



**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
27 mars 2023
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2023

5-9 juin 2023, New York

Point 4 de l'ordre du jour provisoire

Déontologie

**Activités menées par le Bureau de la déontologie
du PNUD en 2022**

Rapport du Bureau de la déontologie

Résumé

En application de la décision 2008/37 du Conseil d'administration, le Bureau de la déontologie du PNUD soumet le présent rapport, qui porte sur les activités qu'il a menées en 2022. Conformément à 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 rapport par voie électronique et à sa cent cinquante-quatrième session, le 14 février 2023.

Il s'agit du quinzième rapport annuel présenté par le Bureau de la déontologie depuis sa création en 2007.

Éléments de décision

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note du présent rapport et formuler des observations sur les progrès accomplis par le Bureau de la déontologie concernant le renforcement de la culture de la déontologie au PNUD.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Questions administratives	6
III. Activités prescrites	6
A. Élaboration de normes et appui aux politiques	7
B. Formation, communication et sensibilisation	7
C. Avis et conseils confidentiels	11
D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2021 (déclarations de 2022)	14
E. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés	16
IV. Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales	20
V. Recommandations à l'intention de la direction sur le renforcement de la culture du PNUD en matière d'intégrité et de respect des obligations	21
VI. Conclusion	22
<i>Figures</i>	
I. Demandes de conseils et d'autres services, par catégorie, 2022	6
II. Nombre de conseils déontologiques dispensés par rapport à l'ensemble des services fournis pendant la période 2019-2022	12
III. Ventilation des demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2022	13
IV. Nombre de membres du personnel ayant soumis une déclaration de situation financière de 2019 à 2022	15

I. Introduction

1. Ce rapport est présenté conformément à la décision 2008/37 du Conseil d'administration. Il passe en revue les travaux réalisés par le Bureau de la déontologie du PNUD en 2022, conformément à son mandat qui consiste à « cultiver et favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité et, ce faisant, à rendre le système des Nations Unies plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur », comme précisé dans la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#) (« Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant 'une administration distincte' »).

2. Les faits marquants de l'activité du Bureau de la déontologie en 2022 ont été les suivants :

a) *Participation active à l'élaboration des politiques de l'organisation et à la définition des normes.* En interne, il a notamment été observateur au sein du Groupe d'appui à la performance de l'organisation et membre de l'Équipe spéciale chargée de la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. En externe, il a notamment participé à un examen des normes déontologiques à l'échelle du système pour le compte du Groupe de la déontologie des Nations Unies et a soutenu les fonctions déontologiques d'autres organisations. On trouvera plus de précisions à la section A du chapitre III.

b) *Augmentation d'environ 41 % du nombre de participants à ses séances facultatives de formation à la déontologie en direct* (2 545 en 2021 ; 3 599 en 2022). Ceci est cohérent avec son objectif consistant à influencer davantage la culture institutionnelle au moyen d'efforts soutenus dans les domaines de la formation, de l'information et de la sensibilisation. On trouvera plus de précisions à la section B du chapitre III.

c) Sur les 1 073 demandes de services traitées, 684 concernaient des demandes d'avis et de conseils en matière de déontologie. On trouvera plus de précisions à la section C du chapitre III, y compris des exemples de risques constatés et traités pour illustrer l'impact des services consultatifs du Bureau de la déontologie.

d) *Taux de 100 % concernant le respect des obligations de déclaration dans le cadre du dispositif de transparence financière.* Avec un nombre de déclarants en augmentation d'environ 9 % (1 569 en 2021 ; 1 706 en 2022), le bureau de la déontologie a émis des avis pour traiter les risques liés aux conflits d'intérêts pour 300 déclarants dans le cadre du processus. On trouvera plus de précisions à la section D du chapitre III.

e) Six plaintes officielles pour représailles ont été reçues et traitées (contre deux en 2021 et quatre en 2020). On trouvera plus de précisions à la section E du chapitre III, y compris des informations sur les affaires dans lesquelles la direction a pris des mesures, avec le soutien du Bureau de la déontologie, pour protéger les intéressés contre d'éventuelles représailles.

f) *Collaboration avec les fonctions de déontologie d'autres entités des Nations Unies* afin de promouvoir l'harmonisation, l'efficacité et l'efficience, comme indiqué à la section F du chapitre III.

3. Le Bureau de la déontologie, sis à New York, applique les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Le présent rapport résume les activités menées et les résultats obtenus en 2022 par le Bureau au titre de chacune des attributions suivantes : a) élaborer des normes et appuyer les politiques ; b) mener des activités de formation, de communication et de sensibilisation en matière de déontologie ; c) dispenser des avis et conseils confidentiels à la direction et au

personnel sur les questions de déontologie et les politiques en la matière ; d) administrer le dispositif de transparence financière du PNUD ; e) gérer la politique de protection du personnel du PNUD contre d'éventuelles représailles. Le rapport décrit en outre la participation du Bureau aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales en 2022.

4. Le Bureau de la déontologie aide le PNUD à prévenir et à gérer les risques déontologiques et les risques d'atteinte à sa réputation, ainsi qu'à promouvoir son statut d'institution de confiance. Une solide culture institutionnelle qui repose sur la déontologie et l'intégrité est un socle essentiel pour l'exécution efficace des programmes et activités du PNUD. Le Bureau défend les valeurs et les principes du PNUD et, par ses activités, encourage le respect de la déontologie dans la conduite et la prise de décisions de la part du personnel.

5. Pour remplir efficacement son mandat, le Bureau de la déontologie doit impérativement être indépendant afin d'inspirer confiance. Dans sa décision 2022/16, le Conseil d'administration a demandé aux bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS de « préserver et de renforcer leur indépendance »¹.

6. Au cours de la période considérée, le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies a fourni un cadre pour l'examen de l'indépendance de la fonction de déontologie, qui s'inspire de son rapport fondé sur un examen d'ensemble de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies². Dans ce rapport, l'indépendance est définie comme étant « 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 ». Le Corps commun d'inspection a également fourni un ensemble de normes qui s'appliquent à l'évaluation de l'indépendance des fonctions de déontologie³.

7. Prenant acte de la définition et des normes fournies par le Corps commun d'inspection, le Bureau de la déontologie confirme qu'il a agi en toute indépendance durant la période considérée et qu'il n'a subi aucune interférence dans l'exercice de ses activités. Il continuera de suivre les approches d'autres organisations et les recommandations de contrôle en la matière pour s'assurer qu'il conserve des pratiques solides à cet égard. Le Bureau tient compte du fait que le Conseil d'administration l'a encouragé, dans sa décision 2022/16, « à communiquer avec lui de manière directe et indépendante selon les besoins, dans le cadre de rapports ou d'exposés, en particulier sur les préoccupations liées à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles ».

8. Dans son rapport, le Corps commun d'inspection a également examiné les activités des bureaux de la déontologie du système des Nations Unies et a reconnu les bonnes pratiques du Bureau de la déontologie du PNUD dans plusieurs domaines. Par exemple, il a estimé que le Code de déontologie du PNUD était « le plus complet » parmi ceux de toutes les entités passées en revue, soulignant que sa version en ligne « pourrait servir de modèle, car elle illustre le mieux ce que devrait être un code interactif à vocation pédagogique ». Il a expliqué que ces documents sont « un outil précieux pour favoriser une culture institutionnelle de la déontologie » et a noté que « le PNUD se distingue par sa rapidité à répondre aux demandes » dans la fourniture de conseils déontologiques⁴.

¹ Décision 2022/16, paragraphe 4 (DP/2023/4).

² JIU/REP/2021/5.

³ JIU/REP/2021/5, paragraphe 98 (qui cite la définition donnée au paragraphe 127 du rapport JIU/REP/2018/4) et encadré 4.

⁴ JIU/REP/2021/5, paragraphes 176, 180 et 225.

