



## Conseil économique et social

Distr. générale  
9 mai 2017  
Français  
Original : arabe/chinois/anglais/  
français/russe/espagnol

**Pour information**

### Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

**Session annuelle de 2017**

13-16 juin 2017

Point 9 de l'ordre du jour provisoire\*

### Rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2016

#### *Résumé*

Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration de l'UNICEF en application de la section 5.4 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes sous administration distincte ». Comme le prévoit la circulaire, il a été examiné par le Groupe de la déontologie des Nations Unies qui a également formulé des recommandations.

Il passe en revue chacun des domaines d'activité relevant du mandat du Bureau : a) fixation de normes et aide à la formulation des politiques ; b) formation, éducation et sensibilisation ; c) conseils et orientations ; d) dispositif de transparence financière ; e) protection du personnel contre des représailles ; et f) participation aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. En application de la décision 2014/12 du Conseil d'administration, il présente aussi des observations et des recommandations à l'intention de la direction visant à renforcer la culture d'intégrité et de conformité de l'organisation. Il couvre les activités menées et les services rendus pour répondre aux besoins du personnel de l'UNICEF ainsi qu'à ceux de consultants et d'autres non-fonctionnaires, le cas échéant.

\* [E/ICEF/2017/5](#).



## I. Introduction

1. Le présent rapport, le huitième depuis la création du Bureau de la déontologie de l'UNICEF en décembre 2007, porte sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016. Établi conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes sous administration distincte », il est soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2017.

## II. Présentation et informations générales sur les activités du Bureau de la déontologie

2. Comme les années précédentes, et conformément à son mandat, le Bureau de la déontologie s'est attaché notamment à :

a) Fournir à la direction des orientations et une aide sur la fixation de normes déontologiques, en procédant à des examens et en dispensant des conseils sur les règles, politiques, procédures et pratiques de l'organisation afin de promouvoir et d'assurer le plus haut niveau d'éthique et d'intégrité qu'exigent la Charte des Nations Unies, les autres statuts et règlements applicables en matière de personnel et le code de conduite de la fonction publique internationale ;

b) Mieux faire prendre conscience au personnel des valeurs, des normes de conduite et des procédures prônées par l'Organisation des Nations Unies et de l'importance de leur respect pour l'obtention de résultats durables en faveur des enfants, grâce à des activités de formation et à d'autres activités de sensibilisation ;

c) Fournir au personnel et à la direction, à leur demande, des avis et des conseils confidentiels sur les questions de déontologie ;

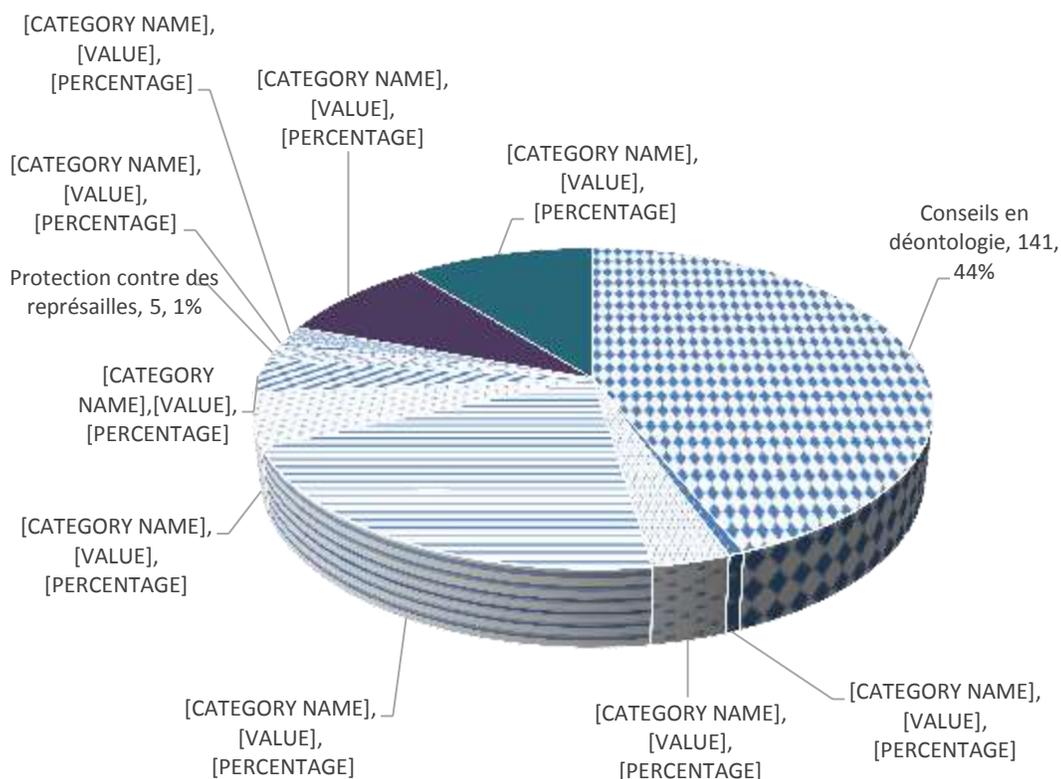
d) Administrer le dispositif de transparence financière ;

e) Exercer les responsabilités découlant de la politique de protection contre des représailles ;

f) Contribuer à une approche harmonisée des questions de déontologie au sein du système des Nations Unies.

