



Conseil économique et social

Distr. générale
25 mars 2013
Français
Original : anglais

Pour information

Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

Session annuelle de 2013

18-21 juin 2013

Point 11 de l'ordre du jour provisoire*

Rapport Bureau de la déontologie

Résumé

Ce rapport est le quatrième rapport présenté au Conseil d'administration de l'UNICEF conformément à la décision 2010/18. Il couvre le quatrième exercice complet du fonctionnement du Bureau de la déontologie.

Il aborde chacun des domaines d'activités relevant du mandat du Bureau de la déontologie: a) les activités normatives et l'aide à la formulation des politiques; b) la formation, l'éducation et la communication; c) les avis et les conseils; d) le dispositif de transparence financière; e) la protection des fonctionnaires contre les représailles; et f) la participation aux travaux du Comité de déontologie des Nations Unies et du Réseau de déontologie des organisations multilatérales.

Au cours de l'année 2012, le Bureau de la déontologie a mis davantage l'accent sur les activités normatives et l'aide à la formulation des politiques ainsi que sur le développement du programme de formation aux règles de déontologie. Le dispositif de transparence financière a continué d'occuper une place centrale. Le Bureau de la déontologie a utilisé les possibilités offertes par ce dispositif pour faire un travail de sensibilisation et mettre en place d'autres activités essentielles.

Éléments de décision

Le Conseil d'administration pourrait souhaiter prendre acte du rapport et formuler des observations sur les progrès accomplis par le Bureau de la déontologie.

* E/ICEF/2013/10.