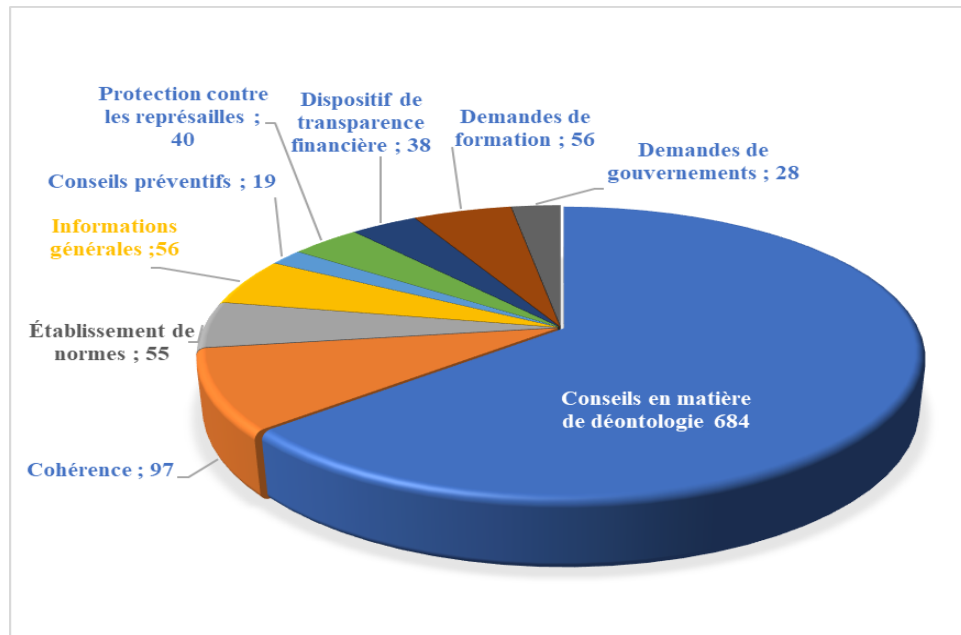
9. S'appuyant sur les bonnes pratiques reconnues par le Corps commun d'inspection, le Bureau continue de jouer un rôle actif dans les travaux visant à promouvoir l'harmonisation dans ce domaine. Cela se reflète, par exemple, dans le rôle de son directeur en tant que membre du groupe de travail de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) sur les révisions des normes de conduite de la fonction publique internationale, et en tant que coordinateur du groupe du Réseau Déontologie des organisations multilatérales pour les entités du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

10. Le Bureau continue d'étudier les possibilités de renforcer ses pratiques, ainsi que de mesurer et d'améliorer son impact sur la culture institutionnelle du PNUD. À cet égard, il mettra davantage l'accent sur la manière dont il peut influencer la culture institutionnelle au moyen d'activités de sensibilisation à la déontologie. Ces activités, qui impliqueront une étroite collaboration avec les parties prenantes en interne, se dérouleront dans le contexte des diverses mesures prises par le PNUD pour atteindre l'objectif clef de la phase 2 de sa stratégie « People for 2030 », à savoir « transformer la culture ».

11. En 2022, le Bureau a commencé à mettre davantage l'accent sur les activités de sensibilisation à la déontologie, avec de bons résultats, en organisant des formations et des séances d'information en direct, qui ont attiré un nombre record de participants (voir section B du chapitre III). Dans le même temps, il a contribué à l'élaboration de diverses politiques et normes institutionnelles (section A du chapitre III), il a maintenu un niveau important de services consultatifs (section C du chapitre III), il a administré le dispositif de transparence financière pour un nombre croissant de déclarants (1 706) (section D du chapitre III) et il a traité des plaintes officielles faisant état de représailles, tout en fournissant des conseils et un soutien pour protéger les intéressés contre d'éventuelles représailles (section E du chapitre III).

12. En 2023, le Bureau élaborera une stratégie de sensibilisation et de communication afin d'amplifier et de potentialiser ses activités. Le renforcement de la collaboration avec les fonctions de déontologie d'autres entités des Nations Unies sera un élément clef pour élargir les activités de sensibilisation à la déontologie et, partant, influencer davantage la culture institutionnelle. À cet égard, des mesures sont en train d'être prises au sein du Groupe de la déontologie des Nations Unies, ainsi qu'avec les bureaux de la déontologie du FNUAP et de l'UNOPS. La section F du chapitre III comporte plus de précisions à ce sujet, conformément à la demande du Conseil d'administration visant à ce que les « bureaux de la déontologie respectifs fassent état, dans leurs rapports annuels, de possibilités de collaboration accrues en matière de missions sur le terrain, de formation et de sensibilisation, ainsi que d'orientations communes en matière de déontologie »⁵.

⁵ Décision 2022/16, paragraphe 3.

Figure 1. Demandes de conseils et d'autres services, par catégorie, 2022

II. Questions administratives

13. Le Bureau apporte son soutien au personnel du PNUD dans le monde entier, ainsi qu'au personnel du Fonds d'équipement des Nations Unies (FENU), du Bureau des Nations Unies pour la coopération Sud-Sud et des bureaux des Volontaires des Nations Unies (VNU) à Bonn et à New York.

14. En 2022, le personnel du Bureau de la déontologie était composé d'un directeur (D-1), d'un conseiller en déontologie (P-5), d'un spécialiste des questions de déontologie (P-3) et d'un assistant administratif (G-6). Le poste de directeur est resté vacant de janvier à mai 2022, suite au départ à la retraite de son titulaire.

15. Le Bureau de la déontologie note que la direction a approuvé sa demande de création d'un nouveau poste de spécialiste des questions de déontologie (P-3) en 2023. Le poste sera créé dans le cadre de la dotation budgétaire actuelle du Bureau.

III. Activités prescrites

16. Conformément à son mandat, qui est de favoriser et de promouvoir une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité au sein du PNUD, le Bureau de la déontologie a continué, tout au long de l'année 2022, de mettre en œuvre son programme de déontologie dans ses principaux domaines de responsabilité.

17. Le Bureau a collaboré avec diverses parties prenantes internes et externes, notamment le Bureau des ressources humaines, le Bureau de l'audit et des investigations du PNUD et le Bureau exécutif, ainsi qu'avec les fonctions de déontologie d'autres entités des Nations Unies. Il collabore régulièrement avec le Comité consultatif pour les questions d'audit et d'évaluation du PNUD, notamment pour faire le point sur ses activités et pour se concerter au sujet des priorités et du programme de travail annuel.

A. Élaboration de normes et appui aux politiques

18. Pendant la période considérée, le Bureau a apporté son assistance à l'élaboration des politiques de l'organisation, à la demande de la direction et en coopérant avec les unités administratives concernées. Il contribue à l'intégration des principes et des normes de déontologie dans les politiques, les lignes directrices et les procédures opérationnelles du PNUD, qui évoluent en permanence. À cet égard, son directeur siège en tant qu'observateur au sein du Groupe d'appui à la performance de l'organisation du PNUD, qui est chargé d'examiner et d'approuver les nouvelles politiques du PNUD ainsi que les modifications importantes apportées aux politiques existantes. Les politiques et les documents examinés dans le cadre de ce processus comprenaient, par exemple, la stratégie en matière de parité des sexes, la version révisée de la Convention de services avec un prestataire engagé sur le plan international et les politiques en matière d'accords de services avec les prestataires engagés sur le plan national. Le Corps commun d'inspection a qualifié la participation du Bureau de la déontologie à ce groupe de « bonne pratique », qui lui permet de jouer un « rôle important [...] dans l'appui à l'élaboration des politiques, processus et pratiques de gestion et leur examen »⁶.

19. En 2022, le Bureau a collaboré avec le Bureau des services de gestion du PNUD pour intégrer des informations sur la nouvelle politique de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme dans le Code de déontologie et dans la politique de protection du personnel du PNUD contre d'éventuelles représailles. Il a fourni des informations relatives à la protection contre les représailles dans le cadre du processus d'auto-évaluation du Fonds pour l'environnement mondial (FEM) du PNUD pour 2022.

20. Le Bureau a continué de faire partie de l'Équipe spéciale du PNUD chargée de la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Il a ainsi contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies et des plans d'action du PNUD sur la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles pour les périodes 2021-2022 et 2023-2024.

21. Le Bureau a fait partie des unités administratives du PNUD qui ont fourni au Corps commun d'inspection des éléments utiles à l'examen des mesures et mécanismes pour prévenir et combattre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies.

