sur les questions déontologiques ;</p> <p>h) Établir un rapport d'activité annuel.</p> <p>N. B. : Le dispositif de transparence financière est géré par un prestataire externe autre que le prestataire de services déontologiques</p>	Fonctionnaires et autres membres du personnel	Oui Code de conduite (2007), actuellement en cours de révision

Annexe III

Dispositions concernant le poste de chef du bureau de la déontologie

Entité	Rang du poste de chef du bureau de la déontologie	Poste à plein temps spécialisé	Expérience professionnelle exigée dans le domaine de la déontologie	Recrutement du chef du bureau de la déontologie par avis de vacance de poste externe	Participation du représentant du personnel au comité de sélection ou des nominations	Participation du comité d'audit et de contrôle indépendant dans la sélection ou le recrutement du chef du bureau de la déontologie
Secrétariat de l'ONU ^a	D-2	Oui	Oui	Oui	Non Avant 2015, les représentants du personnel étaient consultés de manière informelle	Non
FNUAP	D-1	Oui	Oui	Oui	Non	Non
HCR	D-1	Oui	Non	Non ^b	Non	Non
ONU-Femmes	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
PAM	D-1	Oui	Oui	Oui	Non	Non
PNUD	D-1	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
UNICEF	D-1	Oui	Oui	Oui	Non	Non
UNOPS	D-1	Oui	Oui	Oui	Non	Non
UNRWA	P-5	Oui	Oui	Oui	Non	Non
ONUSIDA	P-5 (prévu pour 2021) ^c	Oui	Oui	Oui	Oui	^d
AIEA	P-5	Oui	Oui	Oui	Non	-

^a Y compris la CNUCED, le PNUE, ONU-HABITAT, l'ONUDC et l'ITC.

^b Le dernier avis de vacance pour le poste de Directeur ou Directrice du Bureau de la déontologie du HCR en 2020 a été publié seulement sur le site Web du HCR et non, comme les postes similaires dans d'autres entités des Nations Unies, largement diffusé à l'échelle du système et en dehors.

Entité	Rang du poste de chef du bureau de la déontologie	Poste à plein temps spécialisé	Expérience professionnelle exigée dans le domaine de la déontologie	Recrutement du chef du bureau de la déontologie par avis de vacance de poste externe	Participation du représentant du personnel au comité de sélection ou des nominations	Participation du comité d'audit et de contrôle indépendant dans la sélection ou le recrutement du chef du bureau de la déontologie
FAO	P-5	Oui	Oui	Oui	Non	Non
OACI	P-5	Oui	Oui	Oui	Non	Non
OIT	P-5 ^c	Non (poste à double compétence) ^f	Oui	Oui	Oui	Non
OMI	D-1 ^g	Non (poste à double compétence)	Oui	Oui	-	-
OMM	P-5	Non (fonction partagée avec l'UIT)	Oui	Oui	Oui	Oui
OMPI	P-5	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
OMS	D-1 (Directeur, Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique) P-5 (coordonnateur de la déontologie)	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
OMT	P-4 ^h	Non (poste à double compétence)	Non	-	-	-
ONUUDI	P-5	Oui	Oui	Oui	Oui	Non

^c Actuellement exercé par un fonctionnaire de la classe D-1 sur une base temporaire (ancien Chef de cabinet) jusqu'à ce qu'un chef du bureau de la déontologie soit recruté (poste P-5).

^d Au moment où le présent examen a été mené, l'ONUSIDA, l'AIEA, l'OMI, l'OMT et l'UPU n'avaient pas de comité d'audit et de contrôle externe indépendant. L'organe directeur de l'ONUSIDA a décidé en décembre 2020 de créer un comité de contrôle indépendant dont les membres seraient recrutés en 2021.

^e Jusqu'à la fin de l'année 2021, la fonction de déontologie a été confiée à un Spécialiste principal de l'égalité et de la non-discrimination (P-5) du Service des questions de genre, de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion, qui a fait office de Déontologue à temps partiel (25 %).

^f Un poste à temps plein de Déontologue a été créé et sera pourvu en 2022.

^g La fonction de déontologie est confiée au Chef du Bureau du contrôle interne et de la déontologie (D-1), qui fait également office de Déontologue (20 %).

^h La fonction de déontologie est confiée au Chef du programme Déontologie et Responsabilité sociale (P-4), qui fait également office de Déontologue (10 %).

Entité	Rang du poste de chef du bureau de la déontologie	Poste à plein temps spécialisé	Expérience professionnelle exigée dans le domaine de la déontologie	Recrutement du chef du bureau de la déontologie par avis de vacance de poste externe	Participation du représentant du personnel au comité de sélection ou des nominations	Participation du comité d'audit et de contrôle indépendant dans la sélection ou le recrutement du chef du bureau de la déontologie
UIT	P-5	Oui (fonction partagée avec l'OMM)	Oui	Oui	Oui	Non
UNESCO	P-5	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
UPU	Fonction de déontologie confiée à un prestataire externe du secteur privé	Non P-5 comme coordonnateur interne pour les questions de déontologie (10 %)	-	- Le prestataire externe est recruté par une procédure d'appel d'offres ouvert.	-	-

Annexe IV, partie I

Indépendance du chef du bureau de la déontologie (rattachement hiérarchique)

	Entité	Rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie au chef de secrétariat	Rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur	Présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie au chef de secrétariat	Présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie à l'organe directeur en tant que rapport du chef du bureau de la déontologie ou du chef de secrétariat	Réponse de la direction présentée séparément à l'organe directeur	Recommandations à la direction et/ou à l'organe directeur formulées dans le rapport annuel d'activité sur la déontologie	Accès du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux*	CNUCED	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSD	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	Organisation des Nations Unies	Oui	Non	Oui	Chef de secrétariat	Non	Oui, à l'Assemblée générale	Non
	PNUE	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
Fonds et programmes	FNUAP	Oui	Oui	Oui a) au Groupe de la déontologie des Nations Unies pour examen et b) au Directeur exécutif pour information	Chef du bureau de la déontologie	Oui	Oui à la direction	Oui

* Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3

	Entité	Rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie au chef de secrétariat	Rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur	Présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie au chef de secrétariat	Présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie à l'organe directeur en tant que rapport du chef du bureau de la déontologie ou du chef de secrétariat	Réponse de la direction présentée séparément à l'organe directeur	Recommandations à la direction et/ou à l'organe directeur formulées dans le rapport annuel d'activité sur la déontologie	Accès du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur
	HCR	Oui	Non	Oui a) au Groupe de la déontologie des Nations Unies pour examen et b) au Haut-Commissaire	Le rapport annuel d'activité sur la déontologie n'est pas présenté à l'organe directeur	Non	Oui à la direction	Non
	ONU-Femmes	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
	PAM	Non Depuis 2019	Non	Oui a) au Groupe de la déontologie des Nations Unies pour examen et b) au Directeur exécutif pour information	Chef du bureau de la déontologie	Non	Non	Oui
	PNUD	Oui	Oui	Oui a) au Groupe de la déontologie des Nations Unies pour examen et b) à l'Administrateur du PNUD pour information	Chef du bureau de la déontologie	Oui	Oui à la direction	Oui

	Entité	Rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie au chef de secrétariat	Rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur	Présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie au chef de secrétariat	Présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie à l'organe directeur en tant que rapport du chef du bureau de la déontologie ou du chef de secrétariat	Réponse de la direction présentée séparément à l'organe directeur	Recommandations à la direction et/ou à l'organe directeur formulées dans le rapport annuel d'activité sur la déontologie	Accès du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur
	UNICEF	Oui	Non	Oui a) au Groupe de la déontologie des Nations Unies pour examen et b) au Directeur exécutif pour information	Chef du bureau de la déontologie	Oui	Oui à la direction	Oui
	UNOPS	Oui	Non	Oui a) au Groupe de la déontologie des Nations Unies pour examen et b) au Directeur exécutif pour information	Chef du bureau de la déontologie	Oui	Oui à la direction	Oui
	UNRWA	Oui	Non	Oui a) au Groupe de la déontologie des Nations Unies pour examen, b) au Comité consultatif pour les questions de contrôle interne pour examen et avis et c) au Commissaire général pour information	Chef du bureau de la déontologie	Oui	Oui à la direction	Oui

	Entité	Rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie au chef de secrétariat	Rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur	Présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie au chef de secrétariat	Présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie à l'organe directeur en tant que rapport du chef du bureau de la déontologie ou du chef de secrétariat	Réponse de la direction présentée séparément à l'organe directeur	Recommandations à la direction et/ou à l'organe directeur formulées dans le rapport annuel d'activité sur la déontologie	Accès du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA	Non Par l'intermédiaire du Chef de cabinet du Directeur exécutif	Oui ^a	Oui	Oui ^b	Oui	Non	Non
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	Oui	Non	Oui	Chef de secrétariat, présenté de fait par le chef du bureau de la déontologie	Non	Non	Oui
	FAO	Oui	Non	Oui	Chef de secrétariat	Non	Non	Oui
	OACI	Oui	Oui	Oui	Chef de secrétariat, présenté de fait par le chef du bureau de la déontologie	Non	Oui à la direction et/ou à l'organe directeur	Oui
	OIT	Oui	Non	Oui	Non, le rapport annuel n'est pas présenté à l'organe directeur	Non	Non	Non
	OMI	Oui	Non	Oui	Chef de secrétariat	Non	Non	Non

^a À partir de 2021.

^b Jusqu'en 2020, le rapport annuel du bureau de la déontologie de l'ONUSIDA faisait partie du rapport intitulé « Actualisation concernant les questions relatives à la gestion stratégique des ressources humaines » présenté au Conseil de coordination du Programme. Depuis 2021, il est présenté comme un document spécial distinct au Conseil de coordination du programme.

	Entité	Rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie au chef de secrétariat	Rattachement hiérarchique direct du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur	Présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie au chef de secrétariat	Présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie à l'organe directeur en tant que rapport du chef du bureau de la déontologie ou du chef de secrétariat	Réponse de la direction présentée séparément à l'organe directeur	Recommandations à la direction et/ou à l'organe directeur formulées dans le rapport annuel d'activité sur la déontologie	Accès du chef du bureau de la déontologie à l'organe directeur
	OMM	Oui	Non	Oui	Chef du bureau de la déontologie	Non	Oui à l'organe directeur	Non
	OMPI	Oui	Non	Oui	Chef de secrétariat	Non	Oui à la direction et/ou à l'organe directeur	Oui
	OMS	Oui ^c	Oui	Oui	Chef de secrétariat	Non	Non	Non
	OMT	Oui	Non	Oui	Non ^d	Non	Non	Non
	ONUDI	Non	Non	Oui	Non, le rapport annuel n'est pas présenté à l'organe directeur	Non	Non	Non
	UIT	Oui	Non	Oui	Chef de secrétariat	Non	Non	Oui
	UNESCO	Oui	Non	Oui	Chef de secrétariat, présenté de fait par le chef du bureau de la déontologie	Non, le chef de secrétariat peut formuler des commentaires dans une annexe à part	Oui à la direction	Non
	UPU	Oui	Non	Oui	Chef de secrétariat, présenté de fait par le chef du bureau de la déontologie	Non	Non	Non

^c Le directeur du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique rend compte directement au chef de secrétariat et à l'organe directeur, et assiste aux réunions de l'organe directeur lors de la présentation du rapport annuel d'activité sur la déontologie.

^d Le rapport annuel de la déontologie de l'OMT est publié en annexe du rapport sur les ressources humaines présenté au Conseil exécutif de l'OMT.