3. Le Bureau de la déontologie a reçu 321 demandes en 2016, contre 323 en 2015 et 261 en 2014. Parmi ces demandes, 44 % concernaient des avis et des conseils confidentiels sur les questions de déontologie [domaine 2 c)], 21 % portaient sur des activités de formation à la déontologie [domaine 2 b)], 11 % étaient liées à la cohérence et à l'harmonisation des activités menées par les Nations Unies en matière de déontologie [domaine 2 f)], et 9 % concernaient la fourniture d'orientations et d'une aide sur la fixation de normes déontologiques [domaine 2 a)]. La légère baisse du nombre de demandes comptabilisées par rapport à 2015 ne semble pas significative sur le plan statistique et peut s'expliquer par des différences dans les modalités d'enregistrement. À l'avenir, le Bureau recherchera des moyens de rationaliser et de moderniser l'enregistrement des demandes reçues, en faisant par exemple l'acquisition d'un logiciel de gestion des dossiers simple d'utilisation.

Figure I  
**Nombre de demandes de services de déontologie par catégorie, 2016**



4. Conformément au nouveau plan de travail élaboré par le Bureau de la déontologie pour la période 2016/2017, les activités menées en 2016 étaient principalement axées sur l'accroissement de la professionnalisation des activités du Bureau et l'amélioration de sa visibilité et de son mandat grâce à des initiatives de sensibilisation. Comme indiqué dans le rapport de 2015, il demeure nécessaire de mieux faire connaître le mandat du Bureau auprès du personnel de l'organisation.

5. Tout au long de 2016, le Bureau de la déontologie a travaillé en étroite collaboration avec les différents bureaux de l'UNICEF afin d'obtenir un appui homogène et cohérent ainsi que des services à destination des agents souhaitant obtenir des conseils sur les questions relatives au milieu de travail et à la conduite du personnel. Il a notamment travaillé aux côtés des organes suivants : Division des ressources humaines, Bureau de l'audit interne et des investigations, Bureau de l'Ombudsman pour les fonds et programmes, Division de la communication, Division des technologies de l'information et de la communication et Association mondiale du personnel, aux niveaux mondial et régional. Le Bureau de la déontologie a également collaboré étroitement avec les bureaux

régionaux et nationaux. En outre, la Conseillère principale pour les questions de déontologie a rencontré régulièrement (au moins une fois par trimestre) le Directeur général et le Chef du personnel.

Tableau 1  
**Comparaison entre catégories du nombre de demandes de services de déontologie, 2014 à 2016**

<i>Catégorie</i>	<i>2014</i>	<i>2015</i>	<i>2016</i>
Conseils en déontologie	122	153	141
Saisine du Comité de déontologie	0	0	2
Mise en alerte du Bureau de la déontologie	10	8	10
Formation à la déontologie	43	37	66
Dispositif de transparence financière	1	36	17
Information à caractère général	33	13	11
Protection contre des représailles	7	12	5
Presse	0	0	2
Signalement au Bureau d'un manquement présumé	14	27	5
Activités normatives et aide à la formulation des politiques	20	20	28
Cohérence des activités de déontologie dans le système des Nations Unies	11	17	34
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>323</b>	<b>321</b>

### III. Formation, éducation et sensibilisation

6. Les activités menées par le Bureau de la déontologie en 2016 ont essentiellement porté sur la formation, l'éducation et la sensibilisation. L'objectif global était de continuer à mieux faire connaître dans l'ensemble de l'organisation les statuts et règlements applicables au personnel des Nations Unies, les règles et les normes de conduite de l'UNICEF ainsi que le mandat du Bureau. Pour atteindre cet objectif, le Bureau de la déontologie a diversifié ses méthodes et ses outils de formation, d'éducation et de sensibilisation, comme expliqué ci-dessous.

7. L'UNICEF a continué à proposer et à promouvoir la formation en ligne intitulée « Éthique et intégrité à l'UNICEF », inspirée du module d'apprentissage en ligne du Secrétariat et lancée en juin 2015. Disponible en anglais, en français et en espagnol, cette formation est obligatoire pour tous les agents actuellement en poste et fait partie intégrante du programme d'entrée en fonction de tous les nouveaux agents.

8. En 2016, le Bureau de la déontologie a reçu un total de 66 demandes de formation à la déontologie et de séances de sensibilisation ou d'aide à la formation. Ces demandes provenaient de 27 bureaux de pays, 5 bureaux régionaux et 9 bureaux ou divisions du siège.

Au total, le Bureau de la déontologie a formé 1 569 agents, dont 734 en présentiel et 835 à distance.