22. En tant que représentant du Groupe de la déontologie au sein du groupe de travail de la CFPI sur les normes de conduite de la fonction publique internationale, le Bureau de la déontologie du PNUD prend part à l'effort de révision et de mise à jour des normes de déontologie à l'échelle du système. Le fait que la CFPI ait proposé au Groupe de la déontologie de participer à cette initiative atteste du rôle de la fonction de déontologie du système des Nations Unies en tant qu'expert indépendant en la matière. En novembre 2022, le Directeur a participé à une série de réunions du groupe de travail, et a réalisé, au nom du Groupe de la déontologie, une présentation sur les questions clefs recensées dans les pratiques de la fonction de déontologie. Il continuera de prendre part aux activités du groupe de travail en 2023.

B. Formation, communication et sensibilisation

23. La formation, la communication et la sensibilisation sont des aspects cruciaux de l'action du Bureau de la déontologie. Étant donné que le PNUD opère dans des milieux à haut risque dans le monde entier et qu'il est doté d'un personnel varié et

⁶ JIU/REP/2021/5, paragraphe 183.

pluriculturel, l'adhésion de ce dernier à un ensemble unifié de normes et d'attentes déontologiques protège aussi bien la réputation du PNUD que son intégrité en matière d'exécution des programmes.

24. La culture d'une organisation en matière de déontologie étant d'autant plus solide que ses dirigeants adoptent manifestement des comportements déontologiques, le Bureau organise des séances d'information sur la déontologie à l'intention des dirigeants afin qu'ils puissent donner le ton et montrer l'exemple.

25. Si le nombre de participants aux séances de formation à la déontologie fournit déjà des informations sur la portée des initiatives dans ce domaine, le Bureau considère que des informations qualitatives supplémentaires concernant l'impact seraient précieuses pour concevoir et évaluer ces activités. En 2022, il s'est donc penché sur de nouvelles modalités d'évaluation de ses activités, y compris la réalisation d'enquêtes sur la connaissance des normes applicables et sur l'avis des participants au sujet du contenu des séances de formation. La majorité des répondants ont indiqué qu'ils comprenaient mieux les normes de déontologie après avoir participé à la formation. Le Bureau continuera de recourir à des enquêtes, tout en étudiant d'autres modalités pour mesurer l'impact de ses activités.

Séances de formation en direct

26. En complément des cours en ligne dispensés par le Bureau, les séances de formation en direct sont essentielles pour améliorer la compréhension des normes de conduite et échanger avec le personnel sur les questions de déontologie. Grâce au dynamisme du Bureau en matière de sensibilisation et à l'augmentation des demandes de formation à la déontologie émanant des bureaux du PNUD dans le monde entier, le nombre de membres du personnel formés, informés et sensibilisés en direct a considérablement augmenté au cours des dernières années. Alors qu'un record de 2 546 participants aux séances de formation en direct avait été atteint en 2021, ce chiffre est passé à 3 599 en 2022.

27. Suite à la levée des restrictions de voyage imposées face à la COVID-19, le Bureau a effectué quelques missions en présentiel, tout en continuant de proposer la majorité de ses séances par l'intermédiaire de plateformes en ligne. Des séances en ligne, dont des présentations sur des sujets tels que les activités politiques et l'utilisation des médias sociaux, ont été proposées au personnel du PNUD basé à la Barbade, au Costa Rica, en Géorgie, au Guatemala, en Haïti, au Kirghizistan, au Kosovo⁷, au Mali, en Mongolie, au Mozambique, au Niger, au Pakistan, au Paraguay, au Pérou, en République du Congo, en Somalie, au Sri Lanka, en Tunisie et en Uruguay. Elles ont été menées par le Bureau de la déontologie seul, ainsi qu'en collaboration avec des bureaux partenaires (par exemple, les séances d'information sur les politiques, procédures et services institutionnels en matière d'allégations d'inconduite sexuelle ont été organisées conjointement avec le Bureau de l'audit et des investigations du PNUD, le Bureau du Médiateur et le Bureau des ressources humaines). Le Bureau a proposé des séances de déontologie en ligne au Bureau des relations extérieures et du plaidoyer du PNUD, au Centre régional du PNUD au Panama, aux conseillers SURGE du PNUD et au FENU. Il a dispensé une formation à la déontologie appliquée aux marchés publics à l'intention du personnel chargé des achats au Bureau régional du PNUD pour l'Europe et la Communauté d'États indépendants.

28. En collaboration avec le Bureau des ressources humaines, le Bureau a conçu une nouvelle série de webinaires intitulée « Getting Onboard with Ethics », qui est

⁷ Toute mention du Kosovo doit s'interpréter à la lumière de la résolution 1244 (1999) du Conseil de sécurité.

destinée aux personnes nouvellement embauchées, dans le cadre du programme d'entrée en fonctions du PNUD. Cette série a été lancée en décembre 2022 et d'autres séances seront organisées prochainement.

29. En 2022, le Bureau a effectué des missions en présentiel sur quatre sites. Lors de ses missions au bureau du PNUD en Azerbaïdjan et au Centre régional du PNUD à Istanbul, il a organisé des séances de groupe sur les normes déontologiques du PNUD et a lancé des consultations avec la direction et les membres du personnel. Plusieurs séances de groupe ont été proposées, notamment sur la culture du « parler franc » et sur la promotion d'un lieu de travail respectueux. L'une des séances s'est achevée par la participation de plusieurs membres du personnel à une cérémonie de déclaration/prestation de serment présidée par le Directeur. À Istanbul, le Bureau a rencontré des représentants de l'association du personnel, et il a fourni à plusieurs membres du personnel des avis et des conseils dans le cadre de consultations individuelles confidentielles.

30. Les autres missions en présentiel, dans les bureaux de Copenhague et de Kuala Lumpur, ont été effectuées dans le cadre d'une campagne de sensibilisation à la déontologie élaborée conjointement avec la direction du Centre mondial de services partagés du PNUD, qui lui fournit des services administratifs en matière de ressources humaines, de finances et d'achats pour ses activités dans plus de 170 pays et territoires, de même qu'un soutien aux organisations partenaires. Compte tenu de ce rôle et du fait qu'un groupe important de membres du personnel du Centre a rejoint le PNUD relativement récemment, la campagne visait à faire en sorte que le personnel comprenne bien le Code de déontologie du PNUD, y compris les principes directeurs de ses normes de conduite et leur application à des domaines tels que les conflits d'intérêts, ainsi que la façon de promouvoir une culture du respect sur le lieu de travail et les mesures à prendre en cas de manquement. Les membres du personnel du Centre en poste dans d'autres lieux d'affectation (Addis-Abeba, Amman, Bangkok, Dakar, Istanbul et Panama) ont été invités à participer en ligne. La participation a été satisfaisante et le Directeur a de nouveau présidé des cérémonies de déclaration/prestation de serment. Plusieurs membres du personnel ont profité de l'occasion pour demander des conseils en matière de déontologie lors de consultations individuelles confidentielles.

Réunions d'information à l'intention des hauts fonctionnaires

31. Compte tenu de l'importance de l'exemplarité des dirigeants dans la promotion d'une culture de la déontologie dans l'ensemble de l'organisation, le Directeur a organisé des réunions d'information supplémentaires sur la déontologie, notamment pour faciliter l'examen des conflits d'intérêts, à l'intention des nouveaux membres de la direction du PNUD et des fonctionnaires nouvellement nommés à la classe D-1 ou à un rang supérieur.

32. Le Directeur a participé au séminaire-retraite du PNUD intitulé « Leaders for 2030 ». À cette occasion, il a : soutenu l'élaboration d'une étude de cas destinée à aider les hauts responsables du PNUD à prendre des décisions tenant compte des risques ; été orateur lors d'une manifestation en ligne connexe ; et participé à une table ronde avec d'autres bureaux indépendants.

33. La participation systématique du Directeur à ces initiatives a permis de renforcer, aux plus hauts niveaux de l'organisation, l'importance de l'intégration de la déontologie dans les activités et programmes du PNUD.

