



**Conseil d'administration  
du Programme des Nations Unies  
pour le développement, du Fonds  
des Nations Unies pour la population  
et du Bureau des Nations Unies  
pour les services d'appui aux projets**

Distr. générale  
5 avril 2019  
Français  
Original : anglais

---

**Session annuelle de 2019**

30 mai, 3-4 et 6-7 juin 2019, New York

Point 12 de l'ordre du jour provisoire

**Rapports des bureaux de la déontologie du PNUD,  
du FNUAP et de l'UNOPS**

**Activités du Bureau de la déontologie de l'UNOPS  
en 2018**

**Rapport du Bureau de la déontologie**

*Résumé*

Le Responsable de la déontologie et du respect des normes de l'UNOPS remet chaque année le présent rapport au Directeur exécutif. Ce rapport est ensuite présenté au Conseil d'administration à sa session annuelle, en application de la décision [2010/17](#) du Conseil.

Le Groupe de la déontologie des Nations Unies a examiné le projet de rapport à sa séance du 12 mars 2019, conformément au paragraphe 5.4 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#), intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte », telle que modifiée. Le Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNOPS a examiné le projet de rapport à sa séance du 27 mars 2019. Le rapport porte sur la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018.



## Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction . . . . .	3
II. Historique et généralités . . . . .	3
III. Activités du Bureau de la déontologie . . . . .	5
A. Dispositif de transparence financière . . . . .	5
B. Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits, à des enquêtes ou à d'autres opérations d'établissement des faits dûment autorisés . . . . .	7
C. Élaboration de normes, information, formation et sensibilisation . . . . .	9
D. Conseils et orientations . . . . .	12
E. Aide aux autres organisations . . . . .	13
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales . . . . .	13

## I. Introduction

1. Le présent rapport est le dixième des rapports annuels soumis, depuis la création du Bureau de la déontologie en tant qu'entité distincte au sein de l'UNOPS à la fin janvier 2009, au Directeur exécutif de l'UNOPS et au Conseil d'administration du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS.
2. Conformément au mandat du Bureau de la déontologie, qui consiste à promouvoir les plus hautes normes d'intégrité et à encourager le respect de la déontologie, la transparence et la responsabilité au sein de l'UNOPS, le présent rapport propose une vue d'ensemble et une évaluation des travaux du Bureau de la déontologie au regard de ses domaines de responsabilité pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018.
3. Depuis le 27 décembre 2018, le Responsable de la déontologie et du respect des normes veille à la conformité du personnel de l'UNOPS avec les instruments législatifs de l'UNOPS et en assume la responsabilité. En attendant le recrutement du Responsable de la déontologie et du respect des normes, le Déontologue fait fonction de Responsable de la déontologie et du respect des normes par intérim. Le présent rapport continue de faire référence au « Bureau de la déontologie » et au « Déontologue », ces nomenclatures étant valables pour l'ensemble de l'année 2018 à l'exception des cinq derniers jours de décembre 2018.