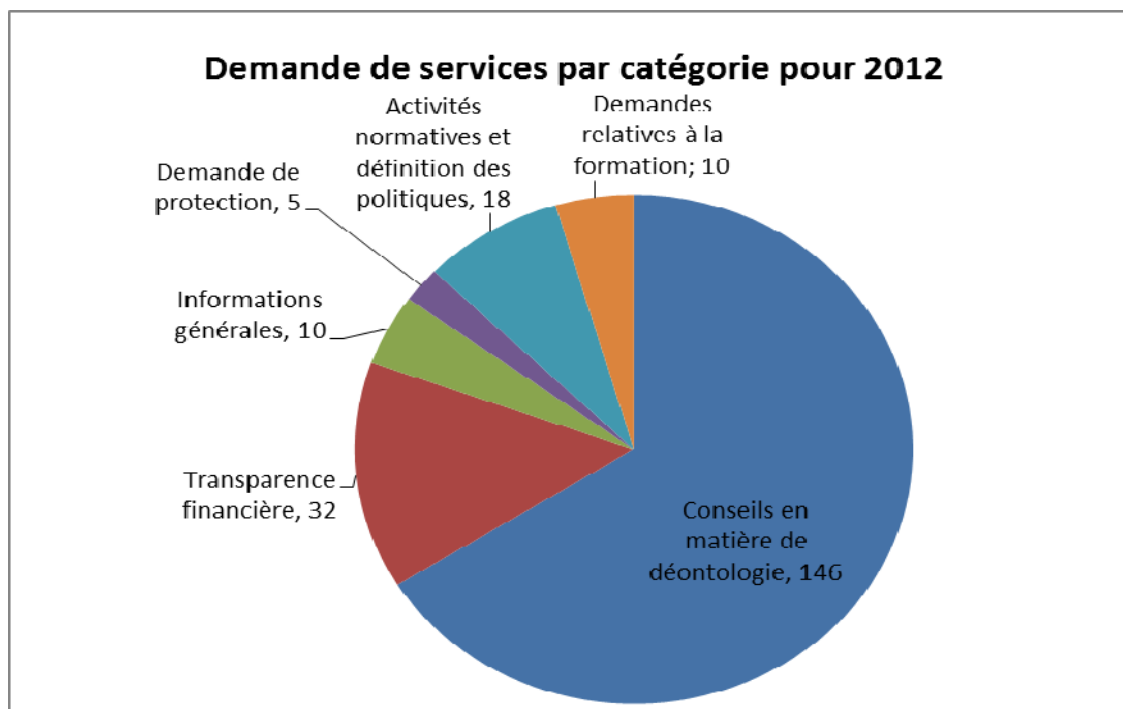


Introduction et information générale

1. En 2012, un certain nombre d'évolutions tangibles ont marqué une phase nouvelle et plus solide pour le Bureau de la déontologie.
2. À la fin de novembre, le Conseiller principal a pris sa retraite. Un passage de relais utile et fructueux, avec échanges entre la nouvelle Conseillère et le Conseiller partant à la retraite, a permis à la nouvelle Conseillère principale de profiter d'une préparation approfondie à ses fonctions et de se familiariser avec les tâches à accomplir.
3. Pendant les 10 premiers mois de l'année, le bureau a bénéficié de l'appui d'un déontologue de classe P-1 à titre temporaire, spécialiste des communications. Ainsi, le bureau a étendu sa présence sur Intranet et a dirigé une série de séances de formation à distance sur Internet, jugées très utiles par les participants.
4. En juillet, le Bureau de la déontologie a emménagé dans de nouveaux bureaux de la Maison de l'UNICEF qui offrent de meilleures conditions de confidentialité et de sécurité. Les membres du personnel qui viennent faire part de problèmes confidentiels au Bureau de la déontologie savent maintenant que la confidentialité est mieux assurée.
5. Le poste de déontologue de classe P-3 spécialement réservé pour le dispositif de transparence financière a permis de continuer à apporter des analyses et des réponses aux fonctionnaires qui remplissent des déclarations de situation financière. Si le Bureau de la déontologie souhaite pouvoir s'acquitter de son mandat, il est vital qu'il dispose de fonds de fonctionnement. Le budget, qui s'élevait à 124 000 dollars en 2012, a permis au bureau de faire appel à des services supplémentaires pour établir un examen minutieux des déclarations financières, financer les voyages effectués au titre de la formation et assumer sa propre formation professionnelle.
6. Le nombre de demandes adressées au Bureau de la déontologie a diminué, passant de 371 en 2011 à 221 en 2012. Cependant, la nature des demandes est devenue beaucoup plus complexe, exigeant des réponses plus détaillées et nuancées. Peu après la création du Bureau de la déontologie, les demandes de renseignements portaient en général simplement sur les règles ou sur l'interprétation immédiate d'un comportement autorisé. Maintenant, les dispositions réglementaires sont plus facilement accessibles au personnel, grâce aux séances de formation, à d'autres types d'information et au site Web. Les conversations à propos de questions éthiques sont beaucoup plus fréquentes au niveau des bureaux locaux. Donc le Bureau de la déontologie reçoit un plus grand nombre de demandes de conseils sur la façon de résoudre des problèmes éthiques complexes que le fonctionnaire, ou le bureau, a déjà discernés. Pour traiter ce genre de problèmes, comme ceux qui impliquent des conflits d'intérêts réels ou potentiels, le Bureau de la déontologie travaille avec les fonctionnaires et les bureaux afin de trouver des solutions transparentes, en accord avec les valeurs morales des Nations Unies et dans le respect du règlement et des règles ainsi que des pratiques et conseils antérieurs.
7. Le développement de la sensibilisation aux questions d'éthique a sans aucun doute contribué à modifier la nature des consultations en matière de déontologie (figure 1). Par exemple, toutes les équipes de gestion régionales ont assisté à des séances d'information, et il est manifeste, au vu du caractère des demandes, que les

représentants ont fait connaître la culture institutionnelle en matière d'éthique dans leurs bureaux. Un tiers des demandes de conseils de la part des missions proviennent de bureaux qui ont bénéficié d'une formation au cours de l'année écoulée. Un grand nombre de demandes passe également par les spécialistes des ressources humaines des bureaux régionaux qui s'occupent des problèmes survenant dans leur région.

Figure 1
Demande de services par catégorie pour 2012



8. Finalement, le grand nombre de lettres de conseil adressées en 2012 aux fonctionnaires remplissant des déclarations financières et destinées à les éclairer sur la marche à suivre a conduit à des échanges avec les fonctionnaires concernés (bien que ces échanges ne figurent pas dans les statistiques relatives aux demandes de conseil), échanges qui contribuent à une meilleure appréciation des comportements éthiques. D'autre part, puisque les fonctionnaires qui souscrivent des déclarations sont en majeure partie des fonctionnaires de haut niveau et des directeurs, il est évident qu'ils participent au développement d'un esprit d'intégrité dans toute l'organisation.