Annexe IV, partie II

Indépendance du chef du bureau de la déontologie (statut contractuel)

	Entité	Nomination		Renvoi ou révocation		Durée du mandat	Période d'essai	Nombre de contrats	Restrictions au rengagement ultérieur
		Par le chef de secrétariat	Après consultation du comité d'audit ou de contrôle et/ou avec son assentiment	Par le chef de secrétariat	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Limitation du nombre des contrats successifs	En années	Nombre de contrats pendant un mandat	Restrictions au rengagement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux* * Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3	CNUCED	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSD	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	Organisation des Nations Unies	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	^a	Non

^a La Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU est actuellement titulaire d'un contrat continu.

	Entité	Nomination		Renvoi ou révocation		Durée du mandat	Période d'essai	Nombre de contrats	Restrictions au rengagement ultérieur
		Par le chef de secrétariat	Après consultation du comité d'audit ou de contrôle et/ou avec son assentiment	Par le chef de secrétariat	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Limitation du nombre des contrats successifs	En années	Nombre de contrats pendant un mandat	Restrictions au rengagement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
	PNUE	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
Fonds et programmes	FNUAP	Oui	Non	Oui	Non	Oui 5 ans Renouvelable une fois pour un maximum de 5 ans	Non	Plusieurs contrats consécutifs 1 + 2 + 2 ans	Oui
	HCR	Oui	Non	Oui	Non	Non ^b	Non	- ^c	Non
	ONU-Femmes	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	PAM	Oui	Non	Oui	Non	Oui 4 ans Renouvelable une fois pour 4 ans	Oui 1 an	Un mandat complet, après la période d'essai (1 + 3 ans)	Oui

^b Limité à 5 ans sur la base des règlements du HCR sur la durée d'affectation normale pour les postes au siège.

^c Le chef du bureau de la déontologie du HCR est actuellement titulaire d'un contrat continu.

	Entité	Nomination		Renvoi ou révocation		Durée du mandat	Période d'essai	Nombre de contrats	Restrictions au rengagement ultérieur
		Par le chef de secrétariat	Après consultation du comité d'audit ou de contrôle et/ou avec son assentiment	Par le chef de secrétariat	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Limitation du nombre des contrats successifs	En années	Nombre de contrats pendant un mandat	Restrictions au rengagement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
	PNUD	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui 5 ans Renouvelable une fois pour 5 ans	Oui 1 an, comme pour tout le personnel depuis 2021	Contrat initial 2 ans (dont 1 an de période d'essai) avec possibilité de prolongation de 3 ans (2 + 3 ans)	Oui
	UNICEF	Oui	Non	Oui	Oui	Oui 5 ans Renouvelable une fois pour un maximum de 5 ans	Non	Un mandat complet	Oui
	UNOPS	Oui	Non	Oui	Non	Non	Non	Contrat initial de 1 an Renouvelable sous réserve de la disponibilité des fonds et d'une performance satisfaisante	Non
	UNRWA	Oui	Non	Oui	Non	Oui 6 ans Non renouvelable	Oui 1 an	Plusieurs contrats consécutifs après la période d'essai (1 + 2 + 3 ans)	Oui

	Entité	Nomination		Renvoi ou révocation		Durée du mandat	Période d'essai	Nombre de contrats	Restrictions au rengagement ultérieur
		Par le chef de secrétariat	Après consultation du comité d'audit ou de contrôle et/ou avec son assentiment	Par le chef de secrétariat	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Limitation du nombre des contrats successifs	En années	Nombre de contrats pendant un mandat	Restrictions au rengagement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA	Oui	^d	Oui	-	Oui 5 ans Renouvelable une fois pour 2 ans	Oui
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	Oui	-	Oui	-	Oui 3 ans Renouvelable deux fois pour 2 ans chacun ^e	Oui 1 an	Un mandat complet, après la période d'essai	Oui
	FAO	Oui	Non ^f	Oui	Non	Oui 7 ans Non renouvelable	Oui 1 an	Plusieurs contrats consécutifs après la période d'essai (1 + 2 + 4 ans)	Oui

^d L'ONUSIDA, l'AIEA, l'OMI, l'OMT et l'UPU n'ont pas de comité d'audit et de contrôle externe indépendant. L'organe directeur de l'ONUSIDA a décidé en décembre 2020 de créer un comité de contrôle indépendant et de sélectionner ses membres en 2021.

^e Sur la base du règlement du personnel concernant la période maximale de service.

^f Le mandat du comité sera revu pour inclure ces considérations.

	Entité	Nomination		Renvoi ou révocation		Durée du mandat	Période d'essai	Nombre de contrats	Restrictions au rengagement ultérieur
		Par le chef de secrétariat	Après consultation du comité d'audit ou de contrôle et/ou avec son assentiment	Par le chef de secrétariat	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Limitation du nombre des contrats successifs	En années	Nombre de contrats pendant un mandat	Restrictions au rengagement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
	OACI	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui 7 ans Non renouvelable	Oui 1 an	Un mandat complet, après la période d'essai	Oui
	OIT	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui 24 mois	Prolongation du contrat après la période d'essai sous réserve d'une conduite et d'une performance satisfaisantes	Non
	OMI	Oui	-	Oui	-	Non	..	-	Non
	OMM	Oui	Non	Oui	Non	Voir UIT	Voir UIT	Voir UIT	Voir UIT
	OMPI	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui 4 ans Renouvelable une fois pour 4 ans	Oui 1 an	Un mandat complet, après la période d'essai	Oui
	OMS	Oui ^g	Non	Oui	Non	Non	..	-	Non
	OMT	Oui	-	Oui	-	Non	-	-	Non

^g Cette information concerne le Directeur du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique.

	Entité	Nomination		Renvoi ou révocation		Durée du mandat	Période d'essai	Nombre de contrats	Restrictions au rengagement ultérieur
		Par le chef de secrétariat	Après consultation du comité d'audit ou de contrôle et/ou avec son assentiment	Par le chef de secrétariat	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Limitation du nombre des contrats successifs	En années	Nombre de contrats pendant un mandat	Restrictions au rengagement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
	ONU	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui 1 an	..	Non
	UIT	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui 1 an	..	Non
	UNESCO	Oui	Non	Oui	Non	Oui 4 ans Non renouvelable	Oui 1 an	Un mandat complet, après la période d'essai	Oui
	UPU	Oui À l'issue d'une procédure d'appel d'offres ouvert	-	Oui	-	Oui ^h 3 ans Non renouvelable	-	-	-

^h La fonction de déontologie est confiée à un prestataire du secteur privé.

Annexe V

Rôle des comités d'audit et de contrôle vis-à-vis de la fonction de déontologie

	Entité	L'entité a un comité d'audit et de contrôle	Le comité d'audit et de contrôle épaulé ou conseille l'organe directeur	La déontologie est expressément intégrée dans le mandat du comité d'audit et de contrôle	Le comité d'audit et de contrôle examine la fonction de déontologie et ses activités	Le comité d'audit et de contrôle examine les crédits et effectifs nécessaires à la fonction de déontologie	Le comité d'audit et de contrôle examine la performance globale de la fonction de déontologie	Le comité d'audit et de contrôle participe à la sélection ou au renvoi ou à la révocation du chef du service de la déontologie	Le comité d'audit et de contrôle formule des recommandations formelles sur la déontologie
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux* * Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3	CNUCED	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSDC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	Organisation des Nations Unies	Oui	Oui	Non	Oui (en partie)	Non	Non	Non	Oui
	PNUE	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies

	Entité	L'entité a un comité d'audit et de contrôle	Le comité d'audit et de contrôle épaulé ou conseille l'organe directeur	La déontologie est expressément intégrée dans le mandat du comité d'audit et de contrôle	Le comité d'audit et de contrôle examine la fonction de déontologie et ses activités	Le comité d'audit et de contrôle examine les crédits et effectifs nécessaires à la fonction de déontologie	Le comité d'audit et de contrôle examine la performance globale de la fonction de déontologie	Le comité d'audit et de contrôle participe à la sélection ou au recrutement et au renvoi ou à la révocation du chef du service de la déontologie	Le comité d'audit et de contrôle formule des recommandations formelles sur la déontologie
Fonds et programmes	FNUAP	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
	HCR	Oui	Oui	Oui ^a	Non	Non	Non	Non	Non
	ONU-Femmes	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
	PAM	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
	PNUD	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	UNICEF	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
	UNOPS	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non
	UNRWA	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA	Non ^b	-	-	-	-	-	-	-
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	Non	-	-	-	-	-	-	-
	FAO	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui

^a Si elle ne figure pas expressément dans son mandat, le comité de surveillance du HCR considère que la déontologie relève de sa mission d'examen de l'efficacité du système de responsabilité. La déontologie est donc un point ordinaire de son ordre du jour.

^b L'organe directeur de l'ONUSIDA a décidé en décembre 2020 de créer un comité de contrôle indépendant. Au moment où le présent examen a été mené, son mandat n'est pas disponible.

	Entité	L'entité a un comité d'audit et de contrôle	Le comité d'audit et de contrôle épaulé ou conseille l'organe directeur	La déontologie est expressément intégrée dans le mandat du comité d'audit et de contrôle	Le comité d'audit et de contrôle examine la fonction de déontologie et ses activités	Le comité d'audit et de contrôle examine les crédits et effectifs nécessaires à la fonction de déontologie	Le comité d'audit et de contrôle examine la performance globale de la fonction de déontologie	Le comité d'audit et de contrôle participe à la sélection ou au recrutement et au renvoi ou à la révocation du chef du service de la déontologie	Le comité d'audit et de contrôle formule des recommandations formelles sur la déontologie
	OACI	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	OIT	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non
	OMI	Non	-	-	-	-	-	-	-
	OMM	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	OMPI	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	OMS	Oui	Oui	Non ^c	Non	Non	Non	Non	Non
	OMT	Non	-	-	-	-	-	-	-
	ONUDI	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	Non
	UIT	Oui	Oui	Non ^d	Non	Non	Non	Non	Non
	UNESCO	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
	UPU	Non	-	-	-	-	-	-	-

^c Le comité d'audit et de contrôle de l'OMS, en accord avec la direction de l'OMS, a inscrit de fait la déontologie comme un point ordinaire l'ordre du jour de ses réunions. Son mandat est en cours de révision. Il est prévu que la déontologie soit ajoutée au mandat révisé.

^d Le mandat révisé du Comité consultatif indépendant pour les questions de gestion de l'UIT a été approuvé par le Conseil de l'UIT en 2018 et inclut la responsabilité de la déontologie. Le mandat révisé n'a toutefois pas été présenté à la Conférence de plénipotentiaires de l'UIT en 2018, et n'a donc pas encore été approuvé. La prochaine occasion d'approuver une révision se présentera à la Conférence de plénipotentiaires qui se tiendra en 2022. Dans l'intervalle, sur la base d'un accord tacite, le Comité consultatif indépendant pour les questions de gestion continue d'examiner les questions déontologiques.

Annexe VI

Fonction de déontologie : nombre total de demandes de services et de conseils, personnel formé et participants au dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts

	Entité	Nombre total de questions (demandes de services et de conseils) traitées						Nombre total de personnes formées			Nombre total de participants au dispositif de transparence financière ou de déclaration des conflits d'intérêts examinés		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux* * Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3	CNUCED	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSDC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	Organisation des Nations Unies	980 ^a	1 671 ^b	1 490	1 966	2 141	1 681	99 427	124 503	107 999	5 937	6 157	5 904
	PNUE	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies

^a Demandes de services et de conseils du 1^{er} août 2014 au 31 août 2015.

