



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

Distr. générale
18 avril 2024
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2024

18-20 juin 2024

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

Déontologie

Rapport sur les activités de la fonction de déontologie d'ONU-Femmes pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2023

Résumé

En application de la décision 2022/5 du Conseil d'administration, la Conseillère en déontologie soumet le présent rapport, qui porte sur les activités qu'elle a menées au cours de la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2023. Les données relatives à la participation d'ONU-Femmes au dispositif de transparence financière des Nations Unies administré par le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies concernent le cycle de déclaration de 2023.

Comme indiqué dans la section 5.4 de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » ([ST/SGB/2007/11](#)), le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le présent rapport à sa 165^e réunion, tenue le 12 mars 2024.

Il s'agit du deuxième rapport présenté par la Conseillère en déontologie depuis sa nomination le 1^{er} avril 2023, à la suite de la création de la fonction de déontologie en 2022.

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



I. Introduction

1. La fonction de déontologie, qui permet de favoriser et de promouvoir une culture éthique au sein d'ONU-Femmes, a pour objectif de « cultiver le respect de la déontologie, l'intégrité et la responsabilité et, ce faisant, de rendre le système des Nations Unies plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur »¹. Le respect des principes d'intégrité, d'impartialité, d'indépendance et de responsabilité accroît la confiance et la crédibilité auprès de nos partenaires et des parties prenantes, à l'appui de la vision d'ONU-Femmes fondée sur l'obtention de résultats transformateurs en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes. Le rôle de la fonction de déontologie est de fournir des services afin d'aider le personnel d'ONU-Femmes à réaliser cette vision et de contribuer à prévenir, atténuer et gérer les risques liés à la déontologie, aux activités et à la réputation.

2. Le deuxième rapport sur la fonction de déontologie d'ONU-Femmes, qui décrit les activités menées par la Conseillère en déontologie du 1^{er} juillet au 31 décembre 2023, est présenté conformément à la décision 2022/5 du Conseil d'administration.

3. Conformément aux principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité et à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), la Conseillère en déontologie met en œuvre son mandat dans les domaines suivants : a) fourniture à titre confidentiel d'avis et de conseils en matière de déontologie au personnel et à la direction ; b) formation, sensibilisation et communication en matière de déontologie ; c) élaboration de normes et appui aux politiques ; d) gestion du dispositif de transparence financière d'ONU-Femmes ; e) administration de la politique d'ONU-Femmes sur la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. Le rapport porte également sur la collaboration de la Conseillère en déontologie avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales.

4. La fonction de déontologie continue d'être assurée par une seule personne, à savoir la Conseillère en déontologie (P-5), qui travaille au service d'ONU-Femmes dans les 83 lieux où elle est présente et fournit des services de déontologie à quelque 3 800 membres du personnel d'ONU-Femmes, dont environ 1 350 fonctionnaires (35 %).

5. Après une période initiale de mise en place, la Conseillère en déontologie a poursuivi l'intégration de la fonction de déontologie au sein d'ONU-Femmes afin de favoriser une culture institutionnelle éthique, conformément à la décision 2023/10 du Conseil d'administration. Au cours de la période considérée, l'accent a été mis sur deux domaines d'intervention qui revêtent une importance cruciale pour la fonction de déontologie : a) l'examen et la révision de la politique d'ONU-Femmes concernant la protection contre les représailles que pourraient entraîner la dénonciation de manquements et la coopération à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, afin de renforcer le cadre de protection contre les représailles d'ONU-Femmes ; b) les travaux menés en collaboration avec la Division des ressources humaines pour élaborer une politique relative aux activités extérieures et procéder à d'importantes révisions de la procédure d'approbation des activités extérieures.

6. La Conseillère en déontologie a continué de collaborer avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales afin d'échanger leurs bonnes pratiques et de promouvoir des normes cohérentes en matière de conduite éthique, de transparence et de responsabilité au

¹ Circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte » ([ST/SGB/2007/11](#)).

sein d'ONU-Femmes, de soutenir le personnel en fournissant des conseils rapides et pragmatiques et de participer à des séances de sensibilisation sur la détection, l'atténuation et la gestion des conflits d'intérêts.