9. Tout au long de l'année 2012, le Bureau de la déontologie a poursuivi son étroite collaboration avec les services de l'UNICEF, notamment le Conseiller juridique; le Bureau de la vérification interne des comptes, y compris le groupe des enquêtes; le Bureau du Médiateur; la Division des ressources humaines, en particulier la Section des politiques et du droit administratif, le Bureau du Conseiller du personnel et la section du perfectionnement du personnel; la Division des solutions et des services informatiques; et l'Association mondiale du personnel. Le

Bureau de la déontologie a également tenu des réunions régulières avec le Bureau du Directeur général.

Activités normatives et aide à la formulation des politiques

10. Au cours de l'année 2012, le Bureau de la déontologie a collaboré de près avec les partenaires de toute l'organisation pour refondre certaines politiques. Le bureau a été le premier à engager la réforme de la politique de transparence financière, et en 2013, il prendra la tête des efforts pour la révision prévue de la politique relative à la protection contre les représailles. Il a joué un rôle non négligeable dans les politiques concernant les activités extérieures; les récompenses; l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir; les procédures et mesures disciplinaires; et la lutte contre la corruption. Pour ce faire, le Bureau de la déontologie a tiré parti de la mise en commun des politiques et des pratiques à travers le Comité de déontologie des Nations Unies et le Réseau de déontologie des organisations multilatérales.

11. L'un des principaux domaines d'activité a été le renforcement systématique du soutien apporté au personnel pour reconnaître et résoudre les conflits d'intérêts. En étroite liaison avec la Section des politiques et du droit administratif de la Division des ressources humaines, le Bureau de la déontologie a élaboré des modèles de lettres de conseil et de récusation pour différents types de conflits d'intérêts susceptibles de se poser, qu'il s'agisse de nouveaux fonctionnaires venant d'organisations partenaires ou de fonctionnaires intimement liés à des responsables d'institutions partenaires, y compris les gouvernements. Les demandes se rapportant à des conflits d'intérêts de cet ordre ont pris de l'ampleur, de par leur nombre et indéniablement de par leur complexité. Si les modèles requièrent parfois des modifications en fonction de la situation, ils servent à garantir une certaine homogénéité dans les conseils donnés.

12. Le Conseiller principal a continué à assister régulièrement aux réunions du personnel de direction du siège et à participer à l'Équipe mondiale de gestion, ce qui a permis d'instiller dans les débats une dimension éthique, aussi bien lors de décisions en matière de gestion que sur les questions d'orientation des programmes. Une séance d'information spéciale sur la déontologie a été organisée pour la réunion des membres de la direction, où ont été évoqués divers sujets touchant à l'éthique du comportement et de la gestion.

Formation, éducation et communication

13. En 2012, la communication sur la déontologie s'est étoffée, surtout via l'Intranet. La page consacrée à la déontologie sur l'Intranet affiche toutes les politiques déontologiques en anglais, français et espagnol. L'information sur les pratiques exemplaires dans les bureaux de pays est également publiée sur l'Intranet, y compris la manière de répondre à l'octroi de cadeaux et de gérer les conflits d'intérêts qui surgissent au bureau ou dans la vie personnelle.

14. La formation à la déontologie de l'UNICEF repose toujours sur trois méthodes principales: formation de groupe en face à face au siège, dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays; formation en ligne; et une batterie d'exercices sous forme de modules utilisables par les bureaux de pays et les bureaux régionaux.

15. Les séances de formation en groupe se font en ateliers, axés sur l'application des valeurs morales fondamentales de l'UNICEF et fondés sur le serment professionnel des Nations Unies. Certains des ateliers se déroulent en présence des participants, d'autres sur Internet et d'autres conjuguent ces deux modes d'exécution. Les ateliers sont accessibles à la fois en anglais et en français. Ces séances ont touché en tout 1 473 fonctionnaires.

16. En 2012, beaucoup plus que par le passé, la formation s'est faite grâce aux outils en ligne. Ces séminaires sur la toile et visioconférences ont concerné plus de 400 fonctionnaires, près de 30 % de tout le personnel ayant participé aux cours d'initiation à la déontologie. Ce nombre est plus important si l'on prend en compte la formation qui combine les méthodes en face à face et en ligne. L'enseignement à distance n'offre pas la même expérience que les échanges entre personnes, qui favorisent les contacts et consultations individuels après les cours de formation, notamment dans les bureaux situés hors des villes sièges. Néanmoins, le Bureau de la déontologie estime que ces méthodes présentent plusieurs avantages décisifs. Elles sont financièrement intéressantes et permettent de toucher les fonctionnaires dans le monde entier et simultanément dans différents bureaux de pays. En outre, l'enseignement par Internet offre la possibilité de se concentrer sur des questions particulières, correspondant aux besoins du bureau de pays en question. Par exemple, en consacrant plusieurs sessions à un seul thème avec le même bureau de pays sur trois jours, le Bureau de la déontologie a pu approfondir les questions plus qu'il n'est possible de le faire au cours d'une formation d'une journée sur place portant sur plusieurs problèmes.