Cours en ligne sur la déontologie et l'intégrité au PNUD et autres programmes de formation à la déontologie

34. Le programme de formation du Bureau de la déontologie comprend un cours en ligne obligatoire, disponible en plusieurs langues. Au 31 décembre 2022, 20 520 membres du personnel du PNUD l'avaient suivi, dont, en 2022, 3 903 personnes nouvellement embauchées.

35. Le Bureau de la déontologie a dispensé, par l'intermédiaire de la plateforme d'apprentissage en ligne du PNUD, trois mini-cours facultatifs sur la déontologie qui expliquent comment éviter les conflits d'intérêts, en quoi consiste le dispositif de transparence financière et quelles sont les protections contre les représailles. À la fin de l'année 2022, 2 116 membres du personnel avaient suivi ces cours, disponibles en plusieurs langues.

Autres activités de sensibilisation et de communication

36. L'élaboration et la distribution de documents d'information et d'orientation concernant la déontologie sont essentielles pour renforcer les normes et exigences en la matière et favoriser une culture de la déontologie unifiée dans l'ensemble des services du PNUD. Le Bureau a élaboré un ensemble complet de documents pédagogiques sur la déontologie afin de veiller à ce que le personnel dispose des ressources et des connaissances nécessaires pour prendre des décisions en connaissance de cause. Le matériel pédagogique de base en matière de déontologie comprend : a) le Code de déontologie du PNUD (considéré comme étant « le plus complet » parmi ceux de toutes les entités passées en revue)⁸ ; b) la publication intitulée « À qui s'adresser. Un guide de ressources destiné au personnel du PNUD » ; c) les bulletins d'orientation en matière de déontologie sur les activités extérieures, les activités politiques, l'utilisation des médias sociaux et les activités de publication à titre personnel ; d) les brochures d'information sur le Bureau de la déontologie, la prévention des conflits d'intérêts, la protection contre les représailles et la transparence financière ; e) le bulletin d'orientation sur les congés annuels traitant des cadeaux et de la conduite personnelle. Pour des raisons d'accessibilité, tous les documents de sensibilisation sont traduits en plusieurs langues.

37. Outre la diffusion de ces documents lors de toutes les formations et activités de sensibilisation et de communication, tout le matériel d'orientation est disponible sur l'intranet du Bureau de la déontologie, les éléments clés étant également disponibles sur son site Internet, à l'intention du public. Le site Internet a reçu 5 167 visites en 2022, tandis que le site intranet a enregistré 7 952 pages vues par les membres du personnel. S'appuyant sur le fait qu'il compte parmi les organes qui « font figure de pionniers dans l'utilisation des médias sociaux »⁹ pour leurs activités de sensibilisation, le Bureau prévoit de recourir davantage aux médias sociaux pour promouvoir activement les normes de déontologie au sein du PNUD.

38. Suite aux révisions de la politique de protection du personnel du PNUD contre d'éventuelles représailles en décembre 2021, le Bureau a publié en 2022 un bulletin d'information multilingue destiné à l'ensemble du personnel sur la protection contre les représailles. Le bulletin fournit un lien vers la politique révisée et explique en langage clair son fonctionnement dans la pratique, notamment comment adresser au Bureau de la déontologie une demande de protection contre d'éventuelles représailles.

39. Le Bureau s'efforce de promouvoir une solide compréhension du cadre du PNUD et de ses activités auprès des États Membres, au moyen de collaborations et

⁸ JIU/REP/2021/5, paragraphe 177.

⁹ JIU/REP/2021/5, paragraphe 191.

de communication régulières. Au cours de la période considérée, il a organisé plusieurs réunions avec des représentants des États Membres afin de répondre aux questions concernant le cadre de protection contre les représailles du PNUD et le rôle du Bureau en matière de contrôle et de responsabilité au sein du PNUD.

C. Avis et conseils confidentiels

40. La fourniture de conseils confidentiels par le Bureau de la déontologie est un élément clef du renforcement des normes et de la culture du PNUD en la matière. Selon le Corps commun d'inspection, cet aspect du mandat du Bureau est un « pilier des travaux de prévention menés en amont par la fonction et de l'instauration d'une « culture de la déontologie » »¹⁰. En donnant des conseils éclairés et impartiaux à la direction et au personnel sur les lignes de conduite appropriées, et en clarifiant les attentes de l'organisation par rapport aux règles et politiques en vigueur, le Bureau aide l'ensemble du personnel à prendre des décisions adéquates propres à promouvoir les travaux et les intérêts du PNUD. La fourniture de conseils en déontologie permet au personnel de mieux détecter et résoudre les conflits d'intérêts potentiels, ainsi que d'autres questions complexes ou sensibles sur le lieu de travail, avant qu'ils ne dégénèrent en problèmes plus graves pour l'organisation. En agissant comme une source de conseils digne de confiance qui peut à la fois aller à l'encontre des lignes de conduite proposées et suggérer des approches plus appropriées, le Bureau joue un rôle important dans la gestion des risques pour le PNUD.

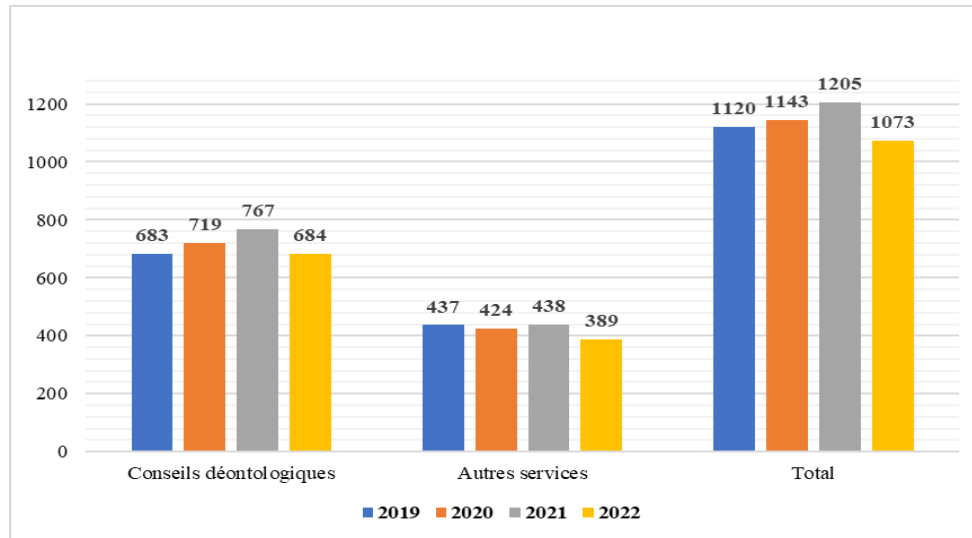
41. Compte tenu de l'importance de son rôle consultatif et de sa fonction en tant qu'espace confidentiel où chacun peut exprimer ses préoccupations et demander conseil, le Bureau s'est employé à mieux faire connaître ses services au sein du PNUD. Outre le fait qu'il fournit des conseils clairs, fiables et pragmatiques, il s'est engagé à être réactif, en émettant les avis sollicités dans les 24 heures (un jour ouvrable) suivant la réception des informations requises sur la question à traiter. Il a réussi à tenir cet engagement tout au long de la période considérée, y compris de janvier à mai 2022, lorsque le poste de directeur était vacant. En raison de son engagement soutenu en faveur de la réactivité et de la qualité, il jouit toujours d'une grande confiance au sein du PNUD, la direction et les membres du personnel faisant régulièrement appel à lui pour obtenir des conseils et des avis avant de prendre des mesures. Le Corps commun d'inspection a noté que « la promptitude du bureau de la déontologie à donner des conseils déontologiques était un élément clef pour instaurer une relation de confiance avec le personnel », soulignant que « le PNUD se distingue par sa rapidité à répondre aux demandes » et ajoutant qu'il s'agit d'« une bonne pratique, dont les fonctions de déontologie d'autres entités devraient tenir compte lorsqu'elles définissent les délais de réponse aux demandes de conseils déontologiques »¹¹.