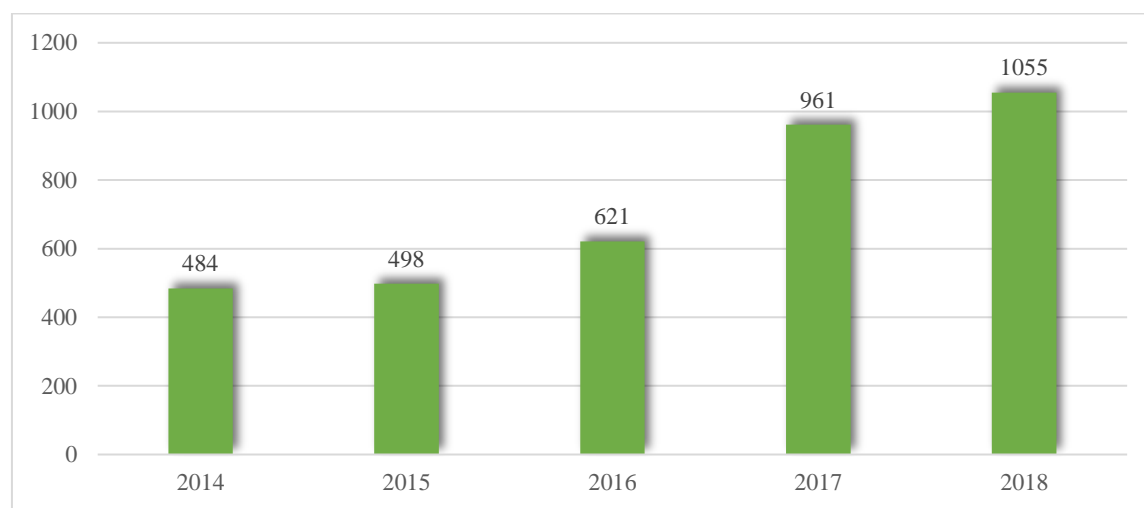
## II. Historique et généralités

4. Le Bureau de la déontologie a été créé en tant que bureau indépendant au sein de l'UNOPS en application de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général, telle que modifiée.
5. Ses principales attributions sont les suivantes :
  - a) administrer le dispositif de transparence financière de l'UNOPS ;
  - b) s'acquitter des tâches qui lui sont assignées en application de la politique de l'UNOPS relative à la protection contre les représailles des personnes (ayant la qualité de fonctionnaire ou non) qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits, à des enquêtes ou à d'autres opérations d'établissement des faits dûment autorisés ;
  - c) élaborer des normes et des programmes de formation et d'éducation aux questions de déontologie, en coordination avec d'autres entités de l'UNOPS s'il y a lieu, et mener des activités de sensibilisation à la déontologie ;
  - d) donner confidentiellement au personnel des avis et orientations sur les questions de déontologie (conflits d'intérêts, par exemple), notamment au moyen d'un service d'assistance téléphonique en matière de déontologie ;
  - e) contribuer à la formulation de normes de déontologie et à la cohérence des politiques menées en la matière au sein du système des Nations Unies.
6. Conformément à ses attributions essentielles, le Bureau de la déontologie aide le Directeur exécutif à veiller à ce que tous les membres du personnel de l'UNOPS se comportent avec intégrité et professionnalisme et respectent la Charte des Nations Unies. Il s'emploie à favoriser et à maintenir une culture institutionnelle de la déontologie et de la responsabilité afin de renforcer la crédibilité et l'efficacité de l'Organisation des Nations Unies.

7. En 2018, le Bureau de la déontologie était composé du Déontologue, du Conseiller en déontologie et d'un assistant administratif/infographiste à temps partiel.

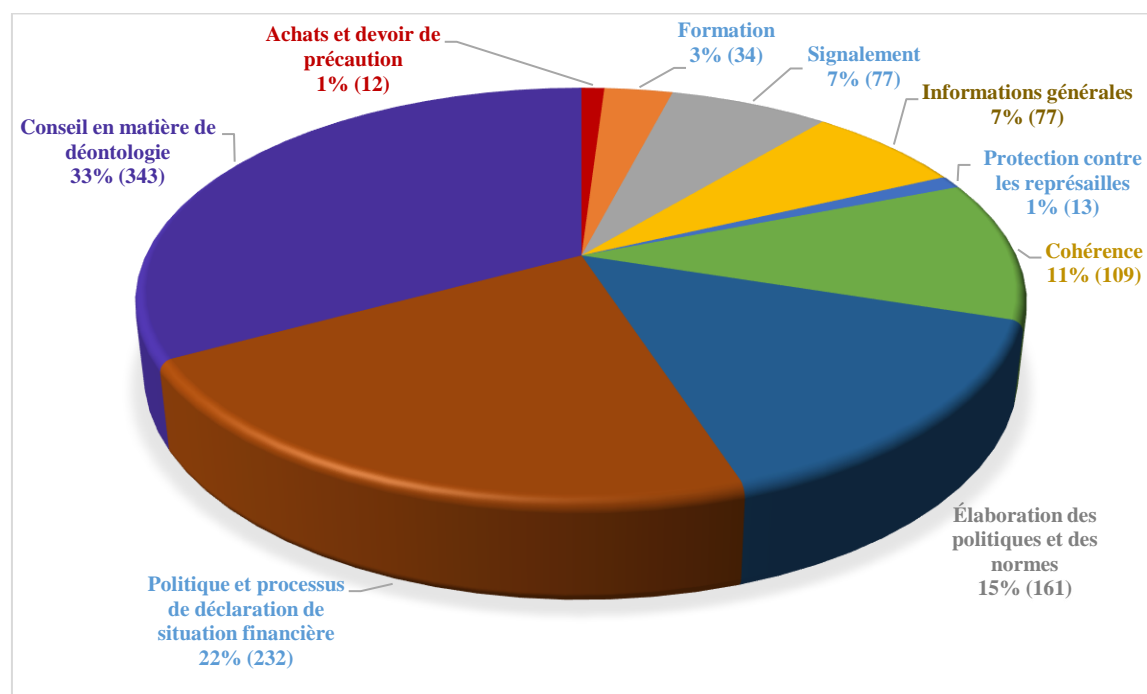
8. En sa qualité de source interne de conseils impartiaux au service du personnel de l'UNOPS, le Bureau de la déontologie a traité 1 055 dossiers entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018. La tendance à la hausse du nombre de dossiers qui lui sont adressés se poursuit. Cette augmentation régulière s'explique par une meilleure compréhension des questions de déontologie de la part du personnel de l'UNOPS et par la nécessité de consulter le Bureau de la déontologie sur ces questions. L'UNOPS estime que cela est dû à la visibilité accrue du Bureau de la déontologie depuis son expansion à la fin 2015, à l'introduction régulière d'initiatives de formation, au nouveau programme relatif aux déclarations de situation financière et aux conflits d'intérêts et, surtout, à une capacité accrue de fournir des conseils autant en français et en espagnol qu'en anglais. La figure 1 présente une vue d'ensemble du nombre de demandes reçues annuellement de 2014 à 2018.