Tableau 1
Séances de formation en 2012

	<i>Formation sur place pour un bureau</i>	<i>Séances d'information sur le lieu de travail</i>	<i>Sessions thématiques par téléconférence en ligne</i>
Bureaux de pays et bureaux régionaux	Afrique du Sud, Gambie, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mauritanie, Mozambique, Sénégal et Tchad	Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale, Bureau régional pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe, et Bureau régional pour l'Europe centrale et orientale et la Communauté d'États indépendants	Tunisie, Ghana (2), République-Unie de Tanzanie (2); sessions mondiales sur les déclarations de situation financière (2); séminaire pour les chefs de service de la République démocratique du Congo; session pour le bureau de pays du Kenya sur les activités politiques
Siège	Division de l'évaluation, Division des solutions et des services informatiques, personnel de l'initiative de promotion de nouveaux talents, et Programme collecte de fonds et partenariats privés	Réunion des hauts responsables	

17. Après chaque séance de formation, qu'elle ait lieu sur place ou sur Internet, il est demandé aux participants d'évaluer la qualité de la formation, le choix des thèmes abordés, ainsi que l'utilité des échanges et de la méthodologie. Ces

évaluations sont pour la plupart positives et ont donné lieu à de nombreux recentrages en ce qui concerne le contenu et la démarche. Le Bureau de la déontologie a également constaté que les demandes de conseil affluaient après ces séances.

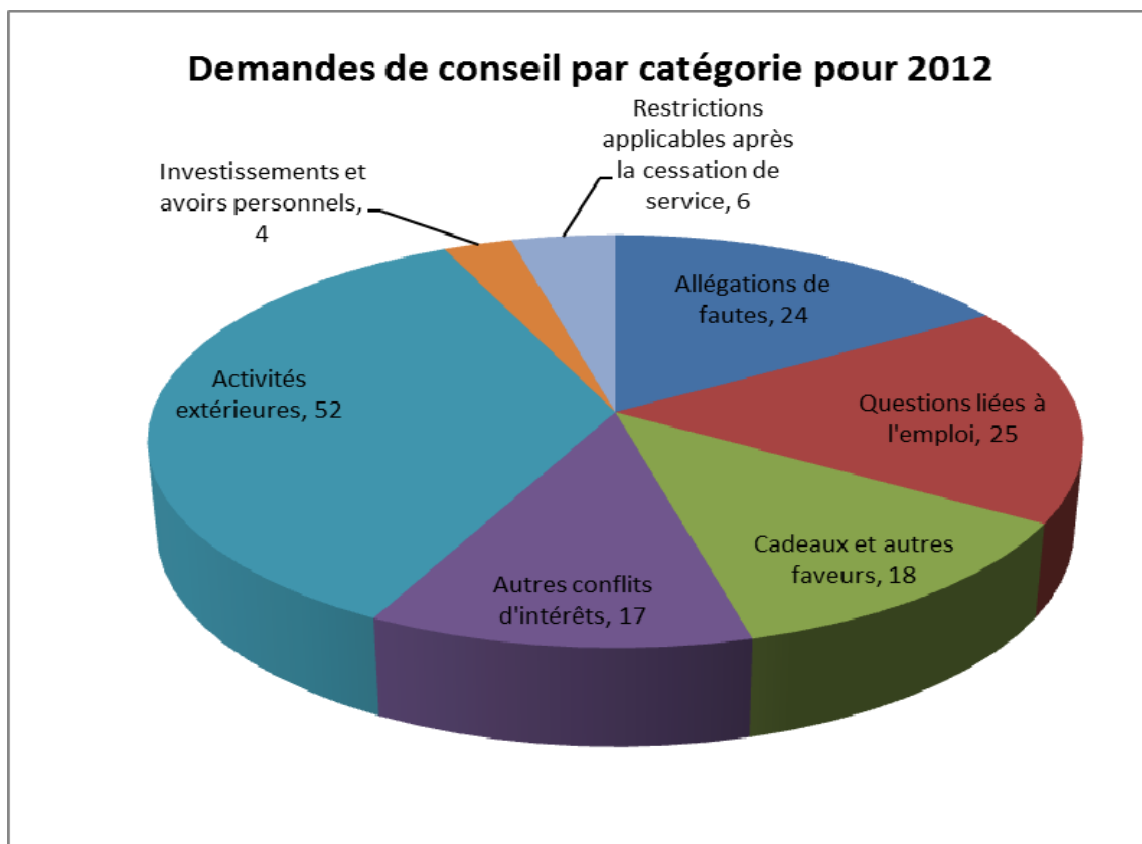
18. La deuxième composante de la formation à la déontologie est la sensibilisation en ligne. Le Bureau de la déontologie a créé un module de formation en ligne, mis au point par l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime et utilisé avec sa permission. Il aiguille le personnel vers le Statut et Règlement du personnel et les normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux. Le Directeur général a été l'un des premiers à suivre cette formation. Le Bureau de la déontologie continue de surveiller l'usage que font les fonctionnaires de cette formation et sa mise en pratique, qui consolide fortement les autres pans de la formation à la déontologie et du programme d'apprentissage.