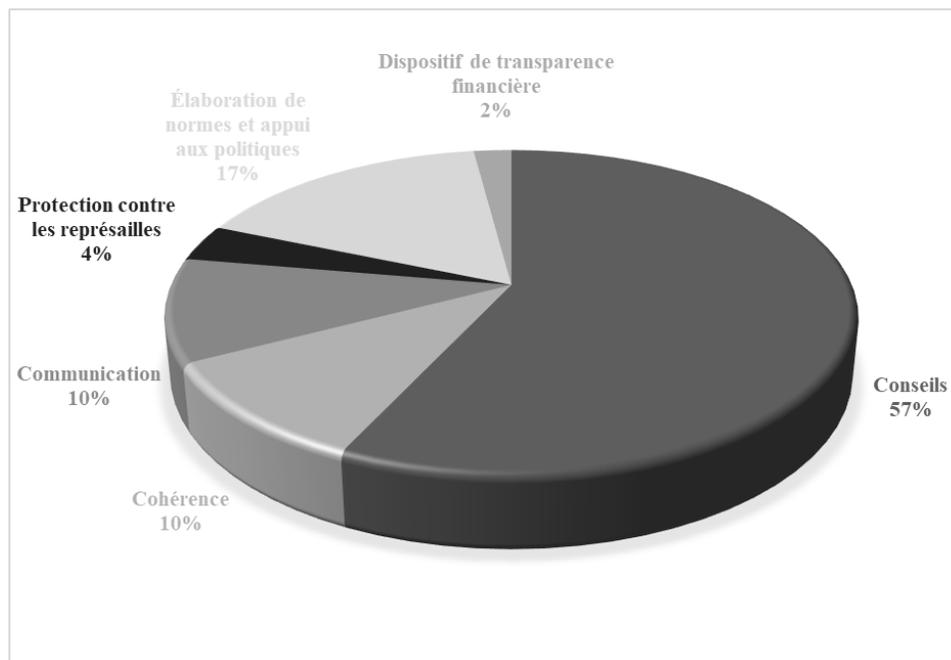
7. L'indépendance est indispensable à la bonne exécution du mandat de la fonction de déontologie. Prenant note des normes et recommandations fournies par le Corps commun d'inspection (CCI)², la Conseillère en déontologie confirme son indépendance organisationnelle pour la période considérée et indique qu'elle a mené ses activités sans ingérence extérieure. Elle continuera de suivre les approches d'autres organisations similaires et les recommandations de contrôle pertinentes pour assurer le maintien de pratiques rigoureuses en matière d'indépendance.

8. La mise en œuvre de la fonction de déontologie, dont le mandat consiste à cultiver et favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité, et, ce faisant, à influencer positivement la culture institutionnelle, nécessite des partenariats avec d'autres fonctions d'ONU-Femmes et un soutien solide de la direction. La Conseillère en déontologie juge encourageant qu'au cours de la période considérée, plusieurs bureaux aient demandé des séances de formation ou un appui sur des problématiques particulières, notamment la participation du personnel à des activités politiques, les initiatives de lutte contre la fraude et l'éthique en matière de passation de marchés. Des demandes d'appui à l'élaboration de politiques ont été régulièrement reçues et une aide a été fournie pour établir des partenariats entre la fonction de déontologie et d'autres bureaux sur des questions d'intérêt commun. Les membres du personnel ont régulièrement demandé des conseils pour veiller à ce que leur comportement personnel et professionnel réponde aux normes les plus élevées en matière de déontologie et d'intégrité et serve les intérêts supérieurs d'ONU-Femmes. La Conseillère en déontologie a collaboré avec l'équipe dirigeante afin de mettre en place des initiatives de communication et de mieux faire connaître la fonction.

9. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a répondu à 193 demandes de services. Comme le montre la figure 1, les demandes de services portaient sur des questions entrant dans les catégories suivantes : conseils en matière de déontologie (110 demandes, soit 57 %), protection contre les représailles (7 demandes, soit 4 %), communication, formation et sensibilisation (20 demandes, soit 10 %), élaboration de normes et appui aux politiques (32 demandes, soit 17 %), cohérence (20 demandes, soit 10 %) et dispositif de transparence financière (4 demandes, soit 2 %).

² Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2021/5](#)), section III.A, par. 98, citant le paragraphe 127 du document publié sous la cote [JIU/REP/2018/4](#), dans lequel il est indiqué ce qui suit : « 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 ».

Figure 1
Demandes de services, par catégorie



II. Activités

A. Élaboration de normes et appui aux politiques

Politiques revêtant une importance cruciale pour la fonction de déontologie

10. Dans sa décision 2023/10, le Conseil d'administration a demandé à la fonction de déontologie « de continuer à renforcer les procédures et les politiques de protection contre les représailles d'ONU-Femmes et de continuer à [le] tenir informé chaque année, dans le cadre du mécanisme existant de compte rendu ». À cet égard, la Conseillère en déontologie a examiné et révisé la politique concernant la protection contre les représailles que pourraient entraîner la dénonciation de manquements et la coopération à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, afin de veiller à ce qu'ONU-Femmes soit dotée d'un cadre de protection robuste et efficace, qui soit conforme aux meilleures pratiques des organisations du système des Nations Unies et tienne compte de l'environnement opérationnel de l'Entité.

11. Au début de 2024, à l'issue de longues consultations tenues avec les principales parties prenantes au cours de la période considérée, ONU-Femmes a publié une version révisée de la politique de protection contre les représailles. Parmi les principales modifications, on peut citer : a) le remplacement du Bureau de la déontologie par la Conseillère en déontologie, afin de refléter le rôle de la fonction de déontologie au sein d'ONU-Femmes ; b) la réduction du délai prévu pour réexaminer la politique, qui passe de quatre à deux ans, pour s'aligner sur les autres entités du système des Nations Unies et assurer un suivi continu des tendances en matière de protection des lanceurs d'alerte ; c) la communication à la Directrice exécutive des recommandations concernant les mesures conservatoires afin de veiller à ce que les questions de protection contre les représailles qui ont conduit à l'ouverture d'enquêtes soient connues au plus haut niveau d'ONU-Femmes ; d) l'utilisation d'un langage plus inclusif pour encourager le personnel affilié à

signaler les fautes et les actes répréhensibles ; e) l'harmonisation avec les autres politiques d'ONU-Femmes qui ont été mises à jour depuis le dernier examen de la politique.

12. Dans un souci de transparence et afin de souligner l'importance que revêt la protection contre les représailles pour l'organisation, la politique révisée est accessible au public sur le site Web d'ONU-Femmes, sous l'onglet « Responsabilisation ».

13. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie s'est employée à élaborer une politique relative aux activités extérieures et a procédé à d'importantes révisions de la procédure d'approbation des activités extérieures, en collaboration avec la Division des ressources humaines. La politique et la procédure ont été publiées au début de l'année 2024. Étant donné que 61 % des demandes de conseil formulées au cours de la période considérée (62 % pendant la période d'établissement du rapport, du 1^{er} avril au 30 juin 2023) concernaient la participation du personnel à des activités extérieures, la politique et la procédure qui les régissent sont essentielles pour s'assurer que le personnel d'ONU-Femmes sait à quel moment et de quelle manière demander une autorisation avant de s'engager dans une activité extérieure. La première étape du processus consistera à demander des conseils en matière de déontologie, ce qui permettra d'éviter, de limiter et de gérer des conflits d'intérêts potentiels ou réels, d'empêcher que la réputation d'ONU-Femmes ne soit entachée, de renforcer la confiance et d'accroître la crédibilité de l'Entité en ce qui concerne l'indépendance et l'impartialité de son personnel.

Fourniture d'un appui à l'élaboration de politiques à d'autres divisions

14. La fonction de déontologie est chargée de dispenser des conseils et de fournir un appui à d'autres divisions pour l'élaboration et la mise à jour de politiques et de normes en matière de déontologie et d'intégrité. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a formulé des observations concernant plusieurs questions politiques ou contribué à l'élaboration de documents tels que la stratégie de mobilisation du secteur privé d'ONU-Femmes, la politique relative aux contrats des consultants, le cadre relatif aux politiques, procédures et orientations, le glossaire de l'égalité des genres et la politique juridique applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies.