42. Comme le montre la figure 2 ci-dessous, le Bureau a donné suite à 1 073 demandes de services en 2022, dont 684 demandes de conseils déontologiques. La baisse du nombre de demandes de services traitées par rapport à 2021 est imputable à la réduction temporaire de sa capacité au cours du premier semestre 2022, qui est intervenue dans le contexte d'augmentations de la charge de travail par ailleurs, notamment en ce qui concerne le nombre de déclarations de situation financière examinées (comptabilisées séparément à la section D du chapitre III, ci-après).

¹⁰ JIU/REP/2021/5, paragraphe 216.

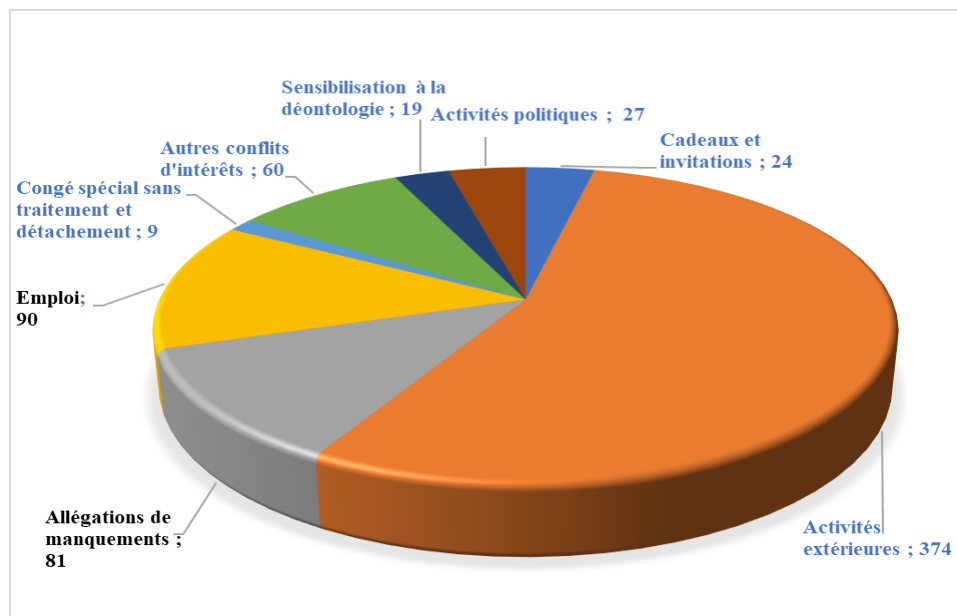
¹¹ JIU/REP/2021/5, paragraphes 225 et 226.

Figure 2. Nombre de conseils déontologiques dispensés par rapport à l'ensemble des services fournis pendant la période 2019-2022



43. Au cours de la période considérée, 63 % des demandes de services concernaient des conseils et avis en matière de déontologie (en 2021, les conseils déontologiques représentaient 64 % des demandes de services traitées). Comme le montre la figure 3 ci-dessous, le Bureau a donné des avis sur de nombreux sujets, parmi lesquels : les demandes d'activités extérieures ; la participation à des activités politiques ; les procédures internes de signalement des manquements présumés ; les conflits d'intérêts ; l'acceptation de récompenses, de cadeaux et de distinctions honorifiques ; et des questions liées à l'emploi et à la déontologie. Pour les questions et préoccupations ne relevant pas du mandat du Bureau de la déontologie, le personnel a été orienté vers les bureaux appropriés, notamment le Bureau de l'audit et des investigations du PNUD, le Bureau des ressources humaines, le Bureau du Médiateur, le Bureau de l'aide juridique au personnel des Nations Unies et l'Association du personnel du PNUD/FNUAP/ONU-Femmes/UNOPS. Sur demande, le Bureau a rapidement fourni au personnel des exemplaires du Code de déontologie du PNUD, de la publication « À qui s'adresser » et d'autres documents pédagogiques et d'orientation en matière de déontologie.

Figure 3. Ventilation des demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2022



44. Comme lors des années précédentes, la plupart des demandes d'avis adressées au Bureau provenaient de membres du personnel du PNUD qui souhaitaient s'engager dans des activités extérieures, notamment la participation à titre personnel à des conseils d'administration d'organisations à but non lucratif, l'emploi à temps partiel à l'extérieur (tel que les charges de cours à l'université), et les activités de publication extérieures. Afin de limiter les risques, le Bureau examine les activités extérieures proposées pour s'assurer qu'elles n'entrent pas en conflit avec les fonctions au PNUD ou les obligations d'indépendance, d'impartialité et de loyauté envers le PNUD des membres du personnel concernés et qu'elles ne vont pas à l'encontre des intérêts de l'organisation. Lorsque le Bureau recommande à la direction du PNUD d'approuver une activité, il présente au demandeur une liste de conditions auxquelles ce dernier doit se conformer afin de prévenir toute situation de conflit d'intérêts.

45. Comme indiqué précédemment, le Bureau a lancé, à la fin de l'année 2021, en collaboration avec le Bureau des systèmes d'information et de la technologie informatique du PNUD, un système de demande et d'approbation en ligne concernant les activités extérieures des membres du personnel du PNUD. Désormais intégré au portail de services UNall, une plateforme de gestion des services utilisée par le PNUD dans différents domaines (ressources humaines, finances, activités et achats), ce nouveau système a considérablement facilité la gestion des demandes d'activités extérieures.

46. En ce qui concerne l'identification et la prévention des risques, le Bureau a conseillé, en 2022, le personnel du PNUD chargé des achats sur certaines opérations de passation de marchés. Le personnel chargé des achats a soulevé, par exemple, des cas de soumissionnaires de projets du PNUD comprenant dans leurs équipes d'anciens titulaires de contrats du PNUD qui avaient précédemment travaillé pour l'organisation sur des questions liées aux projets. Dans ces cas, le Bureau a confirmé que ces offres devraient être écartées, compte tenu des restrictions applicables qui limitent l'acceptation d'un emploi par un ancien fonctionnaire des Nations Unies/du PNUD, et que le PNUD devait s'assurer qu'il ne s'exposait pas à des allégations d'irrégularités et de conflits d'intérêts dans le cadre de ses procédures de passation

de marchés si un tel soumissionnaire venait à être sélectionné. En ce qui concerne la passation de marchés, en 2022, le Bureau a conseillé à un bureau de pays du PNUD de republier un appel d'offres pour un projet, car il craignait que la participation d'un titulaire de contrat du PNUD à l'exercice de passation de marchés en question ne soit perçue comme un conflit d'intérêts potentiel. Afin de protéger les intérêts du PNUD et l'intégrité de ses procédures d'achats, le titulaire de contrat du PNUD concerné a également dû être écarté de la nouvelle procédure de passation de marchés.

47. Au cours de la période considérée, le Bureau a été sollicité par d'autres unités administratives du PNUD qui souhaitaient être conseillées sur des questions de recrutement afin d'éviter toute situation de conflit d'intérêts potentielle ou perçue comme telle. Notant que la politique du PNUD relative à l'emploi de fonctionnaires de la même famille interdit à tout conjoint d'un membre du personnel du PNUD de travailler dans la même unité administrative ou d'en être soit le supérieur hiérarchique, soit le subordonné, le Bureau a procédé à un examen indépendant et a émis un avis sur les mesures requises pour garantir l'équité et la transparence de ces procédures de recrutement ainsi que leur totale conformité avec ladite politique.

48. Le Bureau a également joué un rôle important dans l'atténuation et la prévention des risques en donnant des conseils sur les demandes d'activités extérieures liées aux gouvernements. Par exemple, et conformément à leurs obligations fondamentales d'indépendance, d'impartialité et de loyauté envers l'organisation, le Bureau a déconseillé à plusieurs fonctionnaires du PNUD de servir à titre personnel auprès d'entités détenues ou contrôlées par un gouvernement, ou affiliées à ce dernier, ou de représenter un gouvernement ou un organe affilié. Le Bureau a rappelé aux membres du personnel du PNUD leurs obligations en ce qui concerne les autorités gouvernementales, à savoir qu'il leur est interdit de servir à titre personnel auprès d'entités externes qui travaillent en étroite collaboration avec des gouvernements ou qui gèrent des programmes au nom d'autorités gouvernementales.