^b En raison d'un changement dans la période d'établissement des rapports, la période 2015-2016 contient les données couvrant dix-huit mois, du 1^{er} août 2015 au 31 décembre 2016.

	Entité	Nombre total de questions (demandes de services et de conseils) traitées						Nombre total de personnes formées			Nombre total de participants au dispositif de transparence financière ou de déclaration des conflits d'intérêts examinés		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Fonds et programmes	FNUAP	390	372	443	397	309	430	864	1 338	1 150	515	542	542
	HCR^c	Environ 105	153	191	316	458	420	13 438	Environ 14 500	13 282	1 716	2 104	2 223
	ONU-Femmes^d	2 072	..	135	154	..
	PAM	252 ^c	343 ^c	1 229	1 830	1 752	1 177	Environ 14 000	Environ 17 000	Environ 18 000	1 830	2 069	2 618
	PNUD	643	836	995	1 067	1 120	1 143	14 998	17 524	18 199	1 394	1 276	1 459
	UNICEF	323	321	634	738	788	555	2 786	9 925	Environ 15 000	2 160	1 613	1 626
	UNOPS	498	621	961	1 055	868	970	411 ^e	432 ^f	1 392	810	851	893
	UNRWA	299	295	316	293	320	286	1 015	780	750	691	829	76 ^g 1 161 ^h
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA^c	97	145	205	234	249	124	662	1 091	Environ 76 % du personnel	134	198	467

^c Demandes de conseils déontologiques uniquement.

^d ONU-Femmes est desservie par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.

^e L'UNOPS a indiqué le nombre de membres du personnel ayant suivi le cours obligatoire sur la déontologie et l'intégrité en 2018. Les chiffres pour les autres cours ne sont pas disponibles.

^f L'UNOPS a indiqué le nombre de membres du personnel ayant suivi le cours obligatoire sur la déontologie et l'intégrité en 2019. Les chiffres pour les autres cours ne sont pas disponibles.

^g Le dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU.

^h Dispositif de déclaration des conflits d'intérêts du personnel recruté sur le plan régional.

	Entité	Nombre total de questions (demandes de services et de conseils) traitées						Nombre total de personnes formées			Nombre total de participants au dispositif de transparence financière ou de déclaration des conflits d'intérêts examinés		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA ^c	92 ⁱ	202	206	986	2 311	..	201	342	669
	FAO ^c	193	218	251	302	209	288	Environ 6 800	Environ 3 500	..	410	411	..
	OACI ^c	85	68	58	63	140	250	746	149	149	156
	OIT ^c	..	22	34	40	36	..	490	928	..	164 ^j	161	..
	OMI ^c	13	24	23	37 ^k	19	..	39	44	50
	OMM ^c	15	15	22	25	140	43 ^l	47	..
	OMPI ^c	16	36	40	98	55	50	500	470	412	105	105	111
	OMS ^c	26	48	Environ 70	Environ 110	Environ 200	Environ 400	Tout le personnel	Tout le personnel	95 % du personnel	1 452	1 710	4 726 ^m
	OMT ^c	16	24	15	Pas de formation	156	0	15	20	20
	ONUDI ^c	18	40	..	566	..	295	498	..
	UIT ^c	50	.. ⁿ	26	52	0	82	Tous les membres du personnel visés	107	168	72
	UNESCO	260	262	355	313	354	362	595	571	1 229	407	422	449
UPU ^c	1	0	2	215	252	..	57 ^o	57	52	

ⁱ De mai à décembre 2018.

^j Le dispositif de transparence financière est administré par le trésorier et contrôleur financier de l'OIT.

^k Personnel uniquement.

^l Le dispositif de transparence financière est administré par le Bureau de contrôle interne de l'OMM.

^m Ce chiffre comprend les fonctionnaires et les experts ou conseillers externes.

ⁿ Le poste de déontologue de l'UIT était vacant de mai 2018 à juin 2019.

^o Le dispositif de transparence financière est sous-traité à un prestataire du secteur privé.

Annexe VII

Responsabilités du bureau de la déontologie : appui à l'élaboration de normes et de politiques, formation, et avis et conseils concernant l'application des normes formulées par le CCI en 2010

	Entité	a) Le bureau de la déontologie dirige les activités de normalisation et d'appui aux politiques, y compris concernant les éléments suivants : cadeaux, distinctions honorifiques et décorations, conflits d'intérêts, politique de protection des dénonciateurs d'irrégularités et politique de transparence financière ;	b) Le bureau de la déontologie dirige les activités d'élaboration de programmes de formation obligatoire (initiation et perfectionnement) et d'ateliers pour tous les fonctionnaires de l'entité ;	c) Le bureau de la déontologie construit un site Web consacré à la fonction de déontologie dans l'entité, site complet et mis à jour périodiquement ;	d) Le bureau de la déontologie répond aux demandes d'avis et de conseils dans un délai précis ;	e) Le bureau de la déontologie conserve un enregistrement des avis et des conseils donnés ;	f) Le bureau de la déontologie collabore avec les autres entités concernées du secrétariat, afin que les avis et les conseils donnés au personnel soient cohérents.
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux* * Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3	CNUCED	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSDC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	Organisation des Nations Unies	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	PNUE	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies

	Entité	a) Le bureau de la déontologie dirige les activités de normalisation et d'appui aux politiques, y compris concernant les éléments suivants : cadeaux, distinctions honorifiques et décorations, conflits d'intérêts, politique de protection des dénonciateurs d'irrégularités et politique de transparence financière ;	b) Le bureau de la déontologie dirige les activités d'élaboration de programmes de formation obligatoire (initiation et perfectionnement) et d'ateliers pour tous les fonctionnaires de l'entité ;	c) Le bureau de la déontologie construit un site Web consacré à la fonction de déontologie dans l'entité, site complet et mis à jour périodiquement ;	d) Le bureau de la déontologie répond aux demandes d'avis et de conseils dans un délai précis ;	e) Le bureau de la déontologie conserve un enregistrement des avis et des conseils donnés ;	f) Le bureau de la déontologie collabore avec les autres entités concernées du secrétariat, afin que les avis et les conseils donnés au personnel soient cohérents.
Fonds et programmes	FNUAP	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
	HCR	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
	ONU-Femmes	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	PAM	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	PNUD	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	UNICEF	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	UNOPS	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	UNRWA	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	FAO	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	OACI	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui

	Entité	a) Le bureau de la déontologie dirige les activités de normalisation et d'appui aux politiques, y compris concernant les éléments suivants : cadeaux, distinctions honorifiques et décorations, conflits d'intérêts, politique de protection des dénonciateurs d'irrégularités et politique de transparence financière ;	b) Le bureau de la déontologie dirige les activités d'élaboration de programmes de formation obligatoire (initiation et perfectionnement) et d'ateliers pour tous les fonctionnaires de l'entité ;	c) Le bureau de la déontologie construit un site Web consacré à la fonction de déontologie dans l'entité, site complet et mis à jour périodiquement ;	d) Le bureau de la déontologie répond aux demandes d'avis et de conseils dans un délai précis ;	e) Le bureau de la déontologie conserve un enregistrement des avis et des conseils donnés ;	f) Le bureau de la déontologie collabore avec les autres entités concernées du secrétariat, afin que les avis et les conseils donnés au personnel soient cohérents.
	OIT	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
	OMI	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
	OMM	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
	OMPI	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	OMS	Oui	Non ^a	Oui	Oui	Oui	Oui
	OMT	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	ONUDI	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	UIT	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	UNESCO	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	UPU	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui

Note : Les normes formulées par le CCI en 2010 sont présentées dans le document JIU/REP/2010/3.

^a Le CCI a été informé qu'une formation obligatoire était en cours d'élaboration en 2021.

Annexe VIII

Responsabilités du bureau de la déontologie dans le cadre de la politique de protection des lanceurs d'alerte concernant l'application des normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020

	Entité	a) Le bureau de la déontologie reçoit les plaintes pour représailles	b) Les plaintes sont enregistrées et examinées par le bureau en toute confidentialité	c) Le dépôt des plaintes auprès du bureau peut se faire par une ligne téléphonique spéciale ou une adresse de courriel spéciale	d) Le bureau de la déontologie examine les plaintes sans tarder	e) Le bureau de la déontologie procède à un examen préliminaire des faits allégués et, en cas de présomption suffisante de représailles, il demande une enquête officielle	f) Le bureau informe le plaignant par écrit du résultat de l'examen préliminaire et de l'enquête	g) Si des représailles sont effectivement constatées, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat	h) Lorsqu'il est constaté que la plainte pour représailles est dénuée de fondement ou intentionnellement fallacieuse, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux* * Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3	CNUCED	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSDC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	Organisation des Nations Unies	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non

	Entité	a) Le bureau de la déontologie reçoit les plaintes pour représailles	b) Les plaintes sont enregistrées et examinées par le bureau en toute confidentialité	c) Le dépôt des plaintes auprès du bureau peut se faire par une ligne téléphonique spéciale ou une adresse de courriel spéciale	d) Le bureau de la déontologie examine les plaintes sans tarder	e) Le bureau de la déontologie procède à un examen préliminaire des faits allégués et, en cas de présomption suffisante de représailles, il demande une enquête officielle	f) Le bureau informe le plaignant par écrit du résultat de l'examen préliminaire et de l'enquête	g) Si des représailles sont effectivement constatées, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat	h) Lorsqu'il est constaté que la plainte pour représailles est dénuée de fondement ou intentionnellement fallacieuse, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat
	PNUE	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
Fonds et programmes	FNUAP	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	HCR	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	ONU-Femmes	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	PAM	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	PNUD	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	UNICEF	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	UNOPS	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non

	Entité	a) Le bureau de la déontologie reçoit les plaintes pour représailles	b) Les plaintes sont enregistrées et examinées par le bureau en toute confidentialité	c) Le dépôt des plaintes auprès du bureau peut se faire par une ligne téléphonique spéciale ou une adresse de courriel spéciale	d) Le bureau de la déontologie examine les plaintes sans tarder	e) Le bureau de la déontologie procède à un examen préliminaire des faits allégués et, en cas de présomption suffisante de représailles, il demande une enquête officielle	f) Le bureau informe le plaignant par écrit du résultat de l'examen préliminaire et de l'enquête	g) Si des représailles sont effectivement constatées, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat	h) Lorsqu'il est constaté que la plainte pour représailles est dénuée de fondement ou intentionnellement fallacieuse, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat
	UNRWA	Non ^a	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	FAO	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Non	Non
	OACI	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	OIT	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non

^a La politique de protection des dénonciateurs est administrée par le Département des services de contrôle interne.