15. Dans le cadre de l'évaluation annuelle des risques du Service d'audit interne, qui visait à étayer le plan de travail pour 2024, la Conseillère en déontologie a examiné les risques organisationnels relatifs à la déontologie en concertation avec le Service. Elle a apporté des contributions au cadre de protection contre les représailles d'ONU-Femmes aux fins de l'élaboration du plan de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles d'ONU-Femmes pour 2024 et a participé à la Journée internationale de la lutte contre la corruption organisée en 2023 à l'initiative des Services d'évaluation et d'audit indépendants.

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

Organes de contrôle

17. Des informations ont été fournies sur la fonction de déontologie pour aider la direction à donner suite aux recommandations figurant dans le rapport du CCI sur l'examen des mécanismes internes de recours préalable à la saisine du tribunal à la disposition des fonctionnaires des entités des Nations Unies. Des conseils en matière

de déontologie ont également été donnés au CCI dans le cadre de son examen de la gestion et de l'administration d'ONU-Femmes.

18. La Conseillère en déontologie a rencontré pour la première fois les membres du Comité consultatif pour les questions de supervision lors de la session qui s'est tenue en juillet 2023.

Groupe consultatif sur l'inclusion et l'équité à l'échelle mondiale

19. En 2022, ONU-Femmes a créé le Groupe consultatif sur l'inclusion et l'équité à l'échelle mondiale afin de favoriser la diversité, de développer les capacités du personnel et de promouvoir une culture inclusive au sein de l'organisation, conformément au Plan stratégique pour 2022-2025. Étant donné que le Plan stratégique met l'accent sur l'obtention de résultats grâce à une culture inclusive et à une direction axée sur la déontologie, les initiatives porteuses de changement et le principe de codirection, la Conseillère en déontologie est devenue membre du Groupe consultatif au cours de la période considérée et a participé à ses réunions.

B. Formation, communication et sensibilisation

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

21. En raison de contraintes budgétaires, toutes les séances de sensibilisation destinées aux bureaux extérieurs se sont déroulées en ligne. Sachant qu'environ 81 % du personnel d'ONU-Femmes travaille dans les bureaux régionaux, les bureaux de pays et les bureaux de liaison et que seulement 48 % des demandes de conseils proviennent de ces bureaux, la Conseillère en déontologie estime qu'une aide financière pour l'organisation d'activités en présentiel avec le personnel de terrain contribuerait à favoriser la mobilisation, à accroître la sensibilisation et à soutenir l'objectif global consistant à instaurer une culture institutionnelle éthique à ONU-Femmes.

22. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie s'est employée en priorité à organiser des séances sur les conflits d'intérêts spécialement adaptées au personnel d'ONU-Femmes, en mettant l'accent sur les activités extérieures. Elle a notamment tenu une séance virtuelle avec le Bureau de la Bolivie et une séance en présentiel à l'intention des partenaires des ressources humaines. Dans le cadre de la nouvelle stratégie de mobilisation du secteur privé, elle a organisé trois séances virtuelles pour la Section des partenariats avec le secteur privé, au cours desquelles le personnel d'ONU-Femmes a été informé des normes déontologiques applicables en ce qui concerne la collaboration avec le secteur privé, les offres de cadeaux et les invitations.

23. Compte tenu de sa dimension modeste, il est essentiel pour la fonction de déontologie d'ONU-Femmes de collaborer avec ses homologues du système des Nations Unies aux activités de formation et de communication, afin d'élargir la portée de son rôle et de promouvoir la sensibilisation à la déontologie auprès du personnel d'ONU-Femmes. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a collaboré avec le Bureau de la déontologie du PNUD, qui a organisé des séances en espagnol pour le personnel d'ONU-Femmes au Guatemala et au Panama. Les séances

ont porté sur les déclarations publiques, la participation aux activités politiques et les activités extérieures.