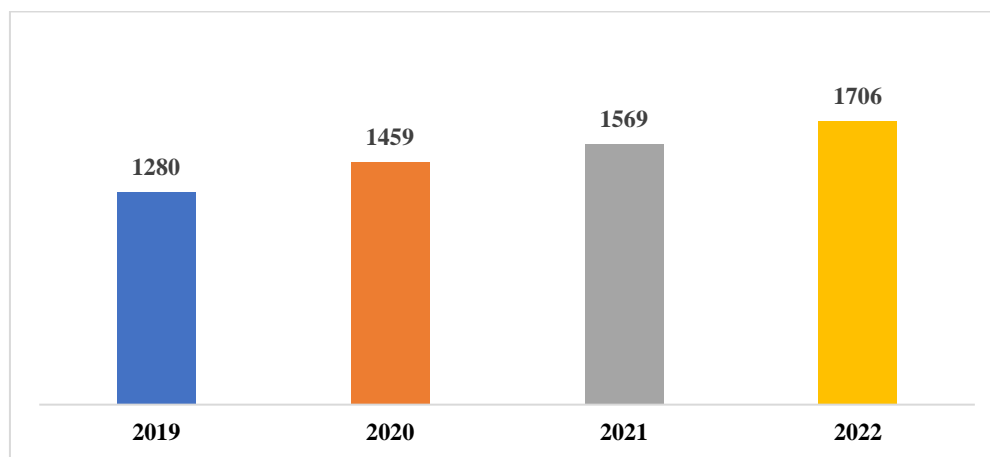
D. Dispositif de transparence financière pour l'année 2021 (déclarations de 2022)

49. Le dispositif de transparence financière du PNUD, administré par le Bureau de la déontologie, sert à détecter, à traiter et à éliminer les conflits d'intérêts qui pourraient exister entre les avoirs, les affiliations et les intérêts personnels d'un déclarant (ainsi que ceux de ses proches) et ses fonctions et obligations officielles au PNUD. Ce dispositif, qui s'applique aux membres de la direction à partir de la classe D-1 ainsi qu'aux membres du personnel dont les tâches principales incluent les achats et les investissements, a pour finalité de veiller à ce que les intérêts privés n'entrent pas en concurrence (et ne soient pas perçus comme entrant en concurrence) avec la prise de décisions ou les activités officielles. À l'issue de l'examen de l'ensemble des déclarations présentées, le Bureau sélectionne un sous-ensemble de déclarants qui se soumettent à un exercice de vérification distinct visant à authentifier l'exactitude des informations qui figurent dans leur déclaration. En tant que mécanisme régulier et structuré visant à éviter les conflits d'intérêts, le dispositif de transparence financière promeut la transparence de l'organisation et la confiance du public dans le PNUD.

50. En 2022, le Bureau a mené sa seizième collecte annuelle des déclarations de situation financière. Pour l'année 2021, 1 706 fonctionnaires ont participé au dispositif (voir figure 4 ci-dessous). Les fonctionnaires tenus de présenter une déclaration sont identifiés chaque année en collaboration avec les personnes référentes du dispositif de transparence financière au niveau des bureaux de pays et des unités administratives du PNUD, conformément aux lignes directrices émises par le Bureau de la déontologie.

51. Il convient de noter que le Bureau de la déontologie du PNUD administre le programme dans son intégralité à l'aide de ses ressources internes, en examinant lui-même toutes les déclarations. Cela permet au PNUD de réaliser des économies par rapport au recours à des prestataires externes et garantit que tous les examens bénéficient de l'expertise du Bureau en matière de conflits d'intérêts, qui est spécifique au PNUD. Comme lors des précédentes collectes, tous les participants se sont acquittés de leurs obligations en 2022.

Figure 4. Nombre de membres du personnel ayant soumis une déclaration de situation financière de 2019 à 2022



52. S'agissant du processus d'examen applicable, le Bureau commence à examiner les déclarations de situation financière dès leur soumission, ce qui lui permet d'assurer un suivi en temps réel auprès des déclarants et de leur fournir rapidement des conseils quant aux actions requises pour atténuer tout risque identifié de conflit d'intérêts ou pour remédier aux situations avérées de conflit d'intérêts.

Examen des informations communiquées et avis concernant les conflits d'intérêts

53. L'examen des déclarations de situation financière comprend trois étapes. Premièrement, le Bureau vérifie que les déclarations soumises sont complètes. Un suivi est possible, le cas échéant. Deuxièmement, le Bureau examine si les avoirs déclarés, tels que les actions d'une société, entrent en conflit avec toute relation d'affaires que le PNUD entretient ou est susceptible d'entretenir avec l'entité concernée. Troisièmement, le Bureau évalue les affiliations et activités extérieures au regard des restrictions et obligations prévues par les règles et politiques de l'organisation. Tous les examens sont conduits dans le but de détecter des conflits d'intérêts avérés ou potentiels et, le cas échéant, de proposer des solutions pour y remédier, ou de donner des conseils pour les prévenir, en prenant en considération les fonctions et le lieu d'affectation des déclarants.

54. Au titre du dispositif de transparence financière, les déclarants sont tenus de divulguer, entre autres, tous les actifs financiers d'une valeur supérieure ou égale à 10 000 dollars qu'eux-mêmes, leur conjoint ou leurs enfants à charge détiennent. Pour faire de ce dispositif un mécanisme de détection des conflits d'intérêts robuste et efficace, le Bureau demande aux déclarants de répondre à des questions concernant leurs affiliations et leurs relations extérieures qui pourraient influencer, ou être perçues comme pouvant influencer, sur les décisions officielles.

55. En 2022, le Bureau de la déontologie a dispensé des conseils en matière de conflits d'intérêts à 300 déclarants, soit 18 % de l'ensemble des déclarants (contre 19 % en 2021). Il a fourni des orientations sur les mesures à prendre dans le cas de sept déclarants pour lesquels un conflit d'intérêts potentiel ou avéré avait été identifié. Deux de ces cas concernaient de nouveaux membres du personnel qui avaient déclaré continuer d'être affiliés, pour l'un, à un fournisseur de l'ONU et, pour l'autre, à un réseau de volontaires non gouvernementaux qui coopérait avec les Nations Unies. Sur les conseils du Bureau, ces deux membres du personnel ont mis fin officiellement à leurs relations avec ces entités et ont fait supprimer toutes les informations les concernant de leurs sites Web. Dans un autre cas, un nouveau membre du personnel avait précisé dans sa déclaration de situation financière qu'il était un fonctionnaire national en congé sans solde. Étant donné que la coopération avec son gouvernement au nom du PNUD constituait une exigence fondamentale de sa fonction au sein du PNUD, le Bureau de la déontologie a informé le Bureau des ressources humaines qu'il en résultait une situation évidente de conflit d'intérêts qui ne pouvait être résolu que par la démission de l'intéressé, soit de son poste de fonctionnaire national, soit de son poste au PNUD. Suite aux échanges entre le Bureau des ressources humaines et la direction du bureau de pays du PNUD concerné, l'intéressé a démissionné de son poste au PNUD et a retrouvé son ancien poste de fonctionnaire national. Les quatre autres cas concernaient des activités extérieures non déclarées et présentant de faibles risques ; il a été demandé aux fonctionnaires concernés de soumettre immédiatement ces activités extérieures pour approbation.

56. Les 293 autres cas ayant fait l'objet de conseils de la part du Bureau concernaient des déclarants qui avaient soumis des informations indiquant un risque potentiel de conflit d'intérêts. Le Bureau leur a fourni des conseils préventifs pour veiller à ce qu'ils évitent à l'avenir de se trouver dans des situations qui pourraient donner lieu à des conflits d'intérêts. La majorité de ces cas concernaient des déclarants dont les membres de la famille ou d'autres proches travaillaient pour des organismes publics, des organisations non gouvernementales œuvrant dans des domaines d'activité du PNUD ou des fournisseurs actuels ou potentiels du PNUD.