Figure 1  
Nombre de demandes de services par an (2014-2018)



9. Les demandes de services reçues au cours de l'année 2018 ont porté sur un large éventail de questions déontologiques : exercice d'activités extérieures ; acceptation de cadeaux ou de marques d'hospitalité ; avis sur les politiques à suivre ; appui à l'élaboration de normes ; protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés. La figure 2 présente une ventilation des demandes de services par thème : achats et devoir de précaution (12) ; formation (34) ; signalement (77) ; informations générales (74) ; protection contre les représailles (13) ; cohérence (109) ; élaboration des politiques et des normes (161) ; politique et processus de déclaration de situation financière (232) ; conseil en matière de déontologie (343).

Figure 2  
Nombre de demandes de services par thème (2018)



### III. Activités du Bureau de la déontologie

10. Les différents domaines de responsabilité du Bureau de la déontologie relèvent de son objectif stratégique, à savoir promouvoir une culture institutionnelle de la déontologie renforçant l'intégrité, la responsabilité, l'efficacité et la productivité.

#### A. Dispositif de transparence financière

11. Le Bureau de la déontologie est chargé d'administrer le dispositif de transparence financière de l'UNOPS en application de l'alinéa g) du paragraphe 3 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) en date du 30 novembre 2007 (telle que modifiée). Ce dispositif est un moyen pour l'UNOPS de déceler, de gérer et d'atténuer les risques de conflits d'intérêts personnels. L'objectif général de ce dispositif est de renforcer la confiance du public dans l'intégrité de l'organisation.

12. Comme indiqué précédemment, l'UNOPS a adopté en 2016 un nouveau formulaire en ligne de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts. Ce formulaire est lié au progiciel de gestion intégré de l'UNOPS, peut être complété en anglais, en français ou en espagnol, comprend des questions complémentaires (découlant des réponses aux questions précédentes) et met clairement l'accent sur l'identification des conflits d'intérêts plutôt que sur la divulgation des actifs. Le rapport de 2017 du Bureau de la déontologie comprenait un résumé de l'évaluation du nouveau système au regard de trois critères : a) l'efficacité du nouveau système pour déceler les conflits ; b) la réaction des utilisateurs au nouveau système ; c) l'incidence sur les ressources dont l'UNOPS a eu besoin pour administrer le nouveau système et examiner les déclarations. Le système s'est avéré être une réussite pour chaque critère.

13. Sur cette base, le Bureau de la déontologie a examiné en 2018 les catégories de personnel tenues de déclarer leur situation financière et d'éventuels conflits d'intérêts. Les catégories utilisées par l'UNOPS étaient déjà plus larges que celles prescrites par le Statut et le Règlement du personnel, mais n'avaient pas été revues depuis le lancement du premier dispositif de transparence financière de l'UNOPS en 2010. À la suite d'un processus de consultation, plusieurs catégories d'emplois supplémentaires sont désormais tenues de remplir une déclaration. Il s'agit notamment du personnel hors classe n'ayant pas le statut de fonctionnaire et des personnes qui détiennent un certain niveau de délégation de pouvoir financier.

14. En collaboration avec le Groupe des ressources humaines et du changement, il a été décidé d'établir un lien entre l'application du dispositif de transparence financière et l'éligibilité au prix du mérite de l'UNOPS. Cela témoigne auprès du personnel de l'importance qu'accorde l'UNOPS à ce dispositif ainsi qu'à la divulgation et à la gestion des conflits d'intérêts en général.

15. Ces modifications ont été intégrées aux directives révisées en matière de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts publiées par le Déontologue le 22 février 2018 (OI.Ethics.2018.01). En 2018, le Bureau de la déontologie a abandonné sa pratique habituelle consistant à passer un contrat annuel avec une entreprise extérieure pour l'examen des déclarations soumises et a lancé un appel d'offres afin d'engager un examinateur externe pour une durée de trois ans. Les directives d'examen fournies à l'examineur externe ont également été complètement révisées en 2018.

16. Du fait de l'élargissement des catégories de personnel tenues de déclarer leur situation financière et d'éventuels conflits d'intérêts, 810 membres du personnel de l'UNOPS ont dû déposer une déclaration en 2018, contre 690 en 2017. Comme prévu dans le rapport de 2017, le processus annuel de déclaration a été lancé en 2018 un mois plus tôt qu'en 2017, l'objectif étant de l'avancer progressivement dans l'année civile. Toutes les personnes tenues de déposer une déclaration au titre de l'année 2018 l'ont fait et l'examen des déclarations est en cours.

17. Lors de la rédaction du rapport de 2017, l'examen des déclarations de 2017 n'était pas achevé. Le Bureau de la déontologie a donc fait figurer dans son rapport annuel de 2018 une synthèse des résultats du processus annuel de 2017.