9. Le Bureau de la déontologie a organisé 28 sessions de formation à distance par Skype ou par vidéoconférence qui portaient uniquement sur la déontologie et étaient adaptées aux besoins spécifiques des participants, et quatre sessions conjointes à distance avec le Bureau du Médiateur et/ou le Bureau de l'audit interne et des investigations par Skype ou par vidéoconférence. Le Bureau a également organisé quatre webinaires mondiaux accessibles au personnel du monde entier, qui portaient sur les questions de déontologie identifiées comme particulièrement importantes par le personnel, à savoir : a) Qui fait quoi ? – répartition des fonctions et des tâches entre la Division des ressources humaines, le Bureau de l'audit interne et des investigations, le Bureau du Médiateur et le Bureau de la déontologie ; b) La déontologie en situation d'urgence ; c) Éviter les conflits d'intérêts : quelle attitude adopter vis-à-vis des cadeaux, y compris lorsqu'il s'agit de distinctions ou de récompenses ? et d) Déontologie et évolution de carrière : où se trouve la limite entre réseau et népotisme ? Ces webinaires ont attiré jusqu'à 150 participants par session dans le monde, et 307 participants au total. Compte tenu du succès rencontré par ces nouvelles activités de sensibilisation, le Bureau devrait de nouveau les proposer en 2017.

10. Le Bureau de la déontologie a poursuivi le déploiement mondial de l'initiative relative aux animateurs des dialogues sur la déontologie lancée en 2014/2015 sur le modèle « former le formateur ». En associant les formations à distance et en présentiel, le Bureau a ainsi formé 85 nouveaux animateurs. Ainsi, fin 2016, tous les bureaux de pays établis en Afrique australe et orientale, en Afrique de l'Ouest et centrale, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord disposaient d'au moins un animateur sur place. Le Bureau a également répondu aux demandes d'orientation vers des formateurs externes en déontologie, en particulier pour les très grands bureaux de pays dotés de plusieurs bureaux de terrain, lorsque la formation en ligne ou à distance par Skype ou par vidéoconférence ne permettait pas d'atteindre l'ensemble du personnel et qu'il était impossible d'organiser une formation en présentiel sur la déontologie assurée par le Bureau.

11. Le Bureau de la déontologie a également dispensé en présentiel des formations à la déontologie et des séances de sensibilisation à 734 agents, dont 396 provenaient de bureaux de pays, 278 appartenaient à des équipes de direction régionales ou mondiales, et 60 étaient des représentants de l'Association mondiale du personnel. Outre les sessions de formation en présentiel destinées au personnel du siège et des bureaux régionaux et nationaux, la Conseillère principale a assisté à des séances sur la déontologie, en tant qu'intervenante et participante, lors de deux rencontres régionales : la réunion mondiale de l'équipe de direction de septembre 2016 et la réunion générale annuelle de l'Association mondiale du personnel. De plus, la Conseillère principale a dispensé une formation adressée aux nouveaux représentants des bureaux de pays. Le Bureau de la déontologie a également organisé une séance de formation à la déontologie destinée aux nouveaux agents du siège.

12. En s'appuyant sur les retours d'information reçus et sur les recherches menées dans le domaine de l'éducation des adultes, le Bureau de la déontologie a poursuivi ses efforts visant à personnaliser les séances de formation et de sensibilisation afin de les adapter encore plus finement à chaque situation, en mettant davantage l'accent sur le dialogue et la sensibilisation.

13. Enfin, le Bureau de la déontologie a dirigé l'initiative visant à faciliter la collaboration avec le Bureau de la déontologie du Fonds des Nations Unies pour la population et son personnel des ressources humaines, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et l'entité des

Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) afin d'intégrer la prévention de l'exploitation et des abus sexuels dans la formation en ligne du Secrétariat à l'usage des fonds et programmes. Cette formation en ligne doit être lancée au sein de l'UNICEF courant 2017.