19. La troisième composante de la formation à la déontologie est la création de modules spécialement pour les bureaux de pays et les bureaux régionaux, qui couvriront les mêmes points que ceux qui sont couverts dans les séances de formation en face à face sur des journées entières en s'appuyant sur le serment professionnel. Ce contenu a maintenant été transposé dans une série de chapitres qui peuvent être utilisés de manière autonome par les bureaux ayant recours à des animateurs locaux formés ou des chefs de service et qui aborderont les mêmes concepts. Ces modules ont été mis au point avec l'aide de la Section du perfectionnement du personnel de la Division des ressources humaines. Ils ont fait l'objet de tests préliminaires dans deux pays d'Afrique et sont constamment remaniés en fonction de l'expérience des pays. Ces modules, qui devraient être accessibles en 2013, sont souples et peuvent être employés pour examiner un large éventail de questions; les utilisateurs peuvent sélectionner un ou plusieurs sujets pour une étude précise. En plus des exposés, les modules comprennent des activités interactives, comme des examens de cas concrets et des jeux de rôle que le Bureau de la déontologie a utilisés dans ses séminaires en ligne. Ils conviennent pour un usage en toute autonomie et le bureau est prêt à apporter un concours indirect à ces sessions.

Avis et conseils

20. Le nombre de demandes de conseil en matière de déontologie a diminué, passant de 170 en 2011 à 146 en 2012. Comme le montre la figure 2, la majorité des demandes d'aide est toujours liée aux conflits d'intérêts au sens large - les catégories que constituent les activités extérieures, les faveurs, les placements personnels et autres conflits d'intérêts. Le caractère de ces demandes se complexifie. Cela témoigne en partie de la maturité du dispositif de transparence financière et du dialogue qu'il a suscité à propos des conflits d'intérêts. Ces chiffres ne prennent pas en compte les notes d'orientation et les lettres de récusation publiées dans le cadre du dispositif de transparence financière, qui toutes génèrent un processus itératif d'entretiens avec le fonctionnaire. Ceci est examiné ci-après, dans la rubrique concernant le dispositif de transparence financière.

Figure 2
Demandes de conseil par catégorie pour 2012



21. Les fonctionnaires sont invités à interroger le Bureau de la déontologie en toute confidentialité pour savoir si des activités extérieures sont acceptables ou non. Le bureau fournit ce genre de conseils et informe le fonctionnaire qu'il appartient à la Division des ressources humaines d'autoriser ces activités. Celle-ci travaille en étroite collaboration avec le Bureau de la déontologie pour faire savoir au membre du personnel si une activité risque d'engendrer un conflit d'intérêts réel ou supposé. Au cours de l'année 2012 et en concertation avec la Division des ressources humaines, le Bureau de la déontologie a produit une série de lettres de récusation susceptibles d'être adaptées aux diverses situations où naissent des conflits. Elles peuvent servir de point de départ pour orienter les décisions, les investissements et les engagements des fonctionnaires.