18. En 2017, 690 membres du personnel de l'UNOPS avaient déposé une déclaration de situation financière et d'éventuels conflits d'intérêts. Un conflit d'intérêts a été mis au jour et résolu dans le cas de 20 déclarants (3 %). Douze de ces conflits résultaient de l'emploi d'un conjoint/partenaire domestique ou d'un ami proche d'un déclarant : dans 10 cas, le conjoint ou le partenaire domestique du déclarant travaillait pour un autre organisme des Nations Unies ou pour un fournisseur de l'UNOPS ; dans les deux autres cas, un ami proche du déclarant travaillait pour un fournisseur de l'UNOPS. Les huit autres conflits d'intérêts concernaient des actes du déclarant : dans six cas, le déclarant avait entrepris une activité extérieure sans accord et, dans les deux derniers cas, le déclarant avait accepté des cadeaux dans l'exercice de ses fonctions officielles. Toutes les situations ont été réglées dans l'intérêt de l'UNOPS. Le Bureau de la déontologie note que plusieurs de ces cas n'auraient pas pu être décelés dans le cadre du dispositif de transparence financière utilisé par l'UNOPS avant 2016, car ce dernier n'exigeait pas des déclarants qu'ils fassent état des situations concernant l'emploi d'un partenaire non marié ou d'amis proches.

19. Dans le cas de 69 autres déclarants (10 % de l'ensemble des déclarants), aucun conflit d'intérêts n'a été trouvé, en dépit d'un cas litigieux. Dans 56 % des cas, le conflit d'intérêts éventuel concernait le conjoint ou le partenaire domestique du

déclarant dans des situations où, par exemple, le conjoint ou le partenaire domestique travaillait pour l'UNOPS, pour un partenaire ou un fournisseur de l'UNOPS ou pour une autre personne ou entité du système des Nations Unies. Dans 16 % des cas, le déclarant jouait un rôle de premier plan dans une entité n'appartenant pas au système des Nations Unies, détenait des actions chez des fournisseurs, louait un bien appartenant à un membre du personnel de l'UNOPS, participait à une entreprise extérieure ou recevait un cadeau ou un avantage d'une autre entité. Le troisième groupe de cas concernait des amis ou d'autres proches du déclarant.

20. Lorsque cela était nécessaire, le Bureau de la déontologie a assuré le suivi direct auprès des déclarants et de leurs supérieurs hiérarchiques pour déterminer si une situation représentait un conflit d'intérêts et pour convenir de mesures de protection, au besoin et si elles n'étaient pas déjà en place, ainsi que pour rappeler aux déclarants leurs obligations en matière de conflits d'intérêts. Le Bureau de la déontologie a également informé d'autres membres du personnel des politiques de l'UNOPS en matière de cadeaux et d'activités extérieures.

## **B. Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits, à des enquêtes ou à d'autres opérations d'établissement des faits dûment autorisés**

21. Aux termes de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général, telle que modifiée, le Bureau de la déontologie est chargé de mettre en œuvre la politique de l'UNOPS relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits, à des enquêtes ou à d'autres opérations d'établissement des faits dûment autorisés.

22. En 2018, le Déontologue a publié une nouvelle politique sur la protection contre les représailles destinée à remplacer l'ancienne politique (directive organisationnelle n° 35), qui était en vigueur depuis 2010. La nouvelle instruction opérationnelle, OI.Ethics.2018.01, si elle suit de près la circulaire [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) du Secrétaire général du 28 novembre 2017 (protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés), s'en écarte toutefois en ce qui concerne les mesures provisoires disponibles pour protéger les intérêts d'un requérant qui n'a pas la qualité de fonctionnaire. En effet, la circulaire exclut expressément la possibilité de réintégrer un tel requérant, alors que l'instruction opérationnelle de l'UNOPS, compte tenu de la forte proportion du personnel de l'UNOPS qui n'a pas la qualité de fonctionnaire, ne prévoit pas cette restriction. Conformément à la circulaire du Secrétaire général, la nouvelle instruction opérationnelle met davantage l'accent sur la prévention.

23. Conformément à la nouvelle instruction opérationnelle, le Bureau de la déontologie recueille les plaintes de personnes s'estimant victimes de représailles et procède à une investigation préliminaire afin de déterminer si le requérant a participé à une activité protégée et, dans l'affirmative, si cette activité a été un facteur des représailles (ou menaces de représailles) alléguées (une activité est dite « protégée » lorsque le requérant signale une suspicion de manquement en respectant la procédure adéquate ou a collaboré à des audits, à des enquêtes ou à d'autres opérations d'établissement des faits dûment autorisés). S'il estime, à l'issue de cette investigation préliminaire, qu'il existe une présomption sérieuse de représailles, le Bureau de la déontologie renvoie le dossier au Groupe de l'audit

interne et des investigations ou, s'il y a lieu, à un autre organe d'investigation, afin qu'une enquête soit menée.

24. En attendant la fin de l'enquête, le Bureau de la déontologie peut recommander au Directeur exécutif de prendre des mesures de protection provisoires afin de préserver les intérêts du requérant. Après avoir reçu et évalué le rapport de l'enquête et les éléments de preuve, il soumet une recommandation finale au Directeur exécutif pour décision.

25. En 2018, le Bureau de la déontologie a été saisi de 8 demandes de protection contre des représailles, contre 10 en 2017 et 4 en 2016.