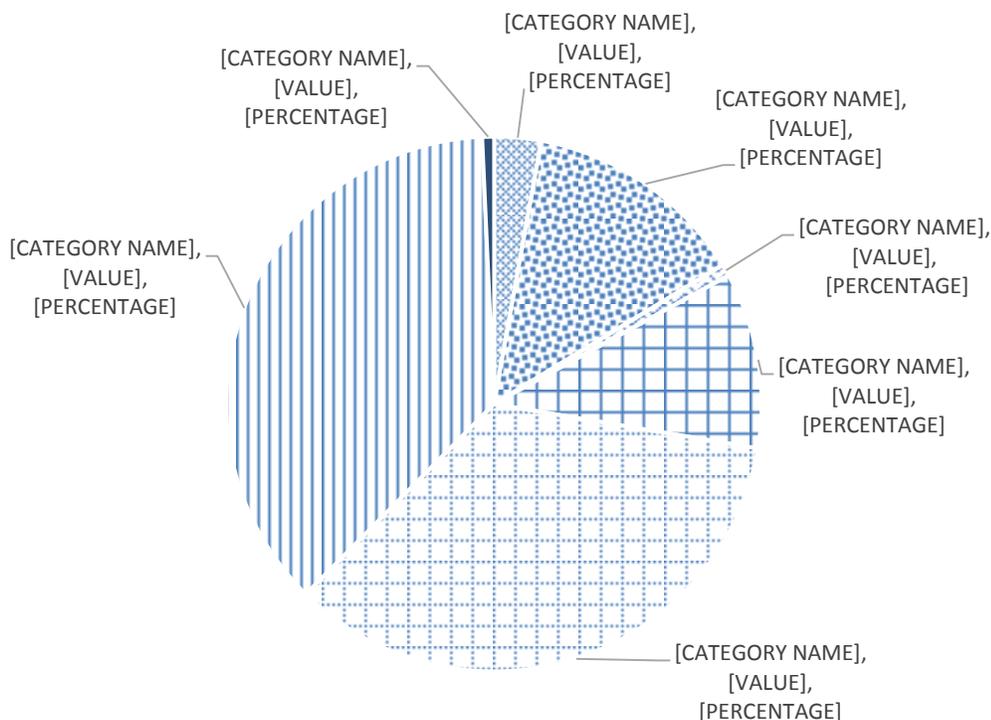
#### **IV. Conseils et orientations**

14. Le Bureau de la déontologie a enregistré 141 demandes individuelles de conseils en déontologie en 2016, contre 153 en 2015 et 122 en 2014. Comme il ressort du graphique II, plus du tiers des demandes (37 %) concernaient les activités externes des fonctionnaires, tandis qu'un autre tiers (35 %) portait sur d'autres conflits d'intérêts. Si la majorité de ces demandes ont été adressées par des fonctionnaires agissant à titre individuel, certaines émanaient de responsables souhaitant obtenir des conseils sur des questions posées par des agents désireux de s'engager dans des activités externes. Parmi les demandes concernant les activités externes, un grand nombre était également adressé au Bureau à des fins de consultation par la Section des politiques et du droit administratif de la Division des ressources humaines. Au sein de cette catégorie de demandes portant sur les activités externes et les conflits d'intérêts, le Bureau a constaté un fort intérêt pour les conseils sur les activités externes autorisées ayant un lien quelconque avec la fonction officielle actuellement occupée par les fonctionnaires, mais n'en faisant pas partie. Ces demandes témoignent peut-être des réalités contemporaines de l'emploi, dans lesquelles la fonction publique internationale peut, pour de multiples raisons, ne plus constituer une carrière à temps plein et à vie. En conséquence, les fonctionnaires qui expriment la volonté ou le besoin d'explorer d'autres possibilités sont de plus en plus nombreux, même lorsqu'ils sont en poste à l'UNICEF.

15. Un peu plus de 10 % des demandes avaient un rapport avec l'activité professionnelle, un chiffre nettement inférieur aux années précédentes. Elles concernaient souvent la gestion des performances et des problèmes relationnels, généralement entre un membre du personnel et un supérieur. La baisse significative de ce type de demandes pourrait indiquer que les efforts de sensibilisation menés par le Bureau de la déontologie (grâce au séminaire « Qui fait quoi », par exemple) et sa collaboration étroite avec la Division des ressources humaines, le Bureau du Médiateur et l'Association mondiale du personnel ont contribué à améliorer la transmission des nombreuses demandes concernant l'activité professionnelle à l'instance concernée, à savoir le Bureau du Médiateur. En outre, la mise en place d'un nouveau système de gestion des résultats (Achieve) par la Division des ressources humaines, associée à une campagne de sensibilisation d'envergure auprès du personnel, peuvent également avoir contribué à réduire le nombre de demandes en rapport avec la gestion des performances adressées au Bureau de la déontologie.

16. S'agissant des conflits d'intérêts, le Bureau de la déontologie a poursuivi sa collaboration étroite avec la Division des ressources humaines dans le domaine de la fourniture de conseils. La majorité des questions entrant dans cette catégorie ont continué à lui être adressées par la Division, encore que l'on ait constaté avec satisfaction une augmentation du nombre de demandes envoyées par des agents et responsables de bureaux de pays à propos de la gestion des conflits d'intérêts concernant le personnel recruté localement. Le Bureau s'est également félicité du fait que plusieurs demandes de conseils faisaient référence à la formation en ligne « Éthique et intégrité à l'UNICEF ». Autrement dit, il semblerait que les agents ayant suivi cette formation aient amélioré leur prise de conscience concernant les dilemmes potentiels en matière d'éthique, ce qui les a amenés à se tourner ultérieurement vers le Bureau afin d'obtenir des conseils et des orientations.

Figure II  
Demandes de conseils en déontologie, par sous-catégorie, 2016



*Abréviation : CIFDP — dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts (voir le paragraphe 25).*

## V. Fixation de normes et aide à la formulation des politiques

17. En application de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), le Bureau de la déontologie fournit à la direction des orientations et une aide sur la fixation de normes déontologiques, en procédant à des examens et en dispensant des conseils sur les règles, politiques, procédures et pratiques de l'organisation afin de promouvoir et d'assurer le plus haut niveau d'éthique et d'intégrité.