	Entité	a) Le bureau de la déontologie reçoit les plaintes pour représailles	b) Les plaintes sont enregistrées et examinées par le bureau en toute confidentialité	c) Le dépôt des plaintes auprès du bureau peut se faire par une ligne téléphonique spéciale ou une adresse de courriel spéciale	d) Le bureau de la déontologie examine les plaintes sans tarder	e) Le bureau de la déontologie procède à un examen préliminaire des faits allégués et, en cas de présomption suffisante de représailles, il demande une enquête officielle	f) Le bureau informe le plaignant par écrit du résultat de l'examen préliminaire et de l'enquête	g) Si des représailles sont effectivement constatées, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat	h) Lorsqu'il est constaté que la plainte pour représailles est dénuée de fondement ou intentionnellement fallacieuse, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat
	OMI	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	OMM	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	OMPI	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	OMS	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non
	OMT	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	ONUDI	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Non	Non
	UIT	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	UNESCO	Oui	Oui	Oui (en partie) Pas de ligne directe	Oui	Oui	Oui	Oui	Non

	Entité	a) Le bureau de la déontologie reçoit les plaintes pour représailles	b) Les plaintes sont enregistrées et examinées par le bureau en toute confidentialité	c) Le dépôt des plaintes auprès du bureau peut se faire par une ligne téléphonique spéciale ou une adresse de courriel spéciale	d) Le bureau de la déontologie examine les plaintes sans tarder	e) Le bureau de la déontologie procède à un examen préliminaire des faits allégués et, en cas de présomption suffisante de représailles, il demande une enquête officielle	f) Le bureau informe le plaignant par écrit du résultat de l'examen préliminaire et de l'enquête	g) Si des représailles sont effectivement constatées, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat	h) Lorsqu'il est constaté que la plainte pour représailles est dénuée de fondement ou intentionnellement fallacieuse, le bureau de la déontologie en informe le chef du secrétariat
	UPU	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non

Note : Les normes formulées par le CCI en 2010 sont présentées dans le document JIU/REP/2010/3.

Annexe IX

Responsabilités du bureau de la déontologie dans le cadre du programme de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts concernant l'application des normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020

	Entité	a) Le bureau de la déontologie administre le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts pour tous les fonctionnaires concernés autres que le personnel du bureau lui-même ;	b) Le bureau de la déontologie examine les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts et y donne suite s'il y a lieu ;	c) Le bureau de la déontologie procède à la vérification d'un échantillon aléatoire de déclarations pour en évaluer l'exactitude ;	d) Les fonctionnaires du bureau de la déontologie déposent leur déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts auprès du chef de secrétariat ;	e) La déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts des fonctionnaires du bureau sont examinées et vérifiées par le service juridique.
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux* * Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3	CNUCED	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	Organisation des Nations Unies	Oui	Oui	Oui	Non : auprès d'un examinateur externe indépendant	Non : par un examinateur externe indépendant
	PNUE	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies

	Entité	a) Le bureau de la déontologie administre le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts pour tous les fonctionnaires concernés autres que le personnel du bureau lui-même ;	b) Le bureau de la déontologie examine les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts et y donne suite s'il y a lieu ;	c) Le bureau de la déontologie procède à la vérification d'un échantillon aléatoire de déclarations pour en évaluer l'exactitude ;	d) Les fonctionnaires du bureau de la déontologie déposent leur déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts auprès du chef de secrétariat ;	e) La déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts des fonctionnaires du bureau sont examinées et vérifiées par le service juridique.
Fonds et programmes	FNUAP	Oui	Oui	Oui	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU
	HCR	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU
	ONU-Femmes	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	PAM	Oui	Oui	Non	Non : pour le chef du bureau de la déontologie, auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : pour le chef du bureau de la déontologie, par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU
	PNUD	Oui	Oui	Oui	Non : le chef du bureau de la déontologie et son personnel déposent un dossier auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : le chef du bureau de la déontologie et son personnel déposent un dossier auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU
	UNICEF	Oui	Oui	Oui	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU
	UNOPS	Oui	Oui	Non ^a	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU

^a La vérification était en suspens entre 2014 et 2020.

	Entité	a) Le bureau de la déontologie administre le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts pour tous les fonctionnaires concernés autres que le personnel du bureau lui-même ;	b) Le bureau de la déontologie examine les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts et y donne suite s'il y a lieu ;	c) Le bureau de la déontologie procède à la vérification d'un échantillon aléatoire de déclarations pour en évaluer l'exactitude ;	d) Les fonctionnaires du bureau de la déontologie déposent leur déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts auprès du chef de secrétariat ;	e) La déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts des fonctionnaires du bureau sont examinées et vérifiées par le service juridique.
	UNRWA	Non : pour le personnel recruté sur le plan international, auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU Oui : pour le personnel local ^b	Non : pour le personnel recruté sur le plan international, auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU Oui : pour le personnel local	Non : pour le personnel recruté sur le plan international, auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU Oui : pour le personnel local	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA	Oui : (déclaration d'intérêts) pour le dispositif de transparence financière, voir Organisation des Nations Unies	Oui : (déclaration d'intérêts) pour le dispositif de transparence financière, voir Organisation des Nations Unies	Oui : (déclaration d'intérêts) pour le dispositif de transparence financière, voir Organisation des Nations Unies	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU (dispositif de transparence financière)	Non : par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU (dispositif de transparence financière)
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	Oui (déclaration d'intérêts)	Oui (déclaration d'intérêts)	Oui (déclaration d'intérêts)	Non	Non
	FAO	Oui	Oui	Oui	Non	Non : par un prestataire externe
	OACI	Oui	Oui	Oui	Oui	Non

^b Dispositif de déclaration des conflits d'intérêts du personnel recruté sur le plan régional.

	Entité	a) Le bureau de la déontologie administre le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts pour tous les fonctionnaires concernés autres que le personnel du bureau lui-même ;	b) Le bureau de la déontologie examine les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts et y donne suite s'il y a lieu ;	c) Le bureau de la déontologie procède à la vérification d'un échantillon aléatoire de déclarations pour en évaluer l'exactitude ;	d) Les fonctionnaires du bureau de la déontologie déposent leur déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts auprès du chef de secrétariat ;	e) La déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts des fonctionnaires du bureau sont examinées et vérifiées par le service juridique.
	OIT	Non ^c	Non	Non	Non	Non
	OMI	Oui	Oui	Non	Non	Non
	OMM	Non ^d	Non	Non	Non	Non
	OMPI	Oui	Oui	Oui	Non	Non
	OMS	Oui (déclaration d'intérêts)	Oui (déclaration d'intérêts)	Oui (déclaration d'intérêts)	Non : le personnel du bureau de la déontologie utilise le même système en ligne que tous les autres fonctionnaires	Non : par le Directeur du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique
	OMT	Oui (déclaration d'intérêts)	Oui (déclaration d'intérêts)	Oui (déclaration d'intérêts)	Non	Non
	ONUDI	Oui	Oui	Non	Non : auprès du Directeur principal de la gestion institutionnelle et des opérations	Non : par le Directeur principal de la gestion institutionnelle et des opérations
	UIT	Oui	Oui	Oui	Oui	Non : par le déontologue, à l'exception des déclarations du déontologue, qui sont soumises au Secrétaire général
	UNESCO	Oui	Oui	Non	Non : auprès du Directeur des services de contrôle interne	Non : par le Directeur des services de contrôle interne

^c Administré par le trésorier et contrôleur financier de l'OIT.

^d Administré par le bureau du contrôle interne.

	Entité	a) Le bureau de la déontologie administre le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts pour tous les fonctionnaires concernés autres que le personnel du bureau lui-même ;	b) Le bureau de la déontologie examine les déclarations de situation financière et déclarations d'intérêts et y donne suite s'il y a lieu ;	c) Le bureau de la déontologie procède à la vérification d'un échantillon aléatoire de déclarations pour en évaluer l'exactitude ;	d) Les fonctionnaires du bureau de la déontologie déposent leur déclaration de situation financière et déclaration d'intérêts auprès du chef de secrétariat ;	e) La déclaration de situation financière et la déclaration d'intérêts des fonctionnaires du bureau sont examinées et vérifiées par le service juridique.
	UPU	Non ^e	Non	Non	^f	-

Note : Les normes formulées par le CCI en 2010 sont présentées dans le document JIU/REP/2010/3.

^e Le dispositif de transparence financière est sous-traité à un prestataire de services du secteur privé différent du prestataire de services déontologiques du secteur privé.

^f La fonction de déontologie confiée à un prestataire externe du secteur privé.

Annexe X

Obligation des chefs de secrétariat dans le cadre de la fonction de déontologie concernant l'application des normes formulées par le CCI en 2010 et en 2020

	Entité	a) Le droit du chef de la fonction de déontologie de participer à toutes les réunions des instances supérieures est consigné par écrit par le chef de secrétariat ;	b) Le chef de secrétariat tient avec le personnel une réunion annuelle dont l'ordre du jour comprend un point consacré expressément à la déontologie ;	c) Le chef de secrétariat présente une déclaration personnelle de situation financière au bureau de la déontologie ;	d) Le bureau de la déontologie examine et vérifie la déclaration du chef de secrétariat ;	e) Le chef de secrétariat rend volontairement sa déclaration publique.
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux* * Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3	CNUCED	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Non
	ONU-Habitat	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Oui, en 2018
	ONUSD	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Oui
	Organisation des Nations Unies	Oui (en partie)	Oui	Oui	Oui	Oui
	PNUE	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Oui, en 2017
Fonds et programmes	FNUAP	Oui (en partie)	Oui	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : pris en charge par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Oui
	HCR	Oui (en partie)	Oui	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : pris en charge par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Oui

	Entité	a) Le droit du chef de la fonction de déontologie de participer à toutes les réunions des instances supérieures est consigné par écrit par le chef de secrétariat ;	b) Le chef de secrétariat tient avec le personnel une réunion annuelle dont l'ordre du jour comprend un point consacré expressément à la déontologie ;	c) Le chef de secrétariat présente une déclaration personnelle de situation financière au bureau de la déontologie ;	d) Le bureau de la déontologie examine et vérifie la déclaration du chef de secrétariat ;	e) Le chef de secrétariat rend volontairement sa déclaration publique.
	ONU-Femmes	Non ^a	Oui	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : pris en charge par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non
	PAM	Non	Oui	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : pris en charge par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Oui
	PNUD	Oui	Oui	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : pris en charge par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non
	UNICEF	Oui (en partie)	Oui	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : pris en charge par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non
	UNOPS	Oui (en partie)	Non	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : pris en charge par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Oui
	UNRWA	Non ^b	Oui	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : pris en charge par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Oui

^a ONU-Femmes n'a pas de poste de déontologue.

^b Bien que cette disposition ne figure pas dans les termes de référence de la fonction d'éthique, le chef du bureau de la déontologie assiste aux réunions mensuelles du comité de gestion.

	Entité	a) Le droit du chef de la fonction de déontologie de participer à toutes les réunions des instances supérieures est consigné par écrit par le chef de secrétariat ;	b) Le chef de secrétariat tient avec le personnel une réunion annuelle dont l'ordre du jour comprend un point consacré expressément à la déontologie ;	c) Le chef de secrétariat présente une déclaration personnelle de situation financière au bureau de la déontologie ;	d) Le bureau de la déontologie examine et vérifie la déclaration du chef de secrétariat ;	e) Le chef de secrétariat rend volontairement sa déclaration publique.
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	Oui
	ONUSIDA	Oui (en partie)	Oui	Non : auprès du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Non : pris en charge par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU	Oui
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	Oui (en partie)	Oui	Oui	Oui	Non
	FAO	Non	Oui	Oui	Oui	Non
	OACI	Oui (en partie)	Oui	Oui	Oui Si le chef de secrétariat est sélectionné lors du processus de vérification aléatoire	Non
	OIT	Non	Oui	Non	Non	Non
	OMI	Oui (en partie)	Non	Non	Non	Non
	OMM	Non	Oui	Oui	Oui	Non
	OMPI	Oui (en partie)	Oui	Oui	Oui	Non
	OMS	Oui (en partie) Directeur du Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique	Oui	Non	Non	Non
	OMT	Non	Non	Oui	Oui	Non
ONUDI	Non	Oui	Oui	Oui	Non	

	Entité	a) Le droit du chef de la fonction de déontologie de participer à toutes les réunions des instances supérieures est consigné par écrit par le chef de secrétariat ;	b) Le chef de secrétariat tient avec le personnel une réunion annuelle dont l'ordre du jour comprend un point consacré expressément à la déontologie ;	c) Le chef de secrétariat présente une déclaration personnelle de situation financière au bureau de la déontologie ;	d) Le bureau de la déontologie examine et vérifie la déclaration du chef de secrétariat ;	e) Le chef de secrétariat rend volontairement sa déclaration publique.
	UIT	Oui (en partie)	Oui	Oui	Oui	Non
	UNESCO	Non	Non	Oui	Oui	Non
	UPU	-	Oui	Non	Non	Non

Note : Les normes formulées par le CCI en 2010 sont présentées dans le document JIU/REP/2010/3.