26. Trois de ces demandes émanaient du même service. Elles étaient encore en cours d'examen lors de la rédaction du présent rapport et seront détaillées dans le rapport de 2019.

27. Parmi les cinq autres demandes de 2018, l'une émanait d'un requérant ayant participé à une activité protégée (signalement d'une suspicion de manquement) deux ans auparavant, qui avait contacté le Bureau de la déontologie après sa démission. Après investigation préliminaire, le Bureau de la déontologie n'a trouvé aucune preuve de représailles mais d'un conflit interpersonnel qui était déjà connu du directeur du service, qui avait géré la situation et consulté ses collègues des ressources humaines.

28. Un haut fonctionnaire s'est plaint que le renouvellement de son contrat était menacé du fait des griefs qu'il avait exprimés à l'égard de son supérieur hiérarchique (un directeur du Secrétariat). En dépit du fait que ce cas ne pouvait prétendre à la protection au titre de la directive, les faits étant davantage attribuables à des difficultés de réorganisation et de budget qu'à des représailles, le Déontologue s'est concerté avec le supérieur hiérarchique du fonctionnaire et avec le Groupe des ressources humaines et du changement. Le poste a ensuite été confirmé du fait de nouveaux accords budgétaires et le contrat du fonctionnaire a été renouvelé.

29. Le déontologue a été consulté dans un cas où une requérante avait correctement fourni des renseignements au Groupe de l'audit interne et des investigations et ce dernier procédait à une enquête. Il s'agissait de protéger la requérante, dont l'identité risquait d'être dévoilée durant l'enquête, ce qui augmentait le risque de représailles. Le Déontologue a pris des mesures préventives proactives en se mettant en relation avec le supérieur hiérarchique de la requérante et le responsable des enquêtes de l'UNOPS afin de lui assurer son poste. Aucun acte de représailles n'a été signalé au Bureau de la déontologie.

30. Dans un autre cas, le requérant a retiré sa demande de protection car le problème s'est réglé de lui-même.

31. Dans la dernière affaire, le Déontologue a demandé au requérant de lui communiquer des informations complémentaires pour pouvoir se prononcer. Malgré plusieurs rappels, l'intéressé n'a pas donné suite à cette demande. Le Bureau de la déontologie a donc considéré que le requérant s'était désisté.

32. En 2018, le Bureau de la déontologie a également donné, à plusieurs reprises, des conseils sur la protection des lanceurs d'alerte. Dans un cas, le conseil a incité un membre du personnel à signaler un abus d'autorité. Dans un autre cas, le Bureau de la déontologie a conseillé un fonctionnaire hors classe qui avait fait l'objet d'une plainte de la part d'un subordonné. Sur les conseils du Bureau de la déontologie, les intéressés ont pris le temps d'examiner leurs mobiles et ont évité d'agir, ce qui aurait pu être considéré comme des mesures de représailles.



33. Enfin, pour contribuer à améliorer la sensibilisation à sa politique et sa compréhension, le Bureau de la déontologie a fait traduire l'instruction opérationnelle (voir détails ci-après) en français et en espagnol. Il a également élaboré une marche à suivre étape par étape, accompagnée de notes explicatives, qui a été téléchargée dans le système de gestion des processus et de la qualité de l'UNOPS.

34. Dans chacun des huit cas de demande de protection, y compris ceux pour lesquels il a estimé après son examen préliminaire qu'il n'existait pas de présomption sérieuse de représailles, le Bureau de la déontologie a recherché s'il y avait un problème de gestion sous-jacent et a formulé des recommandations, le cas échéant.

35. Tout au long de l'année, le Bureau de la déontologie a été consulté par un certain nombre de membres du personnel au sujet des voies et procédures de signalement. Le Bureau a rappelé à plusieurs agents l'existence du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies et son rôle dans le règlement des conflits interpersonnels. Il a également informé les membres du personnel de l'existence de la protection dont ils peuvent bénéficier en vertu de l'instruction opérationnelle 2018.Ethics.2018.01 en vue de favoriser une culture de l'alerte. Il considère que la sensibilisation à la politique de protection est un moyen de prévenir les représailles.

### **C. Élaboration de normes, information, formation et sensibilisation**

36. En 2018, le Bureau de la déontologie a élaboré de nouvelles normes et travaillé sur plusieurs initiatives de formation et d'information, à la fois indépendamment et en collaboration avec d'autres services.

#### **Élaboration de normes**

37. En 2018, dans le cadre de la mise en œuvre de l'initiative de l'UNOPS relative à la gouvernance, à la gestion des risques et au respect des règles, le Déontologue a publié quatre instructions opérationnelles :

a) OI.Ethics.2018.01 : Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits, à des enquêtes ou à d'autres opérations d'établissement des faits dûment autorisés ;

b) OI.Ethics.2018.02 : Déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts ;

c) OI.Ethics.2018.03 : Interdiction d'accepter des cadeaux, distinctions honorifiques, décorations, faveurs ou rémunérations provenant de sources autres que les Nations Unies, ou des avantages de sources gouvernementales ou non gouvernementales ;

d) OI.Ethics.2018.04 : Activités extérieures.