18. Afin de mieux exécuter ce volet de son mandat, le Bureau a tenu des réunions collaboratives régulières avec la Section des politiques et du droit administratif de la Division des ressources humaines, le Bureau de l'audit interne et des investigations, le Conseiller du personnel et le Bureau du Médiateur. La Conseillère principale a également participé aux réunions de mise à jour régulièrement organisées au niveau des Directeurs généraux adjoints et du Chef du personnel, sauf lorsqu'il s'agissait de réunions à huis clos.

19. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a été consulté et a fourni des conseils dans le cadre des projets de politique suivants : élaboration de la Politique de conduite pour la promotion de la protection et de la défense des enfants et version actualisée de la Note d'orientation relative à l'utilisation des médias sociaux. De plus, le Bureau a été consulté au sujet de la réponse organisationnelle à apporter suite aux multiples rapports du Corps commun d'inspection, aux évolutions intervenues au sein du Comité permanent interorganisations, notamment en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, et à la Déclaration formulée par les Directeurs du Comité permanent interorganisations concernant la politique de tolérance zéro en matière de harcèlement et d'abus sexuels dans le secteur humanitaire.

20. La Politique de conduite pour la promotion de la protection et de la défense des enfants a été approuvée par le Directeur général et communiquée à tous les membres du personnel au milieu de l'année 2016. Selon le Bureau de la déontologie, de nouvelles mesures seront prises afin de mettre cette politique en application. Ce dernier espère pouvoir travailler en lien étroit avec les parties prenantes concernées au sein de l'UNICEF en ce sens.

21. La Note d'orientation relative à l'utilisation des médias sociaux a été approuvée conjointement par la Directrice de la communication et le Directeur des ressources humaines et communiquée à l'ensemble du personnel le 1<sup>er</sup> février 2017, peu après la fin de la période couverte par le présent rapport. La Division de la communication avait consulté le Bureau de la déontologie et sollicité son avis, lequel a été intégralement repris dans la Note d'orientation.

22. Le Bureau de la déontologie a été consulté de manière informelle sur un certain nombre de questions de déontologie transversales auxquelles diverses parties prenantes ont jugé pertinent de répondre par une approche conjointe. Les demandes portaient sur les points suivants : l'expérience de l'UNICEF en matière d'application de principes de déontologie dans les recherches effectuées sur les enfants et en collaboration avec eux ; la déontologie dans la collecte de données ; la concertation avec le secteur privé ; la politique après emploi ; et les responsabilités à l'égard des populations confrontées à des situations d'urgence.

23. Dans le cadre de sa fonction de fixation de normes et d'aide à la formulation des politiques, le Bureau de la déontologie a présenté les activités de son programme lors de la réunion annuelle du Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNICEF. Il est apparu au cours de la période considérée qu'il n'existait aucune procédure ni pratique normalisée concernant le moment requis, les modalités et la forme selon lesquels le Bureau devait être consulté sur les questions de fixation des normes et d'aide à la formulation des politiques en matière de déontologie. S'il a été possible, dans plusieurs cas, de procéder de manière informelle et ponctuelle, il pourrait être avantageux pour l'ensemble des parties prenantes d'examiner et de clarifier la manière dont elles solliciteront l'intervention du Bureau sur les questions de fixation des normes et d'aide à la formulation des politiques en matière de déontologie, afin de s'assurer que l'impact opérationnel de la contribution apportée par le Bureau est conforme à celui prévu dans son mandat.

## **VI. Dispositif de transparence financière**

24. Le Bureau de la déontologie gère et administre le dispositif de transparence financière de l'UNICEF et s'efforce de faire en sorte que ce dernier soit intégré dans la culture de l'organisation. Selon le Bureau, le dispositif de transparence financière joue un rôle majeur

dans le renforcement de la confiance et de la crédibilité de l'UNICEF, tant sur le plan interne qu'externe (un élément qui, conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), constitue l'objectif ultime du Bureau). Pour sensibiliser davantage à l'importance de la gestion des conflits d'intérêts, le Bureau utilise depuis longtemps, dans les communications internes qu'il adresse au personnel, l'appellation « dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts » (CIFDP). Ce programme, qui en est à sa neuvième année de mise en œuvre, a été conçu pour protéger l'organisation des risques liés aux conflits d'intérêts et de divers autres risques opérationnels découlant des activités externes et des engagements financiers de son personnel. Le CIFDP comprend les étapes suivantes : a) enregistrement des fonctionnaires participants ; b) présentation d'une déclaration par les fonctionnaires participants ; c) examen des déclarations par le Bureau de la déontologie ; d) vérification des déclarations par le Bureau de la déontologie ; et e) publication de notes d'orientation et délivrance d'autorisations par le Bureau de la déontologie.