24. En collaboration avec le service des achats, la Conseillère en déontologie a contribué à l'élaboration de supports de formation et publié une fiche d'information fournissant des recommandations éthiques en matière d'achats, qui a été traduite en espagnol et en français. Un avis concernant l'acceptation de cadeaux durant la période des fêtes a été publié en novembre 2023, dans lequel les membres du personnel se sont vus rappeler les règles à respecter à cet égard afin de ne pas compromettre l'indépendance et l'impartialité exigées du personnel d'ONU-Femmes.

25. Tous les nouveaux membres d'ONU-Femmes sont tenus de suivre une formation en ligne sur la déontologie et l'intégrité. Conçue par l'UNICEF, cette formation est hébergée sur la plateforme d'apprentissage Agora de l'UNICEF et la plateforme Quantum du PNUD. À la fin de l'année 2023, environ 78 % des membres du personnel d'ONU-Femmes avaient suivi cette formation obligatoire. Afin d'augmenter le taux d'achèvement de la formation, les membres du personnel devront fournir un certificat indiquant qu'ils ont suivi le cours en ligne sur la déontologie et l'intégrité dans le cadre de la nouvelle procédure d'approbation des activités extérieures.

26. Dans le cadre d'une initiative visant à donner l'exemple au plus haut niveau, au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a apporté son concours à l'élaboration de documents d'information destinés aux deux nouvelles Directrices exécutives adjointes. Au début de 2024, les Directrices exécutives adjointes ont assisté à des séances d'information sur la déontologie dans le cadre de leur programme d'accueil.

27. Le dialogue en cascade des Nations Unies est une initiative du Secrétariat des Nations Unies, dans le cadre de laquelle il est demandé aux dirigeants d'engager une conversation annuelle avec leurs subordonnés immédiats sur les défis d'ordre déontologique auxquels le personnel fait face dans son travail quotidien. Le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies fournit un Guide de l'animateur et un exemple de présentation aux cadres et offre un Guide du participant aux membres du personnel. En juillet 2023, la Conseillère en déontologie a aidé la Directrice exécutive à lancer le dialogue en cascade de cette année qui avait pour thème « Utilisation personnelle des médias sociaux : quel est mon comportement en ligne ? ». Le dialogue a reçu un bon accueil, les participants ayant indiqué qu'ils avaient apprécié les scénarios et la possibilité de débattre de ces questions au sein de leurs équipes.

C. Avis et conseils à titre confidentiel

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

29. La fourniture de conseils en matière de déontologie comporte une composante de sensibilisation, le personnel étant amené à comprendre comment reconnaître et résoudre les conflits d'intérêts et les dilemmes d'ordre éthique avant qu'ils ne

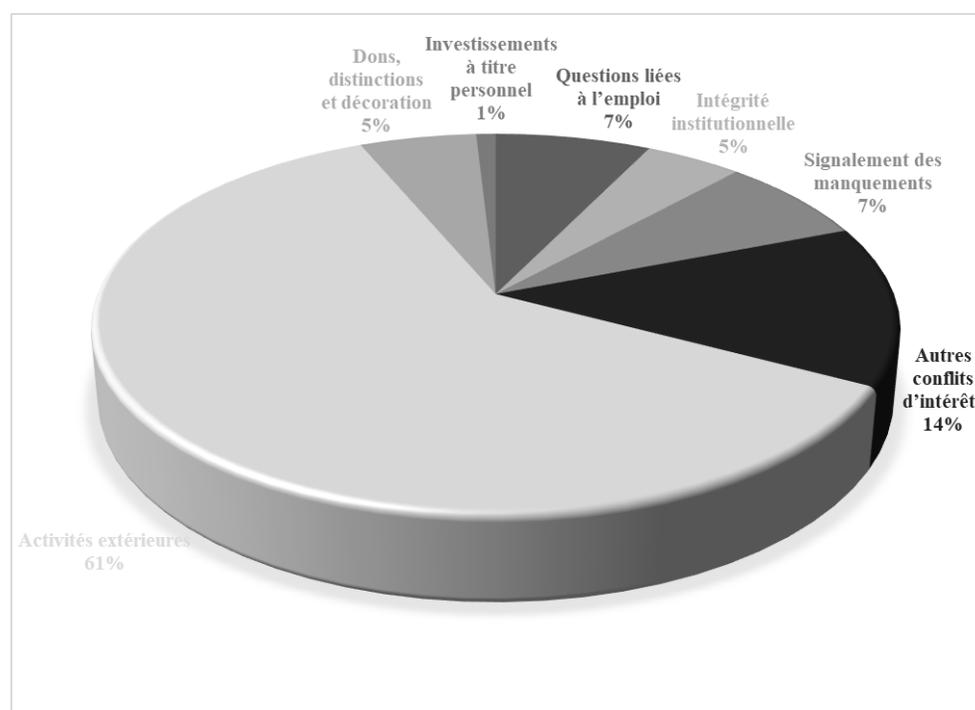
deviennent des sujets de grande préoccupation pour ONU-Femmes, tels que les manquements, la fraude ou la corruption. La fonction de déontologie contribue également à la gestion des risques, en conseillant d'éviter toute situation susceptible de présenter un conflit d'intérêts ou en proposant des mesures d'atténuation pour se prémunir contre un tel risque.