Annexe XI, partie I

Ressources allouées à la fonction de déontologie (au 31 décembre 2018)

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (recalculées en millions de dollars É.-U.) ¹	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2018 (en millions) ²	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2018 (recalculé en millions de dollars É.-U.)	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 décembre 2018	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2018	Effectif total du bureau de la déontologie
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux* * Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3	CNUCED	69,2 \$ ³	69,2	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	542 ⁴	492 ⁵	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	178,7 \$	178,7	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies ONU	826 ¹¹	350 ⁶	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSDC	409,1 \$ ⁷	409,1	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	1 159 ¹¹	704 ⁸	Voir Organisation des Nations Unies
	Opérations sur le terrain et missions politiques spéciales des Nations Unies	7 462,5 \$ (1 ^{er} juillet 2018-20 juin 2019) ⁹	7 462,5 (1 ^{er} juillet 2018-20 juin 2019)	Voir ci-dessus	Voir ci-dessus	100 035 ¹⁰	17 407 ¹¹	Voir ci-dessus

¹ Sur la base des taux de change moyens du FMI pour l'année 2018.

² Informations fournies par l'entité sauf indication contraire.

³ A/74/5 (Vol. I), ce montant est inclus dans les recettes totales de l'ONU (budget ordinaire).

⁴ Informations fournies par les entités.

⁵ A/74/82, le nombre de fonctionnaires est inclus dans le nombre total de fonctionnaires de l'ONU.

⁶ Ibid.

⁷ A/74/5 (Vol. I), Ce montant est inclus dans les recettes totales de l'ONU (budget ordinaire).

⁸ A/74/82, le nombre de fonctionnaires est inclus dans le nombre total de fonctionnaires de l'ONU.

⁹ A/74/5 (Vol. II).

¹⁰ Ibid.

¹¹ A/74/82.

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (recalculées en millions de dollars É.-U.) ¹	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2018 (en millions) ²	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2018 (recalculé en millions de dollars É.-U.)	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 décembre 2018	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2018	Effectif total du bureau de la déontologie
	Organisation des Nations Unies	6 790,4 \$ ¹²	6 790,4	2,376 \$	2,376	Environ 54 000	37 505 ^{13, 14}	13 ¹⁵
	PNUE	741,8 \$	741,8	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies ONU	2 341 ¹¹	1 292 ¹⁶	Voir Organisation des Nations Unies
Fonds et programmes	FNUAP	1 209,3 \$	1 209,3	0,056 \$	0,056	6 547 ¹¹	2 785 ¹⁷	2
	HCR	4 338,3 \$	4 338,3	0,652 \$	0,652	16 310 ¹¹	11 867 ¹⁸	14
	ONU-Femmes	404,7 \$	404,7	0 ¹⁹	0 ⁵¹	1 891 ²⁰	990 ²¹	Voir Organisation des Nations Unies
	PAM	7 368,3 \$	7 368,3	0,224 \$ ²²	0,224	16 858 ²³	1 499 ²⁴	10
	PNUD	5 517,0 \$	5 517,0	0,186 \$	0,186	18 147 ¹¹	7 203 ²⁵	4

¹² A/74/5 (Vol. I).

¹³ A/74/82.

¹⁴ Le chiffre de 37 505 inclut les chiffres fournis plus loin pour le personnel des opérations hors siège, de la CNUCED, du PNUE, d'ONU-Habitat et de l'ONUSIDA, comme indiqué dans A/75/591.

¹⁵ Ce chiffre correspond au nombre de fonctionnaires employés du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. Aucun non-fonctionnaire n'est employé.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ A/74/5/Add.8.

¹⁸ A/74/82.

¹⁹ Services déontologiques fournis par le Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU.

²⁰ A/74/5/Add.12.

²¹ A/74/82.

²² Informations fournies par l'entité.

²³ Rapport annuel du PAM sur les résultats de 2018, annexe X.

²⁴ Ibid.

²⁵ A/74/82.

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (recalculées en millions de dollars É.-U.) ¹	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2018 (en millions) ²	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2018 (recalculé en millions de dollars É.-U.)	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 décembre 2018	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2018	Effectif total du bureau de la déontologie
	UNICEF	6 675,8 \$	6 675,8	0,051 \$	0,051	18 321 ¹¹	14 396 ²⁶	4
	UNOPS	942,5 \$	942,5	0,122 \$	0,122	4 439 ¹¹	756 ²⁷	3
	UNRWA	1 295,2 \$	1 295,2	0,019 \$	0,019	29 628 ²⁸	188 ²⁹	3
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	120,1 \$	120,1	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	1 287 ³⁰	323 ³¹	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA	218,7 \$	218,7	0,008 \$	0,008	808 ³²	680 ³³	1
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	585,0 €	688,2	0,01 €	0,012	3 200 ¹¹	2 507 ¹¹	2
	FAO	1 629,0 \$	1 629,0	0,063 \$	0,063	11 532 ¹¹	3 121 ¹¹	1
	OACI	321,5 \$CAN	247,3	0,016 \$CAN	0,012	933 ¹¹	702 ¹¹	1
	OIT	708,3 \$	708,3	0 \$	0	3 102 ³⁴	3 102 ³⁵	0,25 ³⁶
	OMI	57,9 £	77,2	0,015 £	0,02	410 ¹¹	270 ¹¹	1

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

²⁸ A/74/5/Add.4.

²⁹ A/74/82.

³⁰ A/74/5 (Vol. III).

³¹ A/74/82.

³² UNAIDS/PCB(44)/CRP1.

³³ UNAIDS/PCB(44)/19.8.

³⁴ GB.335/PFA/11.

³⁵ Ibid.

³⁶ Jusqu'au 31 décembre 2021. À partir de 2022, l'OIT disposera d'un poste à temps plein de déontologue.

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (recalculées en millions de dollars É.-U.) ¹	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2018 (en millions) ²	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2018 (recalculé en millions de dollars É.-U.)	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 décembre 2018	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2018	Effectif total du bureau de la déontologie
	OMM	87,8 FS	89,6	0 FS	0	405 ¹¹	324 ¹¹	0,2 ³⁷
	OMPI	430,6 FS	439,4	0,099 FS	0,102	1 536 ¹¹	1 084 ³⁸	1
	OMS	2 901,4 \$	2 901,4	0,170 \$	0,170	12 617 ¹¹	7 958 ¹¹	2
	OMT	22,0 €	25,9	0,003 €	0,004	140 ³⁹	81 ⁴⁰	0,1
	ONUDI	217,6 €	256,0	0,009 €	0,011	2 128 ¹¹	666 ¹¹	2 ⁴¹
	UIT	176,4 CHD	180,0	0 FS	0	1 077 ¹¹	762 ¹¹	1,3 ⁴²
	UNESCO	683,8 \$	683,8	0,114 \$	0,114	4 500 ¹¹	2 240 ¹¹	4
	UPU	74,3 FS	75,8	0,065 FS ⁴³	0,066	270 ¹¹	268 ¹¹	-

³⁷ L'OMM partage la fonction de déontologie avec l'UIT. Le poste d'administrateur était vacant de mai 2018 à juin 2019.

³⁸ OMPI, « Le personnel de l'OMPI : engagé, innovant, résilient. L'effectif en 2020 ».

³⁹ A/23/6, chiffres au 1^{er} juillet 2019.

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ Le chiffre 2 correspond à 1 poste d'administrateur et 1 poste d'agent des services généraux.

⁴² Le chiffre 1,3 correspond à 0,8 déontologue et 0,5 agent des services généraux. Le poste d'administrateur était vacant de mai 2018 à juin 2019.

⁴³ Ce montant correspond à 38 000 francs suisses pour les services déontologiques fournis par une entreprise du secteur privé et à 27 000 francs suisses pour l'administration du dispositif de transparence financière par une autre entreprise du secteur privé.

Annexe XI, partie II

Ressources allouées à la fonction de déontologie (au 31 décembre 2019)

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2019 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2019 (recalculées en millions de dollars É.-U.) ¹	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2019 (en millions) ²	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2019 (recalculées en millions de dollars É.-U.)	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 décembre 2019	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2019	Effectif total du bureau de la déontologie
Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux* * Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3	CNUCED	70,7 \$ ³	70,7	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	591	488	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSD	458,1 \$ ⁴	458,1	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	1 027	755	Voir Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	172,3 \$ ⁵	172,3	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	893 ⁶	358	Voir Organisation des Nations Unies
	Opérations sur le terrain et missions politiques spéciales des Nations Unies	7 340,5 \$ (1 ^{er} juillet 2019-30 juin 2020) ⁷	7 340,5	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	93 364 ⁸	15 788 ⁹	Voir Organisation des Nations Unies

¹ Sur la base des taux de change moyens du FMI pour l'année 2019.

² Informations fournies par l'entité sauf indication contraire.

³ A/75/7. Dépenses du budget ordinaire 2019.

⁴ A/75/5/Add.10.

⁵ A/75/5/Add.9.

⁶ A/75/591/Add.1.

⁷ A/75/5(Vol. II).

⁸ Ibid.

⁹ A/75/591.

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2019 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2019 (recalculées en millions de dollars É.-U.) ¹	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2019 (en millions) ²	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2019 (recalculées en millions de dollars É.-U.)	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 décembre 2019	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2019	Effectif total du bureau de la déontologie
	Organisation des Nations Unies	6 896,6 \$ ¹⁰	6 896,6	2,369 \$	2,369	Environ 53 000	36 574 ^{11, 12}	13 ¹³
	PNUE	837,7 \$ ¹⁴	837,7	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	2 205	1 330	Voir Organisation des Nations Unies
Fonds et programmes	FNUAP	1 409,2 \$ ¹⁵	1 409,2	0,056 \$	0,056	4 543	2 935	2
	HCR	4 183,1 \$ ¹⁶	4 183,1	0,765 \$	0,765	17 418	12 573	14
	ONU-Femmes	527,4 ¹⁷	527,4	0 \$	0	2 862 ¹⁸	1 100	Voir Organisation des Nations Unies
	PAM	8 271,6 \$ ¹⁹	8 271,6	0,368 \$ ²⁰	0,368	18 346 ²¹	1 638	12

¹⁰ A/75/5 (Vol. I).

¹¹ A/75/591.

¹² Le chiffre de 36 574 inclut les chiffres fournis plus loin pour le personnel des opérations de maintien de la paix, de la CNUCED, du PNUE, d'ONU-Habitat et de l'ONUDC, comme indiqué dans A/75/591.

¹³ A/75/591. Ce chiffre correspond au nombre de fonctionnaires employés du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. Aucun non-fonctionnaire n'est employé.

¹⁴ A/75/5/Add.7.

¹⁵ A/75/5/Add.8.

¹⁶ A/75/5/Add.6.

¹⁷ A/75/5/Add.12.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ WFP/EB.A/2020/6-A/1.

²⁰ Informations fournies par l'entité.