25. Conformément à la directive CF/EXD/2012-003 relative à la transparence financière et à la déclaration des conflits d'intérêts, tous les fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur ainsi que ceux dont les attributions sont définies dans la politique de transparence financière de l'UNICEF sont tenus de remplir une déclaration. Outre les fonctionnaires désignés à l'avance qui doivent effectuer cette déclaration en raison de leur niveau ou titre fonctionnel, d'autres sont désignés, en collaboration avec le Bureau de la déontologie et le chef de chaque bureau, au cours de la procédure annuelle d'enregistrement des déclarants. Le Bureau de la déontologie compte sur la collaboration des différents bureaux et divisions pour le choix de ces autres fonctionnaires sur la base des directives d'enregistrement publiées par le Bureau.

Tableau 2

**Taux de participation au dispositif de transparence financière, 2007-2016**

<i>Année</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de présenter une déclaration</i>	<i>Pourcentage de déclarations présentées</i>
2007	2 545	82,8
2008	2 556	83,8
2009	2 536	100,0
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0
2015	2 549	98,9
2016	2 524	99,3

26. Au total, 2 507 fonctionnaires ont fait l'objet d'un examen au titre de la période 2016 du CIFDP qui couvre l'exercice visé par le présent rapport clos le 31 décembre 2015. Sur le nombre total de déclarations examinées, la répartition des déclarants était la suivante : 4,8 % d'agents occupant des postes de directeur, 47,2 % appartenant à la catégorie de personnel recruté sur le plan international, 23 % appartenant à la catégorie de personnel recruté sur le plan national et 25 % relevant de la catégorie des services généraux.

27. Le Bureau de la déontologie collabore avec la Division des ressources humaines, les directeurs régionaux et les chefs de bureaux afin de renforcer la sensibilisation à l'objectif final du CIFDP. Bien que la participation de chaque agent fasse l'objet d'un suivi, le Bureau estime que les hauts fonctionnaires ont un rôle de modèle à jouer en matière de participation au CIFDP. Les nominations et les renouvellements de contrat des hauts fonctionnaires sont soumis à leur participation au programme. Cette démarche garantit que tous les hauts responsables adhèrent à la politique de transparence financière et sont conscients des risques de conflits d'intérêts éventuels susceptibles de nuire à l'organisation.

28. Les résultats des déclarations analysées sont les suivants : 11,8 % des fonctionnaires ayant participé au CIFDP en 2016 n'avaient rien à déclarer (ils ont répondu « non » à toutes les questions) ; 85,1 % ont indiqué qu'ils n'avaient aucun conflit d'intérêts ou ont fait état de circonstances personnelles dans lesquelles il existait une relation lointaine avec les Nations Unies ou l'UNICEF mais ne constituant pas un réel conflit d'intérêts ; et 2 % avaient un conflit d'intérêts. Au total, 1,1 % des agents ont reconnu se trouver en situation de conflit d'intérêts et avaient déjà pris les mesures qui s'imposaient afin d'y remédier.

29. L'examen de la déclaration de situation financière est une étape cruciale vers la compréhension du risque de conflit d'intérêts d'un agent donné. À la suite de cet examen, le Bureau de la déontologie travaille avec l'agent concerné, et parfois avec son supérieur ou la Division des ressources humaines, afin d'atténuer le risque lié au conflit d'intérêt identifié et de fournir à l'agent des orientations sur les moyens d'éviter les conflits d'intérêts en rapport avec ses obligations professionnelles.

30. L'une des situations pouvant entraîner des risques de conflits d'intérêts concerne les fonctionnaires dont des membres de la famille travaillent au sein du système des Nations Unies. L'origine de cette situation réside dans le fait que, conformément aux statuts et règlements applicables au personnel de l'Organisation des Nations Unies, les agents peuvent avoir un conjoint qui travaille dans la même organisation (sous réserve de certaines restrictions telles que l'absence de lien hiérarchique direct) et que l'UNICEF possède une politique relative à l'emploi des conjoints destinée à favoriser la mobilité au sein du personnel de l'UNICEF. En revanche, l'emploi de parents proches en tant que membres du personnel au sein d'une même entité des Nations Unies est interdit. Cependant, cette interdiction ne s'applique pas entre des entités des Nations Unies différentes. Parmi les agents sélectionnés pour participer au CIFDP en 2016, 3,1 % avaient un conjoint qui travaillait pour l'UNICEF et 11,2 % avaient un conjoint qui travaillait pour un autre organisme des Nations Unies ou pour une entité ayant un lien avec l'UNICEF (partenaire, organisation non gouvernementale ou fournisseur). Par ailleurs, 15,4 % d'entre eux avaient un proche qui travaillait pour l'UNICEF, un autre organisme des Nations Unies ou une entité liée à l'UNICEF.

31. Une autre source de conflit d'intérêt potentiel provient des activités externes du personnel. Ainsi, parmi les fonctionnaires sélectionnés pour participer au CIFDP en 2016, 5,3 % exerçaient de telles activités ou occupaient des fonctions de direction dans des entités ne faisant pas partie du système des Nations Unies au cours de la période couverte par le présent rapport. L'une des préoccupations exprimées par le Bureau de la déontologie concerne le fait que dans certains cas, les fonctionnaires qui, d'après leur déclaration au titre du CIFDP de 2016, exerçaient des activités externes, n'avaient pas demandé ni obtenu l'autorisation préalable prévue par la directive CF/EXD/2012-009.