30. Le principal objectif de la fonction consultative en matière de déontologie est de veiller à ce que le personnel et la direction soient à même de prendre des décisions qui servent les intérêts supérieurs d'ONU-Femmes. La Conseillère en déontologie s'engage à fournir des conseils rapides et de qualité afin de favoriser la prise de décisions éclairées. Au cours de la période considérée, elle fournissait en général une réponse dans un délai de deux jours ouvrables suivant la réception des demandes d'informations pertinentes.

31. Au cours de la période considérée, 110 demandes de conseils déontologiques ont été formulées, ce qui représente 57 % des demandes de services de déontologie. Comme le montre la figure 2 ci-dessous, les conseils fournis portaient sur un éventail de sujets, notamment : les activités extérieures (67 demandes, soit 61 %), les procédures internes de signalement des manquements (8 demandes, soit 7 %), les conflits d'intérêts (15 demandes, soit 14 %), les questions liées à l'emploi et à la déontologie (8 demandes, soit 7 %), l'intégrité institutionnelle (5 demandes, soit 5 %), les dons, les distinctions et les décorations (6 demandes, soit 5 %) et les investissements à titre personnel (1 demande, soit 1 %). Dans le cas des questions soulevées qui ne relevaient pas du mandat de la fonction de déontologie, le personnel a été orienté vers les bureaux concernés, notamment le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) du Secrétariat des Nations Unies, la Division des ressources humaines, le Bureau de l'ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies, le Bureau de l'aide juridique au personnel et le Conseil du personnel du PNUD, du FNUAP, d'ONU-Femmes et de l'UNOPS.

Figure 2

Demandes de conseils en matière de déontologie, par catégorie



32. En termes de répartition géographique, sur les 110 demandes de conseils déontologiques reçues au cours de la période considérée, 53 (48 %) provenaient de bureaux régionaux, des bureaux de pays et des bureaux de liaison.

33. Les demandes de conseils concernent pour la plupart la réalisation d'activités extérieures à titre personnel (par exemple, l'exercice de fonctions de direction dans des organisations à but non lucratif en tant que membre du conseil d'administration), les emplois extérieurs à temps partiel, tels que l'enseignement dans une université ou l'exercice d'une activité dans une organisation à but non lucratif, les activités sociales et caritatives, la différence entre les fonctions officielles et les fonctions personnelles, la publication, entre autres, d'articles ou de blogs, et la participation à des conférences portant sur des sujets intéressant ONU-Femmes.

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

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

D. Dispositif de transparence financière

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

37. La participation au dispositif de transparence financière aide ONU-Femmes à détecter, à atténuer et à gérer les conflits d'intérêts possibles ou réels dans le but de garantir que les membres de son personnel s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel, ainsi que les directives et les politiques concernées d'ONU-Femmes. La participation au dispositif de transparence financière offre notamment les avantages suivants : a) l'application cohérente des normes de déontologie des Nations Unies ; b) l'intégration des meilleures pratiques des Nations

Unies et du secteur privé, en termes d'expérience et d'expertise technique ; c) la réalisation d'économies d'échelle, en alliant qualité des services et rentabilité.