22. Les demandes de conseil sur des questions liées à l'emploi sont celles dont le nombre a le plus fortement diminué par rapport à 2011. Cela s'explique peut-être par le fait que le Bureau de la déontologie dirige toujours les fonctionnaires vers le service approprié, soit le Médiateur, le Groupe d'enquêtes ou la Division des ressources humaines. Le Bureau de la déontologie continuera à encourager les fonctionnaires à le consulter au sujet des divers moyens d'obtenir des conseils. Lorsque des membres du personnel prennent l'avis du Bureau de la déontologie, en particulier sur l'abus de pouvoir et le harcèlement ainsi que sur d'éventuelles

irrégularités, ils sont mis au courant de la politique de protection contre les représailles, le cas échéant. Il ne fait aucun doute qu'il convient de poursuivre encore la formation et l'accompagnement professionnel des responsables à tous les niveaux sur la question des formes de communication respectueuses, ainsi que sur la façon d'introduire la transparence dans la prise de décisions.

Dispositif de transparence financière

23. Le Bureau de la déontologie administre et gère le dispositif de transparence financière de l'UNICEF et a veillé à ce que la culture institutionnelle de l'UNICEF fasse une place au dispositif au cours des cinq dernières années. Le but est de déceler et d'atténuer les risques de conflits d'intérêts personnels qui se posent du fait d'investissements effectués à titre personnel et/ou d'activités extérieures exercées par les fonctionnaires, leurs époux ou épouses et leurs enfants à charge couverts par le dispositif. Ce dispositif joue un rôle important dans le renforcement et la préservation de la réputation de l'UNICEF. Grâce à ce dispositif le personnel a davantage confiance dans la capacité de l'organisation à honorer son mandat avec intégrité.

24. Le 1^{er} mars 2012, le Bureau de la déontologie a entamé le sixième cycle de dépôt des déclarations financières. Ce dispositif concerne tous les fonctionnaires de classe D-1/P-6 et de rang supérieur, tous les membres du personnel, indépendamment de leur grade, qui sont chefs, chefs adjoints ou directeurs des opérations des bureaux régionaux ou des bureaux de pays, ainsi que les chefs des bureaux de zone et bureaux auxiliaires. Participent également au dispositif tous les fonctionnaires dont les attributions consistent principalement à acquérir des biens ou des services; ceux qui ont directement affaire avec des vendeurs extérieurs; et tous les fonctionnaires, président(e)s et vice-président(e)s des comités prenant part aux décisions sur la gestion des actifs de l'UNICEF. Il a été établi qu'en 2012, 2 694 fonctionnaires ont souscrit une déclaration de situation financière, dont 43 % relevaient de la catégorie des administrateurs recruté sur le plan international et 4 % à l'échelon de la direction. Les fonctionnaires nationaux des services professionnels et généraux représentaient respectivement 30 % et 23 % de l'ensemble des déclarants. L'observation des règles par le personnel reste satisfaisante. Le tableau 2 indique le taux d'application du dispositif de 2007 à 2012.

Tableau 2

Application du dispositif de transparence financière entre 2007 et 2012

<i>Année</i>	<i>Personnel devant remplir une déclaration</i>	<i>Déclarations souscrites</i>	<i>Taux d'application (%)</i>
2007	2 545	2 106	82,8
2008	2 556	2 141	83,8
2009	2 536	2 536	100
2010	2 365	2 356	99,6
2011	2 592	2 584	99,7
2012	2 694	2 691	99,9

25. Le Bureau de la déontologie collabore avec la Division des ressources humaines, les directeurs régionaux et les chefs de bureaux pour mettre en relief la raison d'être du dispositif de transparence financière. Si l'application par chaque fonctionnaire participant est suivie, le Bureau de la déontologie porte son attention sur les hauts fonctionnaires. Les nominations et renouvellements de contrat des hauts fonctionnaires sont subordonnés au respect attesté du dispositif. En 2012, 108 demandes d'information sur le respect des obligations ont été reçues de la Division des ressources humaines et visées par le Bureau de la déontologie. De cette façon, tous les hauts responsables se conforment à la politique de transparence financière et sont conscients des risques éventuels de conflits d'intérêts qui pourraient nuire à l'organisation.