32. Le processus de vérification est une composante essentielle et intégrante du dispositif de transparence financière qui permet d'améliorer la précision des informations déclarées par le personnel. Il est donc demandé à un échantillon d'agents sélectionnés de manière

aléatoire de fournir des justificatifs à l'appui de leur déclaration. Au cours de la période concernée, le Bureau de la déontologie a réalisé sa quatrième campagne de vérification.

33. Sur les 2 507 fonctionnaires ayant participé au CIFDP en 2016, ceux dont la déclaration avait été vérifiée au cours des deux années précédentes (142) et ceux qui n'avaient rien à déclarer (296) ont été éliminés pour n'en garder que 2 069 pouvant faire l'objet d'une vérification. Près de 3,5 % d'agents (soit 73 déclarations), diversifiés par leur localisation et leur grade, ont été sélectionnés de manière aléatoire aux fins de vérification. Parmi les résultats obtenus, il apparaît que la répartition par région est proportionnelle à la population, tandis que la répartition par grade concerne surtout les grades de niveau supérieur. Parmi les agents sélectionnés aux fins de vérification, 44 % étaient de niveau P-5 ou supérieur et 19 % occupaient un poste de niveau NO-3 à NO-5.

## **VII. Protection des fonctionnaires contre des représailles**

34. Au cours de la période couverte par le présent rapport, le Bureau de la déontologie a reçu quatre demandes au titre de la politique de l'UNICEF destinée à protéger les fonctionnaires qui dénoncent des manquements et a effectué une enquête qui n'a finalement donné lieu à aucune demande de protection. Le Bureau, après un premier examen, a établi qu'aucune des quatre demandes n'indiquait qu'il existait d'une forte présomption de représailles. Au contraire, le Bureau a conclu que les agents en question avaient signalé un manquement présumé uniquement après avoir été informés qu'une mesure préjudiciable allait être prise, c'est-à-dire une décision administrative qui leur serait défavorable telle que la suppression d'un poste ou le non-renouvellement d'un contrat. En d'autres termes, le Bureau a conclu que dans ces cas, les agents concernés avaient tenté de déclencher le dispositif de protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements afin de bloquer une mesure administrative qui leur serait défavorable, sans apporter suffisamment d'éléments indiquant l'existence d'une activité protégée dès le départ.

35. Comme indiqué dans le rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2015, les résultats du sondage mondial du personnel 2014 révèlent que 51 % des répondants estimaient qu'ils pouvaient parler franc. Indépendamment de l'issue donnée aux quatre demandes effectuées en 2016 au titre de la politique destinée à protéger les fonctionnaires qui dénoncent des manquements, le Bureau continuera à suivre avec attention la question de la protection des fonctionnaires qui dénoncent des manquements en 2017.

36. Depuis son entrée en fonction en février 2016, dans le cadre de ses activités de formation et de sensibilisation à la déontologie en présentiel (voir le paragraphe 11), la Conseillère principale a eu l'occasion d'examiner à de nombreuses reprises avec le personnel du siège et des bureaux régionaux et nationaux leurs perceptions concernant leur capacité à parler franc. En s'appuyant sur les retours d'information reçus au cours de ces échanges, il apparaît que le personnel reste très soucieux des trois principes identifiés dans le rapport annuel de 2015 comme essentiels à une culture du parler franc : a) un fonctionnaire peut parler sans crainte de représailles ou de conséquences fâcheuses d'aucune sorte ; b) parler franc n'est pas futile ; et c) les mécanismes en place pour résoudre les questions de manquement ou autres différends sont appliqués de manière équitable. En parallèle, la Division des ressources humaines a entrepris pendant la période concernée, et dans le cadre de son projet de réforme, plusieurs initiatives destinées à traiter les problèmes identifiés dans le sondage mondial du personnel 2014. Ainsi, en 2016, elle a mis en place un outil de développement permettant d'évaluer les résultats à 360 °. Destiné aux membres

du groupe sur la rotation des hauts fonctionnaires, qui compte environ 220 hauts responsables, cet outil peut également être mis à la disposition d'agents occupant des postes moins élevés qui en font la demande. La mise en place de cet outil, bien qu'il soit actuellement destiné à être essentiellement utilisé à des fins de développement, peut également avoir une incidence positive sur la culture du parler franc sur le long terme.

37. Un nouveau sondage mondial du personnel a été publié début 2017. Il comprend des questions identiques ou similaires à celle du sondage de 2014, afin de déterminer si les perceptions du personnel ont évolué quant à sa capacité à parler franc. Le Bureau de la déontologie est déterminé à poursuivre son travail avec les autres parties prenantes dans l'ensemble de l'organisation, en particulier la Division des ressources humaines, le Bureau de l'audit interne et des investigations, le Conseiller du personnel, le Bureau du Médiateur et l'Association mondiale du personnel, ainsi qu'avec celles des bureaux régionaux et nationaux, afin de renforcer la confiance du personnel dans les trois principes d'une culture du parler franc.