38. Au cours du cycle de déclaration annuel de 2023, qui s'est déroulé du 1^{er} mars 2023 au 31 décembre 2023, 157 déclarants d'ONU-Femmes ont participé au dispositif de transparence financière. Tous les déclarants d'ONU-Femmes ont soumis leurs déclarations, comme l'exige le dispositif de transparence financière.

39. L'examen des déclarations financières présentées a permis de détecter deux conflits d'intérêts possibles : il s'agissait dans les deux cas de personnes ayant un membre de leur famille travaillant pour l'ONU ou pour une entité affiliée à l'ONU. Dans un cas, une recommandation a été formulée afin de remédier au conflit d'intérêts possible, tandis que dans l'autre, le (la) déclarant(e) ayant pris des mesures d'atténuation après identification du potentiel conflit, il n'a pas été nécessaire d'émettre de recommandation.

40. En 2023, un processus de vérification des déclarations a également été mené dans le cadre du dispositif de transparence financière, comme les années précédentes. Quatre déclarants d'ONU-Femmes ont été sélectionnés dans le cadre de ce processus. L'un(e) d'entre eux n'ayant pas fourni tous les documents de vérification requis, son dossier a été considéré comme incomplet. En conséquence, le (la) déclarant(e) a fait l'objet de mesures d'application du principe de responsabilité.

E. Protection contre les représailles

41. La Conseillère en déontologie gère la politique d'ONU-Femmes relative à la protection contre les représailles que pourraient entraîner la dénonciation de manquements et la coopération à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. La politique encourage l'ensemble du personnel d'ONU-Femmes à signaler les manquements et les irrégularités et à coopérer pleinement aux audits et aux enquêtes (« activités protégées »). On ne saurait instaurer une culture d'intégrité, de transparence et d'application du principe de responsabilité dans l'organisation si l'on ne donne pas aux membres du personnel la possibilité de dénoncer des manquements ou des irrégularités sans craindre des représailles.

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

43. Si la Conseillère en déontologie estime qu'il y a une présomption sérieuse de représailles, elle saisit le BSCI afin qu'une enquête soit ouverte. Le BSCI est le prestataire de services de contrôle externe pour ONU-Femmes. La Conseillère en déontologie peut recommander des mesures de protection destinées à protéger la requérante ou le requérant pendant l'enquête. Après un examen indépendant du rapport d'enquête du BSCI et des documents justificatifs, la Conseillère en déontologie rend une décision finale quant à l'existence de représailles, conformément à la charge de la preuve, et formule les recommandations appropriées.

44. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a reçu sept demandes au titre de la politique concernant la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. Dans cinq cas, il s'agissait de demandes de conseils plutôt que de demandes de protection. Les membres du personnel qui ont soulevé des

questions non couvertes par la politique ont été orientés, selon le cas, vers le Bureau de l'ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies ou la Division des ressources humaines, ou il leur a été conseillé de signaler les potentiels manquements au BSCI.

45. En ce qui concerne la seule demande de protection formulée, la Conseillère en déontologie a estimé qu'il n'y avait pas de présomption sérieuse de représailles.

46. La dernière demande concernait une affaire de présomption de représailles renvoyée par le Bureau de la déontologie au BSCI en 2022 aux fins de l'ouverture d'une enquête, dont la Conseillère en déontologie a été saisie. Conformément à la politique, la Conseillère en déontologie a procédé à un examen indépendant du rapport d'enquête communiqué par le BSCI à la fin de l'année 2023, ainsi que des documents justificatifs. Début 2024, la Conseillère en déontologie a rendu une décision finale concluant à l'absence de représailles et a fait des recommandations à la direction du Département de l'administration et de la gestion, conformément à la politique. Bien que la Conseillère en déontologie ait conclu qu'il n'y avait pas eu de représailles, des recommandations ont été formulées pour veiller à ce que la personne concernée soit réintégrée comme il se doit dans sa division et qu'aucune autre mesure ne soit prise à son encontre en raison de sa participation à une activité protégée et de sa demande de protection.