38. Parmi les quatre nouvelles instructions opérationnelles, trois viennent en remplacement de politiques existantes. Les deux premières politiques énumérées ci-dessus sont examinées au début du présent rapport. La troisième instruction opérationnelle suit de près la politique antérieure sur le même sujet, si ce n'est qu'elle soumet tout le personnel aux dispositions plus strictes concernant les cadeaux et les marques d'hospitalité émanant de fournisseurs de l'UNOPS. Ces règles plus strictes ne s'appliquaient auparavant qu'au personnel travaillant dans le domaine des achats.

39. La quatrième instruction opérationnelle, relative aux activités extérieures, énonce les restrictions imposées au personnel de l'UNOPS en ce qui concerne l'exercice d'activités ou d'emplois extérieurs. Il s'agit de la première politique élaborée par l'UNOPS dans ce domaine (l'UNOPS appliquait auparavant la politique du Secrétariat de l'ONU avec de légères adaptations, qui figuraient sur l'intranet du Bureau de la déontologie). La nouvelle politique établit une distinction entre les différentes catégories de personnel de l'UNOPS et définit les cas dans lesquels un agrément est requis pour la pratique d'une activité extérieure, ainsi que la marche à suivre pour demander l'agrément. Cette politique énonce également les principales considérations prises en compte par l'UNOPS lors de l'examen d'une demande d'exercice d'une activité extérieure, ainsi que les conditions standard d'agrément. En outre, elle stipule expressément que les demandes émanant du personnel de l'UNOPS occupant des postes importants feront l'objet d'un examen plus approfondi que les demandes émanant d'autres membres du personnel de l'UNOPS.

40. Chacune des quatre instructions opérationnelles publiées par le Déontologue comprend une brève explication de sa raison d'être, dans l'espoir que le personnel acceptera plus facilement une restriction ou une obligation s'il en comprend la raison d'être et le but.

41. Pour trois de ces nouvelles politiques, le Bureau de la déontologie a élaboré des marches à suivre et des directives qui ont été incorporées au système de gestion des processus et de la qualité. Pour la quatrième, cela devrait intervenir en 2019. L'objectif est de rendre les politiques du Bureau de la déontologie plus accessibles aux membres du personnel en décrivant visuellement le processus.

42. En 2018, afin d'élaborer de nouvelles normes, le Bureau de la déontologie a également aidé le Directeur du Centre de services partagés à élaborer son instruction opérationnelle sur les marques d'hospitalité aux frais de l'UNOPS (OI.SSC.2018.02).

43. À la demande du Groupe des achats, le Conseiller en déontologie a également remanié la section du Manuel des achats relative à la déontologie.

### **Formation**

44. En 2018, le Bureau de la déontologie a travaillé sur plusieurs initiatives de formation et a incité les membres du personnel d'autres services à y prendre part.

45. En 2018, le Bureau de la déontologie a élaboré et dispensé aux chefs de services de l'UNOPS une formation qui les a guidés sur la manière de gérer les allégations de manquements. L'enquête annuelle de 2017 sur l'intégrité, la déontologie et la lutte contre la fraude a montré que la principale voie de signalement des manquements à l'UNOPS est le supérieur hiérarchique. Lors de l'examen de plusieurs demandes de protection contre les représailles, le Bureau de la déontologie a noté que, dans certains cas, la situation s'était aggravée inutilement, en partie à cause de la manière dont le supérieur hiérarchique avait réagi lors de la réception du signalement initial de manquement. C'est ainsi que le Bureau de la déontologie a identifié la nécessité d'une formation, comprenant des conseils sur la protection des lanceurs d'alertes, les erreurs courantes et les ressources disponibles pour résoudre les conflits. Lors de la préparation de la présentation, le Bureau de la déontologie a consulté les membres du personnel responsables des services d'assistance téléphonique du Groupe de l'audit interne et des investigations et du Groupe des ressources humaines et du changement, afin de s'assurer que les conseils donnés représentaient bien les vues des trois entités. En 2018, le Conseiller en déontologie a fait trois présentations (deux en anglais et une

en espagnol) à des membres du personnel de l'UNOPS qui participaient aux programmes Leading People et Leadership Foundation. La présentation a été bien accueillie et fait désormais partie intégrante des deux programmes.

46. En outre, le Conseiller en déontologie a assisté à la Réunion mondiale des dirigeants de l'UNOPS en juin 2018 et, avec le Directeur du Groupe de l'audit interne et des investigations et le Directeur du Centre de projets pour la Tunisie, a dispensé une séance de formation interactive à plusieurs petits groupes de hauts responsables de l'UNOPS sur la façon de réagir aux allégations de manquements.

47. En 2018, le Conseiller en déontologie a actualisé le volet consacré à la déontologie appliquée aux achats (élaboré initialement en 2016) de la formation de trois jours aux opérations d'achat dispensée par le Groupe des achats. Il a fait cette présentation par Skype à trois reprises à des membres du personnel des bureaux locaux et une fois en face à face à des collègues du siège.