²¹ Rapport annuel du PAM sur les résultats de 2019, annexe V.

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2019 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2019 (recalculées en millions de dollars É.-U.) ¹	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2019 (en millions) ²	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2019 (recalculées en millions de dollars É.-U.)	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 décembre 2019	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2019	Effectif total du bureau de la déontologie
	PNUD	4 829,1 \$ ²²	4 829,1	0,186 \$	0,186	18 691 ²³	7 160	5
	UNICEF	6 412,3 \$ ²⁴	6 412,3	0,045 \$	0,045	19 982	15 278	5
	UNOPS	1 211,8 \$ ²⁵	1 211,8	0,125 \$	0,125	5 038	823	4
	UNRWA	1 000,8 \$ ²⁶	1 000,8	0,015 \$	0,015	28 615 ²⁷	191	2
Autres organes et entités des Nations Unies	ITC	125,3 \$ ²⁸	125,3	Voir Organisation des Nations Unies	Voir Organisation des Nations Unies	1 577	353	Voir Organisation des Nations Unies
	ONUSIDA	230,4 \$ ²⁹	230,4	0,024 \$	0,024	835 ³⁰	696	1
Institutions spécialisées et AIEA	AIEA	580,7 € ³¹	652,5	0,036 €	0,040	2 960	2 570	2
	FAO	1 660,9 \$ ³²	1 660,9	0,037 \$	0,037	12 642	3 130	1

²² A/75/5/Add.1.

²³ Informations fournies par l'entité.

²⁴ A/75/5/Add.3.

²⁵ A/75/5/Add.11.

²⁶ A/75/5/Add.4.

²⁷ Ibid.

²⁸ A/75/5 (Vol. III).

²⁹ UNAIDS/PCB(46)/20.12.

³⁰ UNAIDS/PCB(46)/CRP3.

³¹ GC(64/4).

³² C 2021/6 A.

Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2019 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2019 (recalculées en millions de dollars É.-U.) ¹	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2019 (en millions) ²	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2019 (recalculées en millions de dollars É.-U.)	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 décembre 2019	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2019	Effectif total du bureau de la déontologie
OACI	297,3 \$CAN ³³	223,5	0,016 \$CAN	0,012	943	703	1
OIT	758,2 \$ ³⁴	758,2	0,142 \$	0,142	3 241 ³⁵	3 241	0,25 ³⁶
OMI	60,5 £ ³⁷	77,6	0,015 £	0,020	301 ³⁸	271	1
OMM	90,8 FS ³⁹	91,7	0 FS	0	408	325	0,2 ⁴⁰
OMPI	457,0 FS ⁴¹	461,6	0,099 FS	0,102	1 427	1 091 ⁴²	1
OMS	3 116,1 \$ ⁴³	3 116,1	0,170 \$	0,170	13 936	8 233	3
OMT	20,8 € ⁴⁴	23,4	0,003 €	0,004	150	84	0,1
ONUDI	239,9 € ⁴⁵	269,6	0,009 €	0,011	2 097	671	1,5 ⁴⁶

³³ OACI, Rapport annuel 2019 : Stratégies de soutien – Finances – Extraits des états financiers vérifiés, disponible à l'adresse : www.icao.int/annual-report-2019/Pages/supporting-strategies-finances-extracts-of-the-audited-financial-statements.aspx.

³⁴ ILC.109/FIN/2019.

³⁵ GB.340/PFA/12.

³⁶ Jusqu'au 31 décembre 2021. À partir de 2022, l'OIT disposera d'un poste à temps plein de déontologue.

³⁷ Rapport financier et les états financiers vérifiés de l'OMI pour l'exercice clos le 31 décembre 2019.

³⁸ Informations fournies par l'entité.

³⁹ EC-72/INF.6.1(1).

⁴⁰ Voir UIT. Le poste d'administrateur était vacant de mai 2018 à juin 2019.

⁴¹ WO/PBC/31/8.

⁴² OMPI, « Le personnel de l'OMPI : engagé, innovant, résilient. L'effectif en 2020 ».

⁴³ A73/25.

⁴⁴ CE/112/3(d) rev.1.

⁴⁵ IDB.48/3-PBC.36/3.

⁴⁶ Le chiffre 1,5 correspond à 0,5 poste d'administrateur et 1 poste d'agent des services généraux.

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2019 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2019 (recalculées en millions de dollars É.-U.) ¹	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2019 (en millions) ²	Budget de fonctionnement de la fonction de déontologie pour 2019 (recalculées en millions de dollars É.-U.)	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 décembre 2019	Nombre total de fonctionnaires au 31 décembre 2019	Effectif total du bureau de la déontologie
	UIT	187,2 FS ⁴⁷	189,1	0 FS	0	1 040	802	1,3 ⁴⁸
	UNESCO	659,3 \$ ⁴⁹	659,3	0,114 \$	0,114	4 718	2 308	4
	UPU	74,6 FS ⁵⁰	75,4	0,054 FS ⁵¹	0,055	269	249	_ ⁵²

⁴⁷ C20/42 (Rev.1)-E.

⁴⁸ Le chiffre 1,3 correspond à 0,8 déontologue et 0,5 agent des services généraux. Le poste d'administrateur était vacant de mai 2018 à juin 2019.

⁴⁹ États financiers de l'UNESCO pour l'année 2019.

⁵⁰ États financiers de l'UPU pour l'exercice clos le 31 décembre 2019.

⁵¹ Ce montant correspond à 30 000 francs suisses pour les services déontologiques fournis par une entreprise du secteur privé et à 24 000 francs suisses pour l'administration du dispositif de transparence financière par une autre entreprise du secteur privé.

⁵² Les services déontologiques sont fournis par un prestataire du secteur privé.

Annexe XII

Source des définitions de l'intégrité pour les différentes entités participantes

Entité	Source de la définition
Secrétariat de l'ONU	La définition de l'intégrité est donnée dans le Référentiel de valeurs et de comportements de l'Organisation des Nations Unies : « Agir dans le respect de la déontologie, en conformité avec les normes de conduite de l'Organisation, et intervenir sans attendre lorsqu'on est témoin d'un comportement non professionnel ou contraire à l'éthique ou bien de tout autre manquement aux normes de l'ONU ».
PNUD	Circulaires du Secrétaire général ST/SGB/2005/22 et ST/SGB/2007/11.
HCR	Le HCR définit ce terme dans sa politique de 2019 sur le contrôle indépendant comme « la pierre angulaire de toute conduite éthique, garantissant le respect des codes d'éthique et de pratique acceptés. L'objectivité, l'indépendance, le jugement professionnel et la confidentialité sont tous des éléments de l'intégrité ». Au HCR, ce terme est employé de façon plus général pour décrire les actions et les mesures visant à réduire ou à éliminer toutes les formes d'inconduite et à promouvoir les plus hautes normes de comportement, tout en incarnant les valeurs d'intégrité, de professionnalisme et de diversité.
UNICEF	Brève explication dans la Charte des valeurs.
UNOPS	L'intégrité organisationnelle ou institutionnelle est intégrée dans la définition de la déontologie de l'UNOPS.
UNRWA	Brève explication dans le manuel.
ONU-Femmes	Brève explication dans le cadre des valeurs et des compétences.
PAM	Les Normes de conduite de la fonction publique internationale (2013) sont intégrées au cadre juridique du PAM dans le cadre de son manuel des ressources humaines et de la circulaire OED2013/021 de son Directeur exécutif, qui décrit l'« intégrité » en ces termes : « L'impératif d'intégrité consacré dans la Charte des Nations Unies vaut pour tous les aspects de la conduite d'un fonctionnaire international et implique des qualités telles que l'honnêteté, la bonne foi, l'impartialité et l'incorruptibilité. Ces qualités sont aussi fondamentales que celles de compétence et d'efficacité, également inscrites dans la Charte ».
ONUSIDA	L'ONUSIDA donne une définition proche des normes déontologiques en mettant en avant ses valeurs d'honnêteté, de transparence, de bonne foi, d'impartialité et d'incorruptibilité.
FAO	Pas de définition officielle.

AIEA	L'« institutionnelle » n'est pas définie dans le cadre de l'Agence, mais d'après les termes de la politique de lutte contre la fraude : « L'Agence est déterminée à instaurer une culture de lutte contre la fraude. Comme indiqué ci-dessous, cet engagement se traduit par : i) les normes attendues des personnes travaillant à l'Agence ; ii) les systèmes de gestion des risques et de contrôle interne de l'Agence ; iii) des initiatives de formation et de sensibilisation aux obligations déontologiques et aux bonnes pratiques financières ; iv) les mesures visant à prévenir les risques liés à l'engagement de prestataires de services ; et v) des mesures visant à prévenir les risques liés au processus de recrutement ».
OIT	L'OIT évoque les normes de conduite et d'intégrité que tous les fonctionnaires sont censés respecter (voir IGDS n° 76, par. 1 et 2), mais ne donne pas non plus de définition officielle.
OMI	Pas de définition officielle.
UIT	Code de déontologie (UIT).
UNESCO	Code et normes de conduite (UNESCO).
ONUDI	Code de conduite éthique (ONUDI).
OMT	Code et normes de conduite (OMT).
OMS	Dans le Code d'éthique et de déontologie, l'intégrité institutionnelle est définie comme suit : « Se conformer aux principes d'éthique et agir de bonne foi, en faisant preuve d'honnêteté intellectuelle et d'équité ».
OMPI	Définitions spécifiques de l'intégrité dans le Code de déontologie.
OMM	Définitions spécifiques de l'intégrité dans le Code de déontologie.

Aucune définition autonome de l'intégrité n'a encore été adoptée. En conclusion, aucune entité n'a donné de définition autonome de l'intégrité, alors que toutes définissent l'intégrité en se basant sur d'autres documents, tels que le règlement du personnel, des codes et normes de conduite, des codes de déontologie, des cadres juridiques et des manuels.

Annexe XIII

La déontologie en dehors du système des Nations Unies

A. Normes, bonnes pratiques et points de référence dans les secteurs public et privé

1. **Les fonctions de déontologie présentent à la fois des points communs et des différences importantes.** Ce que la fonction de déontologie peut et doit faire pour l'organisation dépend des contraintes et besoins propres aux secteurs public et privé en dehors du système des Nations Unies, qui varient indéniablement selon les entités des secteurs public et privé, mais aussi selon les différents types d'organisations du secteur public. Le système des Nations Unies fait partie de ce dernier secteur, mais ses entités partagent certaines caractéristiques particulières distinctives qui ne sont pas nécessairement présentes ou aussi importantes dans d'autres types d'entités publiques. Par exemple, l'extraterritorialité des entités des Nations Unies et leur relative exemption des lois nationales dans les lieux d'affectation, qui leur permettent d'adopter leurs propres « lois » et procédures internes plus librement que d'autres entités publiques, exigent d'autant plus un « contrôle » déontologique interne qui soit indépendant et efficace.