## **VIII. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau de la déontologie des organisations multilatérales**

38. En 2016, la Conseillère principale a participé à l'ensemble des 11 réunions du Groupe de la déontologie des Nations Unies. En dehors de ces rencontres, les membres du groupe se sont concertés régulièrement afin d'harmoniser leurs conseils, leurs orientations et leurs pratiques en matière de déontologie. Tous les membres du groupe ont constitué une précieuse source d'appui pour la nouvelle Conseillère principale. Le dialogue et les échanges permanents entre les membres du groupe ont permis d'améliorer la cohérence des différents conseils et orientations fournis et de mieux harmoniser l'interprétation des politiques applicables parmi les fonds et programmes participants. On trouvera des renseignements plus détaillés sur les travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies dans le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/71/334) pour la période allant du 1<sup>er</sup> août 2015 au 31 juillet 2016, qui a été présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-et-onzième session.

39. L'UNICEF participe également à la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. Cette réunion offre un cadre important pour l'échange d'expériences et l'élaboration de bonnes pratiques. En 2016, la Conseillère principale pour les questions de déontologie a assisté, en tant qu'intervenante et participante, à une session consacrée aux restrictions applicables après la cessation de service et en cas de renforcement au sein de la fonction publique internationale et aux questions de déontologie connexes.

## **IX. État d'avancement de l'application des recommandations formulées en 2015**

40. S'agissant des recommandations formulées dans le Rapport du Bureau de la déontologie pour 2015, d'importants progrès ont été accomplis dans les domaines suivants : a) selon le Bureau de la déontologie, chaque bureau ou division assure le suivi du taux d'achèvement de la formation « Éthique et intégrité à l'UNICEF » lancée en 2015 ; b) un nouveau sondage mondial du personnel a été publié début 2017 portant notamment sur les thèmes suggérés dans le cadre des recommandations formulées dans le Rapport du Bureau de la déontologie pour 2015 ; c) la Politique de conduite pour la promotion de la protection

et de la défense des enfants a été approuvée par le Directeur général et communiquée à l'ensemble du personnel au milieu de l'année 2016 (voir le paragraphe 20) ; et d) la Note d'orientation relative à l'utilisation des médias sociaux a été conjointement approuvée par la Directrice de la Communication et le Directeur des ressources humaines et communiquée à l'ensemble du personnel le 1<sup>er</sup> février 2017, peu après la fin de la période couverte par le présent rapport (voir le paragraphe 21).

## X. Observations

41. Dans l'ensemble, le personnel affiche des niveaux élevés d'engagement, apprécie son travail et se montre fortement impliqué dans le mandat de l'UNICEF. Cependant, afin de maintenir de tels niveaux d'engagement et de bonne volonté, l'UNICEF doit continuer à démontrer à tous les échelons son engagement fort et inébranlable en vue de favoriser et de faire prospérer une culture de l'éthique, de l'intégrité et de la responsabilité contribuant à renforcer la confiance dans l'Organisation des Nations Unies et sa crédibilité, aussi bien en interne qu'à l'extérieur. Tout plaidoyer en faveur d'un renforcement de la culture du parler franc ne peut être crédible et efficace que s'il existe une culture de l'écoute, même si cela implique parfois d'entendre, de recevoir et d'accepter ce qui peut apparaître comme une « mauvaise nouvelle ».

42. Dans ce contexte, les résultats du nouveau sondage mondial du personnel 2017 fourniront un cadre pour favoriser davantage l'engagement du personnel, afin de poursuivre la consolidation des progrès accomplis grâce aux initiatives mises en place depuis le lancement du sondage mondial en 2014. Le Bureau de la déontologie est également encouragé par le fait que la Division des ressources humaines étudie actuellement les moyens d'élargir le retour d'information par plusieurs notateurs dans le cadre du nouveau système de gestion des résultats.

43. Avec deux postes d'administrateur (un troisième ayant été approuvé en 2016 et pourvu en 2017) et un poste d'agent des services généraux pour un mandat couvrant un peu moins de 12 000 fonctionnaires dans le monde, le Bureau de la déontologie est, en termes relatifs et absolus, une très petite instance. Cela ne signifie pas pour autant qu'il ne peut pas contribuer efficacement à l'exécution de son mandat. En revanche, cela veut dire que pour réussir, il doit bénéficier de la collaboration étroite et de l'appui des parties prenantes internes concernées dans l'ensemble de l'organisation, et être capable de créer des synergies en exploitant cette collaboration. Au cours de la période couverte par le présent rapport, le Bureau a reçu le concours et le soutien de la plupart des parties prenantes concernées. Il est prêt à poursuivre ses activités de sensibilisation et son engagement auprès des autres parties prenantes internes, afin de continuer à créer de telles synergies.