48. Comme indiqué dans le rapport de 2017, le cours en ligne sur la déontologie et l'intégrité à l'ONU, mis au point par d'autres organismes des Nations Unies et promu par l'École des cadres du système des Nations Unies, a été présenté à l'UNOPS et rendu obligatoire pour tous les membres du personnel. Ce cours n'existe qu'en anglais et en français, et, en 2018, le Bureau de la déontologie a fait réaliser une traduction en espagnol pour accompagner le cours et aider les membres du personnel hispanophones. Cela s'inscrit dans le cadre d'un objectif général du Bureau de la déontologie qui consiste à inciter les membres du personnel à se sentir à l'aise de le contacter dans l'une des trois langues de travail de l'UNOPS.

### **Sensibilisation et information**

49. Le Bureau de la déontologie a poursuivi son blog en 2018, mais a constaté qu'il n'était pas le moyen le plus efficace d'atteindre les membres du personnel, même avec l'appui du Groupe de la communication qui a placé une bannière sur l'intranet pour attirer l'attention sur certains articles du blog du Bureau. À la fin de l'année 2018, l'UNOPS a relancé les communautés de pratique et le Conseiller en déontologie a publié des articles trilingues sur la politique de l'UNOPS en matière de cadeaux et de marques d'hospitalité. Cela a suscité beaucoup de commentaires et augmenté le nombre d'appels au service d'assistance téléphonique du Bureau de la déontologie sur cette question.

50. L'UNOPS a lancé un grand nombre de nouvelles politiques en 2018 dans le cadre de son initiative relative à la gouvernance, à la gestion des risques et au respect des règles. En 2017, le Bureau de la déontologie a ajouté une page « Politiques pertinentes » à son intranet avec une brève introduction et des liens vers différentes politiques particulièrement pertinentes en matière de déontologie. Tout au long de l'année 2018, le Bureau de la déontologie a pris connaissance de nouvelles politiques publiées par d'autres services et a mis à jour la page intranet, le cas échéant, par exemple en y ajoutant un lien vers l'instruction opérationnelle OI.CG.2018.03 sur l'utilisation des médias sociaux, publiée par le chef des communications (l'UNOPS n'avait auparavant aucune politique spécifique dans ce domaine). À la fin de chaque session de formation, le Bureau de la déontologie informe les membres du personnel de l'existence de la page ressource « Politiques pertinentes ».

51. Le Conseiller en déontologie est membre du Groupe de travail sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles créé à la fin de l'année 2018. Composé de membres du personnel du Groupe de l'audit interne et des investigations, du Groupe des ressources humaines et du changement ainsi que de l'équipe en charge de la

santé, de la sécurité et de la gestion sociale et environnementale, il se réunit désormais tous les mois.

52. Le Bureau de la déontologie continue de soutenir les initiatives prises par le Groupe de l'audit interne et des investigations et d'autres groupes du siège pour lutter contre la corruption et recenser les risques dans le domaine des achats.

## **D. Conseils et orientations**

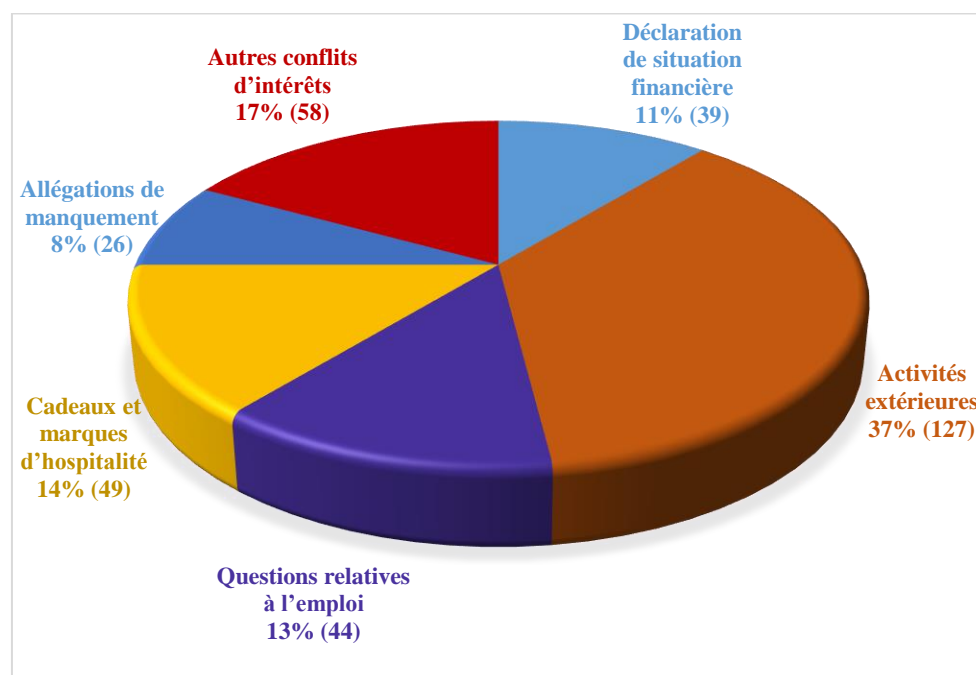
53. La fonction consultative en matière de déontologie est un élément crucial de l'action que mène l'ONU pour protéger et renforcer sa réputation d'intégrité. Conformément à son mandat en la matière, le Bureau de la déontologie fournit confidentiellement au personnel (ayant ou non le statut de fonctionnaire), à la direction et aux départements et bureaux de l'UNOPS des avis et des orientations déontologiques afin que les décisions soient prises conformément aux valeurs, principes et règles des Nations Unies. Il peut ainsi prévenir, atténuer et résoudre les conflits d'intérêts perçus ou réels, et donc renforcer l'intégrité de l'UNOPS et de son personnel.