Vérification des déclarations soumises au titre du dispositif de transparence financière

57. La vérification de l'exactitude et de l'exhaustivité des informations figurant dans les déclarations sélectionnées fait partie intégrante du dispositif de transparence financière. À l'issue de l'examen de l'ensemble des déclarations qui lui ont été présentées, le Bureau a donc sélectionné 40 déclarants pour vérification, en tenant compte de leur situation géographique, de leur rang et de leur genre. Avec son appui et ses conseils, tous les participants ont présenté les documents provenant de sources tierces qui étaient requis au titre de cette vérification, dans le plein respect de l'exercice pour l'année 2022.

E. Protection du personnel contre les représailles que pourrait entraîner la dénonciation de manquements ou la participation à un audit ou à une enquête dûment autorisés

58. Le Bureau de la déontologie administre la politique du PNUD en matière de protection contre les représailles, qui s'applique aux titulaires d'un contrat du PNUD qui affirment avoir fait l'objet ou avoir été menacés de faire l'objet d'actes préjudiciables pour avoir dénoncé un manquement ou pour avoir coopéré à une enquête ou à un audit officiels (les « activités protégées » au titre de la politique). En mettant en place des mesures de protection, cette politique encourage et soutient le signalement des manquements présumés ainsi que la coopération aux enquêtes et aux

audits, renforçant ainsi la capacité du PNUD à enquêter et à remédier à des comportements qui, s'ils n'étaient pas déclarés et n'étaient pas corrigés, pourraient entraîner des risques ou des préjudices considérables pour ses activités et sa réputation.

59. Conformément à cette politique, le Bureau de la déontologie reçoit les demandes de protection contre les représailles et procède à leur examen préliminaire en vue de déterminer si les plaignants étaient dans le cadre d'une activité protégée et, dans l'affirmative, si celle-ci a pu être à l'origine des représailles alléguées. S'il estime qu'il y a une présomption sérieuse de représailles, le Bureau saisit le Bureau de l'audit et des investigations. Dès lors, le Bureau de la déontologie se réserve la possibilité de recommander à la direction la prise de mesures conservatoires afin de préserver les intérêts des requérants en attendant la fin des procédures. Il se prononce ensuite, au terme de son examen indépendant des rapports d'enquêtes et des éléments de preuve associés, tels que des déclarations de témoins. Les plaignants qui souhaiteraient contester la décision rendue par le Bureau de la déontologie peuvent demander à la présidence du Groupe de la déontologie d'examiner la question.

60. En 2022, le Bureau de la déontologie a traité 40 demandes de services relatives à la politique de protection contre les représailles, parmi lesquelles 34 portaient, entre autres : sur la fourniture d'informations et d'orientations à la direction et au personnel du PNUD, ainsi qu'à des entités extérieures à l'organisation ; sur la fourniture d'assistance et de conseils à un autre bureau de la déontologie au sein du système des Nations Unies ; et sur les commentaires du Groupe de la déontologie sur les examens des décisions en matière de représailles.

61. Outre la fourniture d'avis d'ordre général sur la teneur de cette politique et son applicabilité, le Bureau de la déontologie a orienté les membres du personnel du PNUD qui lui ont fait part de leurs craintes de représailles professionnelles non couvertes par la politique vers d'autres bureaux compétents, notamment le Bureau de l'audit et des investigations, le Bureau des ressources humaines, le Bureau du Médiateur et le Bureau de l'aide juridique au personnel. Il a en outre maintenu sa politique de porte ouverte pour l'ensemble des membres du personnel ayant demandé une protection contre des représailles qui souhaitaient fournir des informations à jour sur leur dossier ou obtenir des conseils confidentiels supplémentaires.

62. Sur les 40 demandes de services relatives à la protection contre les représailles traitées en 2022, six étaient des allégations formelles de représailles telles que définies dans la politique du PNUD en la matière. Quatre émanaient d'actuels ou d'anciens membres du personnel du PNUD et deux provenaient de personnes travaillant dans d'autres bureaux des Nations Unies (le Bureau avait reçu deux allégations formelles en 2021 et quatre en 2020).

63. Pour deux des six allégations reçues, le Bureau a estimé qu'il y avait une présomption sérieuse de représailles et a saisi le Bureau de l'audit et des investigations. La première de ces affaires concernait le titulaire d'un contrat dans le cadre d'une convention de services avec un prestataire engagé sur le plan international, qui travaillait sur un projet à durée limitée financé par le PNUD. Ayant déposé une plainte pour harcèlement auprès du Bureau de l'audit et des investigations contre son supérieur hiérarchique du PNUD et ayant coopéré à l'enquête qui en a résulté, l'intéressé a allégué que son supérieur hiérarchique avait ensuite exercé des représailles en décidant de ne pas renouveler son contrat. Outre la saisie du Bureau de l'audit et des investigations, le Bureau a recommandé à la hiérarchie du plaignant de renouveler son contrat en attendant la fin de la procédure d'examen de l'allégation de représailles et de lui attribuer un autre supérieur hiérarchique. Bien que sa hiérarchie ait immédiatement mis en œuvre ces deux recommandations, l'enquête a été clôturée avant son terme à la suite de la démission de la personne visée. Dans cette

affaire, le plaignant est resté employé par le PNUD jusqu'à la fin du projet pour lequel il avait été recruté.

64. La seconde affaire pour laquelle le Bureau de la déontologie a estimé qu'il y avait une présomption sérieuse de représailles concernait un membre du personnel d'une entité affiliée au PNUD qui avait allégué des actions préjudiciables de la part de son supérieur hiérarchique suite à son dépôt de plainte auprès du Bureau de l'audit et des investigations et à sa coopération à l'enquête. Le Bureau a saisi le Bureau de l'audit et des investigations à la fin de l'année 2022. L'enquête devant s'achever en 2023, le Bureau rendra compte de l'issue de cette affaire dans son rapport sur l'année 2023.

65. En ce qui concerne les quatre autres allégations reçues, pour lesquelles le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas de présomption sérieuse de représailles, deux provenaient de membres du personnel du PNUD travaillant dans deux bureaux de pays distincts. La première concernait un prestataire de services qui prétendait que son contrat n'avait pas été renouvelé en représailles de son signalement au Bureau de l'audit et des investigations d'irrégularités présumées en matière de recrutement. Les pièces au dossier ont toutefois montré que le contrat de l'intéressé n'avait pas été renouvelé en raison de problèmes documentés liés à ses résultats professionnels, qui étaient antérieurs à l'activité protégée entreprise. Étant donné que le Bureau de l'audit et des investigations n'avait lancé aucune enquête sur les manquements présumés signalés par l'intéressé au moment du non-renouvellement de son contrat, rien ne prouve que quelqu'un au bureau de pays en question avait connaissance de son activité protégée. La deuxième affaire concernait un membre du personnel qui affirmait avoir subi des représailles sous la forme d'un avertissement reçu de son supérieur hiérarchique après avoir signalé au Bureau de l'audit et des investigations un abus de pouvoir présumé de la part de ce dernier. Le Bureau de la déontologie a déterminé, après avoir examiné la documentation fournie, que l'avertissement contesté était imputable à des considérations indépendantes de l'activité protégée du plaignant. Bien qu'il n'y ait eu de présomption sérieuse de représailles dans aucune de ces deux affaires, le Bureau a orienté les plaignants vers d'autres dispositifs à même de répondre à leurs préoccupations.

66. La troisième affaire pour laquelle le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas de présomption sérieuse de représailles concernait une personne travaillant sur un projet à durée limitée dans le cadre d'un contrat de service administré par le PNUD pour un bureau des Nations Unies. Le plaignant alléguait une mauvaise notation pouvant empêcher le renouvellement de son contrat en représailles, notamment, d'une plainte antérieure pour harcèlement/abus d'autorité déposée contre la hiérarchie du bureau des Nations Unies en question auprès du Bureau des services de contrôle interne du Secrétariat. Après examen, le Bureau a déterminé que la notation contestée par le plaignant était antérieure à ses activités protégées. En outre, le contrat du plaignant a été renouvelé par la suite, ce qui a rendu cette question caduque. Bien qu'il n'y ait pas eu de présomption sérieuse de représailles, le plaignant a accepté, suite à des échanges avec le Bureau, de reprendre contact avec le Bureau du Médiateur, auquel il avait déjà eu affaire, sur la question de l'évaluation de ses résultats et des relations avec son supérieur hiérarchique.