2. **Cinq facteurs clés déterminent les caractéristiques de la fonction de déontologie.** La mise en place de cette fonction dans ces différents groupes et sous-groupes au cours des dernières décennies a suivi de près les besoins et contraintes propres susmentionnés, qui ont joué un rôle décisif dans ses caractéristiques. Le présent examen a permis de recenser cinq facteurs clés qui déterminent l'importance, la maturité et le mode de fonctionnement de la fonction de déontologie dans une organisation donnée :

a) **Le niveau des attentes concernant les normes déontologiques et le comportement attendu de l'entité en question** qui sont jugées appropriées dans ce contexte (ces attentes sont en général plus élevées pour les organisations à but non lucratif que pour le secteur privé) ;

b) **Les contextes culturels et juridiques** dans lesquels l'entité doit évoluer, tant dans sa « base » que dans les environnements dans lesquels elle intervient. Malgré les importantes différences de principe qui existent entre la déontologie et la simple conformité aux lois, cette dernière et le niveau de tolérance préexistant de la société aux transgressions font toujours une différence ;

c) **Sa mission, son mandat ou le type d'interventions qu'elle mène**, l'action humanitaire créant évidemment des attentes déontologiques particulièrement élevées ;

d) **Le type et l'ampleur des risques associés** à tout écart par rapport à un comportement conforme à la déontologie (comme dans la recherche médicale, l'exploration spatiale ou le génie génétique) ;

e) **Le professionnalisme, la sophistication et le degré de contrôle exercé** sur les activités de l'entité en question. Une fonction de déontologie mature et bien établie imprègne l'ensemble de la stratégie institutionnelle et la direction et le personnel reconnaissent son rôle clé dans la réalisation des objectifs de l'entité.

3. **Une « mondialisation » progressive de son mandat.** Cependant, au-delà de ces caractéristiques communes à chaque sous-groupe et du niveau encore inégal de développement ou de maturité des fonctions de déontologie des organisations au sein de chaque groupe, il est apparu ce que l'on pourrait considérer comme un mandat de base classique de la fonction de déontologie dans tout type d'organisation d'une certaine taille et importance, associé à des activités de base, des normes, des indicateurs et des critères de référence, y compris la structure de suivi et d'évaluation connexe.

4. **Principaux moteurs et sources des nouvelles normes déontologiques.** Ces normes, règles et pratiques déontologiques – y compris les modules de formation et de certification à

l'intention des futurs professionnels de la déontologie – ont été élaborées, testées dans leur application pratique et progressivement affinées grâce aux efforts de recherche et de formation d'universités, d'ONG, d'instituts de déontologie spécialisés et bénévoles, d'associations et de groupes de réflexion, tels que Institute of Business Ethics basé à Londres (actif dans toutes les activités de conseil liées à la déontologie depuis 1986), Markkula Center for Applied Ethics, Business Ethics Leadership Alliance et bien d'autres.

5. **Un ensemble de critères de référence globaux dans les domaines de la déontologie et de l'intégrité associant à la fois les procédures et les résultats pour évaluer la qualité de la fonction de déontologie.** Parmi les nombreuses initiatives visant à améliorer la fonction de déontologie sur la base de points de repère mesurables permettant une analyse objective et comparative entre différents contextes, la publication en 2020 par deux consultants privés, Dubinsky et Richter, intitulée « Global Ethics and Integrity Benchmarks », se distingue par une démarche pratique applicable à tous les types d'organisations.

6. **Les principales catégories utilisées dans le système d'analyse comparative évoqué ci-dessus.** Le système repose sur trois concepts généraux : le fondement de la déontologie, la culture de la déontologie et le risque. Chacun d'entre eux est subdivisé en un certain nombre de catégories, comportant chacune cinq niveaux de réalisation, de zéro (inactif) à 100 % (pleinement réalisé ou « meilleure pratique »). Le premier concept général, à savoir le fondement de la déontologie, se compose des quatre catégories suivantes : vision, but et objectifs ; leadership ; ressources déontologiques ; et conformité juridique, politiques et règles. Le deuxième concept général, à savoir la culture de la déontologie, regroupe les cinq catégories suivantes : culture institutionnelle ; récompenses et discipline ; responsabilité sociale et durabilité ; communication conforme à la déontologie ; et formation et sensibilisation à la déontologie. Enfin, le troisième concept général, à savoir la dimension du risque, englobe les six catégories suivantes : évaluation du risque déontologique ; traitement de l'inconduite interpersonnelle ; dénonciations et enquêtes ; conflits d'intérêts ; confidentialité et transparence ; et pots-de-vin et corruption.

7. **Cette méthode d'analyse comparative permet d'évaluer toutes sortes d'organisations en fonction de leur niveau d'avancement dans le domaine de la déontologie.** En appliquant systématiquement les cinq niveaux de réalisation (0, 25, 50, 75 ou 100 %) pour chaque catégorie, qui peut être davantage liée au processus ou au résultat, il est possible d'évaluer la performance des organisations dans le domaine de la déontologie. Pour faciliter cette tâche, les consultants ont proposé une liste détaillée d'affirmations pour chaque catégorie dont il est possible de vérifier si elles sont vraies, partiellement vraies, fausses ou inapplicables. Toutes ces affirmations ne sont pas facilement mesurables, mais elles contiennent dans l'ensemble les principaux attributs qui devraient caractériser une culture de déontologie qui fonctionne bien.

8. **Le rôle des professionnels de la déontologie et des autres experts.** D'autres acteurs ont apporté une contribution appréciable au développement remarquable de la fonction de déontologie et aux nets progrès dans le degré de professionnalisme qui a été globalement perceptible au cours des deux dernières décennies. Dans les différentes organisations, il s'agit, encore et toujours, des déontologues et des professionnels intervenant « en première ligne », et de divers experts de domaines connexes, tels que la conformité, la fonction de médiateur, l'audit interne ou la fonction d'enquête, qui ont tous développé une pratique déontologique au service de leurs propres fonctions, et étroitement liée aux domaines de la déontologie institutionnelle ou de l'éthique des affaires, qu'elle recoupe en partie.

9. **Les définitions de base de la déontologie sont toutefois encore assez vagues et très diverses.** Malgré les progrès impressionnants que tous ces efforts de recherche et de conceptualisation ont permis d'accomplir, il n'existe toujours pas de normes généralement acceptées ni d'organisme normatif universellement reconnu pour la fonction de déontologie, qui soient comparables à ce qui existe pour la fonction de médiateur¹, l'audit externe² et

¹ International Ombudsman Association Standards of Practice.

² Normes internationales d'audit, d'assurance et de services connexes établies par le Conseil des normes internationales d'audit et d'assurance, et Code de déontologie comptable établi par le Conseil des normes internationales de déontologie comptable.

interne³ et les enquêtes⁴. Diverses définitions du concept de déontologie ont été proposées, par exemple : « l'éthique des affaires est l'étude des normes de comportement des entreprises qui favorisent le bien-être et le bien de l'être humain »⁵ ; « la déontologie est la norme de comportement qui nous dit ce que les êtres humains devraient faire dans leur vie personnelle et professionnelle »⁶ ; ou « la déontologie (action juste) et l'intégrité (caractère personnel) désignent l'attachement à penser et à agir de manière vertueuse dans tous les aspects de la gouvernance et de la gestion d'une organisation »⁷.

10. **L'amalgame persistant entre la déontologie et la conformité brouille les frontières.** Si les termes « déontologie » et « conformité » sont malheureusement encore souvent utilisés de manière presque interchangeable, la conformité détermine simplement une norme de conduite régissant le comportement minimum attendu et toléré. Tout membre du personnel qui ne respecte pas ces exigences minimales doit faire face à des conséquences (c'est un principe fondé sur des règles). La déontologie promeut quant à elle un comportement que les membres du personnel devraient aspirer à atteindre, quelle que soit la norme juridique minimale de conduite (principe fondé sur les valeurs).

11. **« La déontologie commence là où la loi et la réglementation s'arrêtent ».** L'approche promue par l'Institute of Business Ethics s'avère particulièrement intéressante : « La déontologie commence là où la loi et la réglementation s'arrêtent »⁸. L'Inspectrice considère que cette approche est particulièrement pertinente pour le système des Nations Unies, dont les entités disposent d'un certain degré de liberté, dans les limites des normes juridiques fixées par les organes délibérants, pour établir leurs propres normes juridiques internes (politiques, instructions administratives, règlement du personnel ou règles de gestion financière et règlement financier, etc.). Ces éléments ont indéniablement une influence considérable sur la perception de ce que doit être un comportement conforme. Ils exigent donc un solide système de contrôles croisés pour préserver leur « fondement déontologiques » à tout moment.

12. **Organigramme de la fonction de déontologie en dehors du système des Nations Unies.** Le présent examen a mis en évidence les différentes approches relatives aux cadres institutionnels qui ont été adoptées par : a) les institutions financières multilatérales (telles que le Groupe de la Banque mondiale, le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque européenne d'investissement) ; b) d'autres organisations internationales et entités du secteur public, telles que l'OSCE, l'OCDE, l'Union européenne et le Conseil de l'Europe ; c) des ONG telles que Transparency International et Médecins Sans Frontières ; et d) le secteur privé, d'après le site Web de Business Ethics Leadership Alliance.

13. **Groupe a), institutions financières multilatérales.** Il ne semble pas y avoir de séparation nette entre la fonction de déontologie et d'autres fonctions similaires, telles que la surveillance, la conformité ou les enquêtes. Par exemple, les cas d'inconduite du personnel sont traités et font l'objet d'une enquête par le Bureau de l'éthique et de la conduite des affaires du Groupe de la Banque mondiale. Cette pratique s'écarte de la bonne pratique en vigueur dans les entités des Nations Unies, où il le mandat de la fonction de déontologie ne devrait pas inclure de responsabilité en matière d'enquête, pour des raisons de délimitation claire des rôles.

14. Outre l'aspect opérationnel de son travail, le Bureau de l'éthique et de la conduite des affaires participe également à des initiatives de plus long terme, plus « stratégiques », en vue d'améliorer l'environnement déontologique du Groupe de la Banque mondiale en mettant

³ Normes pour la pratique professionnelle de l'audit interne établies par l'Institut des auditeurs internes.

⁴ Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptées par la Conférence des enquêteurs internationaux.

⁵ Markkula Center for Applied Ethics, « What is Business Ethics? », disponible à l'adresse : www.scu.edu/ethics/focus-areas/business-ethics/resources/what-is-business-ethics.

⁶ Chaîne YouTube de Markkula Center for Applied Ethics, « Government Ethics and Integrity : Establishing Public Trust - The Markkula Center for Applied Ethics », 1^{er} octobre 2010, disponible à l'adresse : www.youtube.com/watch?v=XV6hNF1IzGk.

⁷ Joan Elise Dubinsky et Alan Richter, « Global Ethics and Integrity Benchmarks », p. iv, 2020.

⁸ Chaîne YouTube d'Institute of Business Ethics, « What ethical issues will be more important in the future? », 3 janvier 2016, disponible à l'adresse : www.youtube.com/watch?v=trNW-ZB7XDQ.

l'accent sur la prévention. Il s'agit, par exemple, d'un plan d'action sur la prévention et le traitement des représailles et d'une analyse des causes profondes des allégations d'utilisation abusive des ressources du Groupe de la Banque mondiale qui ont été faites au cours des deux dernières années, y compris la diffusion des enseignements tirés de l'expérience. Contrairement au Bureau de l'éthique et de la conduite des affaires, le Bureau de la déontologie du FMI (créé en 2000) a renoncé à son mandat d'enquête en 2016. Son organigramme et ses responsabilités actuelles sont similaires aux fonctions de déontologie des entités des Nations Unies. À la Banque européenne d'investissement, en revanche, la fonction de conformité a pour mission de favoriser l'instauration d'une culture institutionnelle fondée sur des valeurs déontologiques et un comportement professionnel, ce qui revient à dire qu'elle fait également office de fonction de déontologie.