54. La fonction consultative du Bureau de la déontologie est fondamentale : 33 % de toutes les demandes de services reçues au cours de la période considérée portaient sur des conseils déontologiques (voir fig. 2). Pendant cette période, le Bureau a reçu 343 demandes de services consultatifs portant sur un large éventail de questions de déontologie. La figure 3, ci-dessous, présente les demandes réparties par catégories, comme suit : activités extérieures, 37 % ; allégations de manquement, 8 % ; autres conflits d'intérêts, 17 % ; déclaration de situation financière, 11 % ; questions relatives à l'emploi, 13 % ; cadeaux et marques d'hospitalité, 14 %. On observe une augmentation importante du nombre de demandes concernant les conflits d'intérêts.

55. Les avis et orientations fournis par le Bureau de la déontologie au cours de la période considérée avaient notamment pour objet de préciser ou d'interpréter les règles, règlements et normes de l'UNOPS concernant des activités interdites ou réglementées, et, bien entendu, les questions de déontologie.

56. En consultation avec d'autres organismes et en coordination notamment avec le Conseiller juridique, les membres du Groupe des ressources humaines et du changement, du Groupe des achats ainsi que du Groupe de l'audit interne et des investigations, le Bureau de la déontologie s'est employé à fournir un appui et des orientations aux fins de l'interprétation et de l'application des normes de l'organisation.

Figure 3  
**Demandes de conseils en matière de déontologie (2018)**



#### E. Aide aux autres organisations

57. Conformément au mandat qui lui a été confié de fournir des services aux autres organismes des Nations Unies, l'UNOPS a accepté que son Déontologue exerce les fonctions d'évaluateur extérieur des demandes formées par les fonctionnaires de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) relatives aux décisions du Directeur du Bureau de la déontologie de l'OMPI portant sur les affaires de protection contre les représailles. Le Déontologue de l'UNOPS a examiné une affaire en 2018, dans laquelle le Directeur du Bureau de la déontologie de l'OMPI n'avait pas trouvé de présomption sérieuse, et a établi qu'il y avait présomption sérieuse. Il a donc infirmé la décision du Directeur du Bureau de la déontologie et a ordonné que l'affaire soit renvoyée pour enquête. L'enquête était en cours à la fin de l'année à l'examen, de même que deux autres affaires renvoyées au Déontologue de l'UNOPS pour examen à la fin de l'année 2018.

58. L'UNOPS a accepté d'aider l'Organisation mondiale du tourisme (OMT) à examiner une affaire de protection contre les représailles et de manquements impliquant un haut fonctionnaire, dont la Déontologue de l'OMT avait refusé de se charger car elle se considérait en conflit. Aucune preuve de représailles ou de manquement n'a été avérée, mais une solution a été proposée pour résoudre les problèmes qui s'étaient posés.

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

59. Le Comité de déontologie des Nations Unies, rebaptisé Groupe de la déontologie des Nations Unies, a été créé par la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général, telle que modifiée, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2007. Le

Groupe a pour mandat d'uniformiser les normes et politiques déontologiques du Secrétariat de l'ONU et des fonds, programmes et institutions spécialisées à administration distincte, et de procéder aux consultations nécessaires au sujet de certaines affaires et questions importantes et particulièrement complexes intéressant l'ensemble du système. En 2018, le Déontologue de l'UNOPS a participé aux 10 réunions du Groupe.

60. Le Réseau Déontologie des organisations multilatérales (à l'origine appelé Réseau de déontologie des Nations Unies) a été institué le 21 juin 2010 dans le prolongement de l'action menée par le Secrétaire général pour promouvoir la collaboration en matière de déontologie dans l'ensemble du système des Nations Unies, notamment avec les fonds, programmes et institutions spécialisées ainsi qu'avec d'autres entités intéressées. Créé dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, il vise à promouvoir la collaboration entre tous les organismes des Nations Unies et la cohérence en matière d'intégrité et de déontologie, et regroupe les responsables de la déontologie et les spécialistes de domaines connexes du Secrétariat de l'ONU et des fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies. Depuis sa création, il s'est ouvert aux institutions financières internationales et aux organisations multilatérales qui satisfont à ses critères d'affiliation. En 2018, le Conseiller en déontologie a assisté à la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, qui était accueillie par le Bureau de la déontologie des Nations Unies.

61. On trouvera de plus amples informations sur les travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies dans le prochain rapport sur les activités du Bureau de la déontologie que le Secrétaire général doit présenter à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session.

---