26. Les fonctionnaires soumettent leur déclaration plus facilement. Le Bureau de la déontologie a travaillé étroitement avec la Division des solutions et des services informatiques en 2012 pour corriger le processus de déclaration de sorte que les fonctionnaires comprennent plus aisément la façon de remplir la déclaration et quels sont les renseignements spécifiques requis. L'utilité et l'efficacité de ces modifications ont eu pour effet une baisse notable du nombre de questions techniques émanant du personnel. En 2012, 443 demandes ont été reçues, contre 628 en 2011, 879 en 2010 et 1 091 en 2009. Qui plus est, la diminution sensible du nombre de demandes portant sur des questions de fond indique que les fonctionnaires saisissent mieux le sens du dispositif de transparence financière. En 2012, le Bureau de la déontologie n'a reçu que 32 demandes sur des problèmes de fond, contre 53 en 2011 et 85 en 2010.

27. Le Bureau de la déontologie a procédé à un contrôle exhaustif de toutes les déclarations afin que l'information fournie soit complète et afin de détecter tout conflit d'intérêts véritable, pressenti ou possible à la suite de la déclaration d'intérêts privés, d'investissements ou d'activités extérieures. L'examen des déclarations de situation financière révèle que l'organisation se heurte toujours au risque de conflits d'intérêts, liés principalement aux activités extérieures. Au total, 337 lettres de conseil ont été adressées aux fonctionnaires qui ont souscrit des déclarations. Elles portaient sur des craintes concernant des activités extérieures, des placements à titre personnel et du travail de membres de la famille au sein du système des Nations Unies ou pour les partenaires de programme de l'UNICEF. Ceci s'appliquait à 12,5 % de toutes les déclarations. Tous les fonctionnaires qui ont reçu une lettre de conseil étaient priés de confirmer leur accord au Bureau de la déontologie, accompagné d'un exemplaire destiné à leur supérieur hiérarchique et leurs collègues au cas où les décisions qu'ils prendraient pour l'UNICEF nécessiteraient des modifications ou des restrictions. De multiples échanges itératifs ont eu lieu avec nombre de fonctionnaires. Le Bureau de la déontologie pense que cette interaction a conduit à des demandes plus complexes et sérieuses sur les conflits d'intérêts de la part des hauts fonctionnaires.

28. Un autre point sensible sur lequel le Bureau de la déontologie souhaite appeler l'attention a trait aux membres du personnel qui ont participé à des activités extérieures sans autorisation préalable. Dans ce cas, le bureau recommande au fonctionnaire de solliciter l'autorisation du Directeur de la Division des ressources humaines conformément à l'article 1.2 (o) du Statut du personnel des Nations Unies. Ainsi, les fonctionnaires qui exercent des activités extérieures se plient aux statuts et règlements de l'ONU. La nouvelle directive sur les activités extérieures (CF/EXD/2012-009) a permis de braquer les projecteurs sur ce problème, et les

demandes d'autorisation préalable ont augmenté depuis sa parution à la fin de novembre 2012.

29. Le 16 mai 2012, le Bureau de la déontologie a publié des directives révisées (CF/EXD/2012-003) qui permettront de rationaliser le processus de sélection du personnel tenu de souscrire des déclarations de situation financière à partir de 2013, et de clarifier la question des risques dus aux conflits d'intérêts. La révision a été effectuée avec l'étroite coopération de la Division des ressources humaines, le Bureau de la vérification interne des comptes et des enquêtes et le Service juridique. Il a été tenu compte des pratiques exemplaires telles qu'examinées par le Comité de déontologie des Nations Unies. Les conflits d'intérêts sont plus clairement définis dans cette directive, qui couvre à la fois les conflits d'intérêts réels et potentiels. Cette directive aidera les fonctionnaires à repérer les risques éventuels de conflits d'intérêts avant qu'ils ne deviennent épineux. Elle s'est avérée utile pour expliquer les avantages du dispositif de transparence financière et les moyens par lesquels les conflits d'intérêts personnels peuvent être résolus de façon satisfaisante.

Protection du personnel contre les mesures de représailles

30. L'une des activités primordiales du Bureau de la déontologie est de servir d'interlocuteur pour la politique de protection du personnel contre les mesures de représailles. En 2012, il y a eu cinq demandes de protection contre des représailles. Quatre émanaient de fonctionnaires - deux sur le terrain et deux au siège - et une émanait d'un non-fonctionnaire. S'agissant des cinq demandes de protection, le Bureau de la déontologie n'a pas trouvé de preuves justifiant des présomptions de culpabilité. L'un des cas a révélé des informations sur d'autres actes d'inconduite, qui ont été adressées à la cellule d'enquête.