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

47. La collaboration avec les autres fonctions de déontologie, ainsi que le partage des meilleures pratiques et la promotion de normes cohérentes, est essentielle pour renforcer le respect de la déontologie dans la conduite, la transparence et la responsabilité au sein d'ONU-Femmes. Dans sa décision 2023/10, le Conseil d'administration a demandé à ONU-Femmes « de maintenir un dialogue constant avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales afin d'échanger leurs bonnes pratiques et de promouvoir des normes cohérentes en matière de conduite éthique, de transparence et de responsabilité au sein d'ONU-Femmes ».

48. Au cours de la période considérée, la Conseillère en déontologie a continué de participer activement aux réunions mensuelles du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Comme indiqué dans la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#), le Groupe de la déontologie a pour mandat d'uniformiser les normes et politiques en matière de déontologie et de procéder à des consultations sur les questions de déontologie complexes qui ont des répercussions à l'échelle du système. Il est composé des chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat et d'organes et de programmes dotés d'une administration distincte.

49. Le Groupe est présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'ONU. La Présidente est également chargée d'examiner, à la demande des requérants et en consultation avec les autres membres du Groupe de la déontologie, les affaires dans lesquelles d'autres bureaux de déontologie, y compris ONU-Femmes, ont conclu qu'il n'était pas possible de prouver les mesures de représailles.

50. Le Groupe a notamment continué de fournir des avis d'experts et des conseils techniques dans le cadre de la révision en cours des normes de conduite de la fonction publique internationale par la Commission de la fonction publique internationale. Représentant désigné du Groupe, le Directeur du Bureau de la déontologie du PNUD a continué de contribuer en tant qu'expert indépendant aux travaux du groupe de

travail chargé de la révision et a donné des avis au nom du Groupe dans le cadre des séances tenues en 2023.

51. Outre ses activités courantes, le Groupe de la déontologie a pris des mesures pour continuer à renforcer la collaboration en matière de formation, de sensibilisation et d'information, en ajoutant un point permanent à l'ordre du jour de ses réunions mensuelles afin de partager des informations sur les missions prévues pour permettre au personnel d'autres organisations d'assister également à ces séances, le cas échéant. En 2023, le Groupe a piloté un sous-groupe sur la communication dans le but d'échanger des connaissances et de partager les meilleures pratiques dans les domaines de la communication et de la sensibilisation.

52. En plus de sa collaboration avec les fonctions de déontologie par l'intermédiaire du Groupe de la déontologie des Nations Unies, la Conseillère en déontologie est une membre active du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. Composé de plus de 100 hauts responsables de la déontologie issus de plus de 40 institutions multilatérales, le Réseau Déontologie inclut les entités du Conseil des chefs de secrétariat, qui ont constitué un groupe dédié au sein du Réseau.

IV. Conclusion

53. Outre le travail effectué afin de poursuivre l'intégration de la fonction de déontologie au sein d'ONU-Femmes, la Conseillère en déontologie s'est employée, au cours de la période considérée, à examiner et à réviser deux politiques essentielles liées à sa fonction, à savoir la politique relative à la protection contre les représailles et celle concernant les activités extérieures. Les deux politiques ayant été publiées au premier trimestre de 2024, les activités seront réorientées sur le renforcement des initiatives de sensibilisation aux normes de déontologie.

54. En s'appuyant sur l'expérience acquise au cours des neuf premiers mois d'existence de la fonction de déontologie à ONU-Femmes et en profitant du partage des connaissances et de la collaboration avec les autres fonctions de déontologie des organismes des Nations Unies et d'autres organisations multilatérales, la Conseillère en déontologie est déterminée à trouver des solutions innovantes, économiques et porteuses de résultats permettant de renforcer l'efficacité des initiatives en matière de déontologie, le but étant de promouvoir une culture institutionnelle éthique et fondée sur des valeurs qui aide ONU-Femmes à instaurer l'égalité des genres.