15. **Autres organisations internationales et entités du secteur public du groupe b).** On ne constate pas d'approche uniforme concernant le rôle et l'organigramme de la fonction de déontologie dans ces entités. À l'OSCE, il existe un coordonnateur de la déontologie, qui a pour mission « d'appuyer le cadre déontologie de l'organisation et de fournir des conseils et des recommandations sur les dilemmes éthiques »⁹. D'après un récent avis de vacance pour ce poste, le coordonnateur de la déontologie « rend compte sur le fond au Secrétaire général et travaille sous la supervision administrative du Directeur des ressources humaines »¹⁰. Aucune autre information n'étant apparemment disponible, il semble donc que la fonction de déontologie ne bénéficie pas du même niveau d'institutionnalisation et d'indépendance que ses homologues des Nations Unies.

16. **OCDE.** Le site Web de l'OCDE semble être au moins en partie dépassé sur les questions déontologiques. Si le Code de conduite¹¹ de l'organisation invite les lecteurs à s'adresser au Chef de la Gestion des ressources humaines pour toute question relative à son contenu, il existe une fonction de déontologie indépendante et impartiale dirigée par le déontologue nommé en mars 2020. Cette fonction est chargée de contrôler et de rendre compte de l'efficacité du cadre de déontologie global, de promouvoir la sensibilisation aux normes déontologiques de l'organisation et de conseiller le personnel à tous les niveaux ainsi que le Secrétaire général sur ces normes. Le chef du bureau de la déontologie supervise également la politique de protection des lanceurs d'alerte de l'OCDE, qui a été récemment renforcée, en recevant les allégations de représailles, en prenant des décisions et en formulant des recommandations à leur sujet.

17. **Union européenne.** Les sites Web de l'Union européenne contiennent peu d'informations sur la déontologie, qui se limitent principalement aux attentes déontologiques dans le cadre de ses projets de recherche, ce qui n'est pas pertinent pour le présent examen. Selon un document de 2014¹², la déontologie est gérée de manière décentralisée, puisqu'il existe un correspondant local pour la déontologie dans l'Unité Ressources humaines des institutions européennes. Au niveau central, l'Unité Droits et obligations statutaires sert de référent aux correspondants locaux et est responsable de la politique générale de déontologie applicable aux fonctionnaires. Par ailleurs, il existe un comité d'éthique indépendant¹³, qui traite les questions déontologiques qui concernent les anciens commissaires de l'Union européenne et, à la demande du Président, les membres actuels de la Commission européenne.

18. **Conseil de l'Europe.** La fonction de déontologie du Conseil n'a été mise en place que récemment, en 2019. D'après son mandat¹⁴, le conseiller en éthique a notamment pour rôle de « donner des orientations et des conseils sur les questions d'éthique aux agents du

⁹ OSCE, « Working for the OSCE », disponible sur <https://jobs.osce.org/working-for-osce>.

¹⁰ Avis de vacance publié le 19 août 2020, disponible à l'adresse : <https://jobs.osce.org/vacancies/osce-ethics-co-ordinator-vnsecp01558>.

¹¹ Code de conduite applicable aux agents de l'OCDE (2017), par. 47.

¹² Lettre du Président de la Commission européenne à la Médiatrice européenne (30 septembre 2014), annexe 4 : Practical guide to staff ethics and conduct, disponible à l'adresse : www.ombudsman.europa.eu/pdf/en/58076.

¹³ On trouvera de plus amples informations sur le Comité à l'adresse : <https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/ethics-and-good-administration/commissioners-and-ethics/independent-ethical-committee>.

¹⁴ Disponible à l'adresse : <https://www.coe.int/fr/web/ethics/mandate>.

Conseil de l'Europe et aux personnes participant à ses activités ». La protection des lanceurs d'alerte, une responsabilité classique de la fonction de déontologie, ne fait toutefois pas partie de ses attributions. Par ailleurs, le conseiller en éthique est nommé par le Secrétaire général, dont il n'est pas indépendant, car son mandat peut être renouvelé une ou plusieurs fois pour des périodes d'au moins un an, jusqu'à une durée totale maximale de huit ans.

19. **Groupe c), organisations non gouvernementales telles que Transparency International.** À la suite d'un examen externe, Transparency International a créé un système de déontologie reposant sur deux piliers : a) un processus d'apprentissage moral ; et b) une pratique de conformité. Deux rôles principaux coexistent donc : a) les personnes de confiance, qui donnent des conseils au personnel de Transparency International sur les questions déontologiques ; et b) le responsable de l'intégrité, qui reçoit les signalements des violations présumées de l'intégrité. Ce poste est rattaché hiérarchiquement au Directeur général, dont il n'est par conséquent pas indépendant dans la forme, mais a accès au comité de déontologie du conseil d'administration de Transparency International.

20. **Groupe d), secteur privé.** Dans ce groupe, il n'existe pas toujours de séparation claire entre la déontologie, la conformité et le contrôle. Dans certaines entités, un seul département s'occupe à la fois de la déontologie et de la conformité. Dans d'autres, ce que l'on appelle un service de la déontologie est en fait également responsable des enquêtes, qui est indéniablement une activité de contrôle des incidents de non-conformité. Business Ethics Leadership Alliance se décrit ainsi comme une instance qui permet à ses membres d'entrer en contact avec des « hauts responsables des affaires juridiques, de la déontologie et de la conformité »¹⁵.

21. **Microsoft et AT&T.** Par exemple, chez Microsoft, l'un des membres les plus éminents de Business Ethics Leadership Alliance, qui en 2019, figurait parmi les entreprises les plus respectueuses de la déontologie au monde dans le classement d'Ethisphere Institute (fondateur de l'Alliance) pour la neuvième année consécutive, le Président et directeur des affaires juridiques fait office de directeur de la conformité de Microsoft et assume la responsabilité globale de la gestion de son programme de conformité et de déontologie. Il rend compte directement au PDG, mais aussi directement au comité d'audit du conseil d'administration de Microsoft. Le Président et directeur des affaires juridiques, par l'intermédiaire du Vice-Président et conseiller général adjoint de la conformité et de la déontologie, supervise le bureau de la conformité juridique. Le conseiller général adjoint jouit d'un accès direct au comité d'audit, auquel il doit rendre compte¹⁶. De même, chez AT&T, autre membre éminent de Business Ethics Leadership Alliance et lauréat du prix « World's Most Ethical Companies » d'Ethisphere en 2020, la déontologie et la conformité sont administrées conjointement par le directeur de la conformité.

22. **Des différences importantes dans les conceptions et les attentes relatives à la déontologie.** Comme il a déjà été mentionné, la question de l'indépendance, par exemple, est souvent plus importante dans le contexte des Nations Unies qu'ailleurs, par exemple dans les institutions financières multilatérales ou le secteur privé. De même, les attentes relatives au comportement conforme à la déontologie sont souvent plus élevées dans les organisations internationales et les entités du secteur public que dans le secteur privé, soumis à des pressions de rentabilité.

B. Pratiques relatives à la déontologie dans d'autres organisations internationales

23. Outre les entités ayant approuvé le statut du CCI examinées dans le présent examen, des responsables d'autres entités non participantes ont été interrogés sur la manière dont la fonction de déontologie était exercée dans leur structure. Il s'agissait de la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires, de l'OCDE, du FIDA et de l'OIM.

¹⁵ Site Web de Business Ethics Leadership Alliance : <https://bela.ethisphere.com/>.

¹⁶ www.microsoft.com/en-us/legal/compliance/default.aspx.

24. **L'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ne dispose pas encore d'une fonction spécialisée de déontologie.** Cette lacune s'explique par le fait qu'il s'agit d'une petite organisation technique centralisée, dont les effectifs se limitent à 270 personnes. Les principales responsabilités liées à la déontologie sont donc assumées par d'autres unités administratives internes, tandis que d'autres fonctions connexes, comme celle du médiateur, ont été externalisées.

25. **L'OCDE n'a obtenu de fonction spéciale de déontologie qu'en 2017.** Cette année-là, son Secrétaire général a décidé de créer cette fonction pour faire suite à une recommandation de la fonction d'audit interne. Un Code de conduite applicable aux agents de l'OCDE a précédé la création de la fonction, car l'OCDE joue un rôle de premier plan et mène des activités programmatiques dans les domaines de la promotion de l'intégrité et la lutte contre la corruption au niveau national, notamment en favorisant l'adoption de codes de conduite dans tous ses États membres. La fonction de déontologie est confiée à un fonctionnaire qui s'occupe de l'ensemble du personnel de l'OCDE (environ 3 700 agents).

26. **Au FIDA, la création de la fonction de déontologie a été décidée par le chef de secrétariat en 2011.** Le bureau de la déontologie du FIDA est dirigé par un directeur de rang D-1 et dispose d'un fonctionnaire P-4 et d'un fonctionnaire G-5, qui s'occupent de l'ensemble du personnel du FIDA (environ 700 fonctionnaires, dont environ 500 sont déployées au siège et 200 dans les bureaux hors du siège). La nomination du chef du bureau de la déontologie est limitée à un mandat de cinq ans non renouvelable. Le chef du bureau de la déontologie n'a pas accès au Comité d'audit, qui est un sous-comité du Conseil d'administration, et ne rend compte annuellement qu'au Président du FIDA.

27. **Le bureau de la déontologie de l'OIM a été créé en 2014 par le Directeur général.** Il s'occupe des fonctionnaires et autres membres du personnel, ainsi que des agents publics. Le Code de conduite de l'OIM s'applique à toutes ces catégories. Le bureau de la déontologie est dirigé par un fonctionnaire de rang P-5, assisté de quatre personnes (dont deux fonctionnaires de rangs P-4 et P-3). Ils prennent en charge environ 300 fonctionnaires au siège et plus de 10 000 fonctionnaires dans le monde entier.

28. **Le Code de conduite du FIDA comme exemple de bonne pratique.** Parmi ces quatre organisations, le FIDA se distingue par sa bonne pratique qui vise à faire en sorte que l'ensemble du personnel soit conscient d'avoir l'obligation de respecter le Code de conduite. L'ensemble du personnel doit obtenir à une certification annuelle liée à la signature du Code de conduite. Il est également obligatoire pour les membres du personnel autres que les fonctionnaires de signer une fois le Code de conduite du FIDA, lors de leur engagement.

Annexe XIV

Vue d'ensemble des mesures que les entités participantes sont appelées à prendre conformément aux recommandations du Corps commun d'inspection

		Effet recherché	Organisation des Nations Unies, ses fonds et ses programmes														Institutions spécialisées et AIEA													
			CCS	Organisation des Nations Unies*	ONUSIDA	CNUCED	ITC	PNUD	PNUE	FNUAP	ONU-Habitat	HCR	UNICEF	ONUDC	UNOPS	UNRWA	ONU-Femmes	PAM	FAO	AIEA	OACI	OIT	OMI	UIT	UNESCO	ONUDI	OMT	UPU	OMS	OMPI
Rapport	Pour suite à donner	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Pour information	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Recommandation 1	a		E	E			E		E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
	Recommandation 2	a		L	L			L		L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	
	Recommandation 3	e		E	E			E		E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	
	Recommandation 4	f		E	E			E		E	E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	

Légende :

L : Recommandation appelant une décision de l'organe délibérant ; **E** : Recommandation adressée au chef de secrétariat pour suite à donner

: La recommandation n'appelle pas de mesure de la part de cette entité

Effet escompté :

a : Transparence et responsabilisation renforcées ; **b** : Diffusion de bonnes/meilleures pratiques ; **c** : Coordination et coopération renforcées ; **d** : Cohérence et harmonisation renforcées ;
e : Contrôle et conformité renforcés ; **f** : Efficacité renforcée ; **g** : Économies importantes ; **h** : Efficience renforcée ; **i** : Autre.

* Comme décrit dans la circulaire ST/SGB/2015/3.