31. Par ailleurs, quatre demandes d'information ont été formulées sur le fonctionnement du programme relatif à la protection du personnel contre les mesures de représailles. Toutes provenaient de bureaux de pays. Aucune des enquêtes n'a abouti à un dépôt de plainte officiel faisant état de représailles.

32. Lors de chacune des huit formations directes assurées sur place dans les bureaux de pays, au moins un fonctionnaire a sollicité des conseils confidentiels sur le fonctionnement du programme. Ces questions semblent signifier que les membres du personnel connaissent l'existence du programme mais que la confiance dans la ligne d'action adoptée et la crainte des représailles peuvent les empêcher de dénoncer des comportements contraires à l'éthique ou de signaler des écarts de conduite. Le Bureau de la déontologie accorde une place plus importante à ce programme dans la formation et les réunions d'information avec les responsables. L'objectif est que ces derniers, lors des réunions de direction qu'ils organisent et des autres échanges qu'ils ont avec le personnel, veillent à créer un espace de communication, et qu'ils indiquent nettement que les représailles ne seront pas tolérées.

Comité de déontologie des Nations Unies

33. En 2012, l'UNICEF a participé aux 11 réunions du Comité de déontologie des Nations Unies. En dehors de ces réunions, les membres du Comité se concertent fréquemment sur des points d'éthique. Ces réunions et échanges concourent à une

plus grande harmonie entre les deux types d'action et de pratiques adoptées par les fonds et les programmes. L'UNICEF participe également à la réunion du Réseau de déontologie, où se rencontrent les bureaux de déontologie de tout le système des Nations Unies pour examiner les questions d'intérêt commun et étudier les meilleures pratiques actuelles en matière de déontologie. Des informations complètes sur les travaux du Comité de déontologie des Nations Unies et du Réseau de déontologie figurent dans le Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie, présenté à la soixante-septième session de l'Assemblée générale (A/67/306).

Conclusion

34. Le Bureau de la déontologie insiste dans son dialogue avec les responsables sur l'importance qu'il y a à tenir compte de l'éthique dans la prise de décisions et les relations avec le personnel. La discussion explicite de questions de déontologie - telles qu'elles apparaissent dans la mise en œuvre des programmes, les décisions administratives, les engagements personnels et les rapports entre fonctionnaires - améliorera l'efficacité et le bon fonctionnement des programmes. Le Bureau de la déontologie concentrera ses efforts sur ces questions, en concertation avec les cadres à tous les échelons, et élaborera des outils visant à accompagner ce processus. Les cours de sensibilisation en ligne sont désormais obligatoires pour les fonctionnaires de classe P-5 et au-dessus, ainsi que pour les représentants adjoints, les chefs des opérations et les chefs des bureaux de zone, quel que soit leur rang. Il importera de revoir cette formation pour prendre en compte les méthodes modernes de formation et rendre celle-ci obligatoire pour tout le personnel.

35. La complexité croissante des demandes de conseil faites auprès du Bureau de la déontologie illustre le fait que les messages relatifs aux conflits d'intérêts et aux relations avec le personnel commencent à pénétrer la culture institutionnelle. Ce processus a besoin d'être nourri par une communication permanente qui utilise les moyens traditionnels comme les nouveaux. Le soutien du personnel demeure indispensable pour mettre en œuvre ces processus, aussi bien pour répondre aux besoins actuels que pour continuer à encourager la réflexion sur les problèmes de déontologie. Des financements suffisants permettront au bureau de garantir son indépendance de façon durable et de s'employer activement à créer et pérenniser un climat éthique à l'UNICEF.

36. Enfin, alors que les divisions et les bureaux mettent la dernière touche à leurs plans de gestion des bureaux dans le cadre du plan stratégique à moyen terme pour la période 2014-2017, il serait important qu'ils incluent un indicateur de résultat essentiel pour la gestion, qui mesure les progrès accomplis pour améliorer la culture institutionnelle en matière de morale et d'intégrité. De même, chaque plan de gestion de pays établi pour la nouvelle période du plan stratégique à moyen terme gagnerait à avoir un indicateur de résultat fondamental. Cela inciterait à intensifier et évaluer les progrès sur la voie d'une culture éthique dans l'ensemble de l'UNICEF.