67. La quatrième et dernière affaire concernait un ancien membre du personnel du PNUD qui s'était adressé au Bureau après avoir été informé qu'il faisait l'objet d'une enquête de la part du PNUD. Notant que l'intéressé avait déjà été licencié du PNUD et qu'il avait été décidé par la suite de ne pas poursuivre l'enquête, le Bureau l'a informé considérer que l'affaire ne satisfaisait pas aux critères de la présomption sérieuse de représailles. L'intéressé a demandé le réexamen de l'affaire auprès de la

présidence du Groupe de la déontologie, qui a confirmé l'avis du Bureau selon lequel l'affaire ne constituait pas une présomption sérieuse de représailles.

68. Indépendamment de la politique de protection contre les représailles, les cadres du PNUD ont l'obligation et le pouvoir, en vertu du cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies, de veiller à ce qu'aucun membre du personnel ne fasse l'objet de représailles et de prendre des mesures immédiates pour prévenir d'éventuelles représailles sur leur lieu de travail. Ainsi, en 2022, le Bureau de la déontologie a coopéré avec la direction du PNUD dans trois cas où des membres du personnel avaient exprimé des craintes de représailles après avoir signalé des manquements. Dans deux de ces cas, la direction du PNUD a demandé de manière préventive l'avis du Bureau sur les mesures appropriées de prévention des représailles. Sur les conseils du Bureau, les mesures mises en œuvre ont consisté notamment à empêcher la personne faisant l'objet d'une enquête de formuler des commentaires dans la notation du plaignant et à permettre au plaignant de travailler à distance jusqu'à la fin de la procédure d'enquête. Contacté par le Bureau de la déontologie, un autre chef de bureau du PNUD a temporairement modifié le rattachement hiérarchique officiel d'un plaignant et a mis en place des modalités de travail aménagées pendant la durée d'une enquête pour harcèlement et abus d'autorité. Le Bureau de la déontologie note que l'approche de la direction du PNUD dans ces affaires a démontré son engagement en faveur du devoir de diligence envers les plaignants concernés, en veillant à ce que la situation ne se dégrade pas.

69. Comme indiqué précédemment, en 2021, le PNUD a chargé un conseiller externe d'entreprendre une étude documentaire afin de comparer sa politique de protection contre les représailles avec les politiques analogues d'autres entités du système des Nations Unies. Le conseiller a émis six recommandations, dont quatre ont été mises en œuvre en décembre 2021. (Une recommandation mise en œuvre au moyen de révisions de la politique du PNUD implique des modifications des accords concernés ; des mesures sont actuellement prises en ce sens).

70. Les deux recommandations restantes concernaient : a) l'alignement de la définition de la « présomption sérieuse de représailles » de la politique du PNUD sur celle du Secrétariat des Nations Unies ; et b) l'élargissement de la portée des activités protégées dans le cadre de la politique du PNUD afin d'y inclure les contacts avec le Bureau du Médiateur. Après examen de ces deux recommandations par le Bureau de la déontologie en 2022, la politique du PNUD a été révisée (les modifications correspondantes ayant été publiées en janvier 2023) afin de tenir compte de la recommandation concernant la définition de la présomption sérieuse de représailles. Le Bureau de la déontologie n'a toutefois pas jugé opportun d'élargir la portée des activités protégées pour y inclure les contacts avec le Bureau du Médiateur, étant donné qu'une telle révision serait contraire à l'objectif déclaré des politiques de protection contre les représailles du système des Nations Unies, qui est d'offrir une protection aux personnes qui a) signalent des manquements ; b) ou coopèrent à une enquête ou à un audit des Nations Unies dûment autorisés. Une telle révision par le PNUD irait en outre à l'encontre de la politique du Secrétariat des Nations Unies et de la pratique harmonisée dans l'ensemble du système des Nations Unies. Étant donné que le Bureau du Médiateur conseille le personnel du PNUD qui s'adresse à lui pour obtenir des orientations confidentielles, toute mesure de représailles pour avoir pris contact avec le Bureau du Médiateur constituerait un abus d'autorité potentiel (plutôt que des représailles), qui pourrait être signalé directement au Bureau de l'audit et des investigations.

71. Le Bureau de la déontologie surveille les pratiques dans ce domaine afin de s'assurer que la politique du PNUD s'inscrit dans un cadre solide. Il n'ignore pas que, dans le secteur public comme dans le secteur privé, la confiance accrue du personnel

et sa volonté de dénoncer les manquements graves renforce la responsabilité institutionnelle, ainsi que la lutte contre la fraude, la corruption et les cas graves de mauvaise gestion des ressources. Outre le fait qu'il vérifie régulièrement que la politique du PNUD promeut efficacement ces objectifs, le Bureau de la déontologie continuera de souligner, dans ses échanges avec les unités administratives et la direction du PNUD, combien il importe de favoriser une culture du « parler franc » et un environnement de travail exempt de représailles.

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

72. Le Bureau de la déontologie du PNUD considère que la collaboration avec les autres fonctions de déontologie constitue un élément clef pour s'acquitter de la mission qui lui a été confiée. Un réel engagement en la matière facilite le partage des meilleures pratiques, l'élargissement des initiatives et la promotion de normes déontologiques cohérentes et harmonisées dans l'ensemble du système des Nations Unies. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales sont deux forums clefs à cet égard. En outre, conformément à la demande formulée par le Conseil d'administration dans sa décision 2022/16 (paragraphe 3), le Bureau de la déontologie du PNUD a renforcé sa coopération avec les bureaux de la déontologie de l'UNOPS et du FNUAP.

73. En 2022, le Bureau a continué de participer activement aux réunions mensuelles du Groupe de la déontologie, composé des chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat des Nations Unies et des organes et programmes dotés d'une administration distincte. Présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie du Secrétariat, le Groupe de la déontologie a pour mandat d'arrêter des normes et des politiques uniformes 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. En outre, la Présidente du Groupe de la déontologie est chargée d'examiner, en consultation avec les autres membres du Groupe, les décisions prises par les différents bureaux de la déontologie, y compris celles qui écartent l'existence d'une présomption sérieuse de représailles.

74. Au cours de la période considérée, outre ses activités courantes, le Groupe de la déontologie a pris des mesures pour 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 décembre 2022, le Groupe a décidé de piloter, en 2023, 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.

75. En plus de sa collaboration avec les fonctions de déontologie du Secrétariat des Nations Unies et des organes et programmes dotés d'une administration distincte par l'intermédiaire du Groupe de la déontologie, le Bureau de la déontologie est un membre actif 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 a constitué un groupe dédié au sein du Réseau. Le Directeur du Bureau de la déontologie est le coordinateur de ce groupe.

76. Au cours de la période considérée, des représentants du Bureau de la déontologie ont assisté à la conférence annuelle du Réseau Déontologie organisée par

l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. Outre la présidence d'une réunion du groupe du Conseil des chefs de secrétariat, le Directeur du Bureau de la déontologie a été invité à participer à une table ronde sur les défis et les approches novatrices en matière de gestion des conflits d'intérêts. En tant que coordinateur du groupe du Conseil des chefs de secrétariat, le Directeur s'est beaucoup impliqué auprès d'autres fonctions de déontologie.

77. Outre sa collaboration avec les fonctions de déontologie par l'intermédiaire du Groupe de la déontologie et du Réseau Déontologie, le Bureau de la déontologie du PNUD a demandé l'assistance d'autres fonctions de déontologie du système des Nations Unies pour la réalisation de certaines de ses activités. Par exemple, en 2022, il a demandé au Bureau de la déontologie du Secrétariat de l'aider sur le plan linguistique en dispensant au bureau de pays du PNUD au Guatemala une formation en espagnol sur la déontologie appliquée aux activités politiques. Le Bureau de la déontologie du PNUD a présenté la formation et a ensuite répondu aux questions en anglais. Ce soutien précieux du Bureau de la déontologie du Secrétariat a permis de dispenser cette formation en espagnol, ce qui n'aurait été possible autrement que par l'intermédiaire d'un prestataire de services externe.

78. Toujours en réponse à la demande formulée par le Conseil d'administration dans sa décision 2022/16 (paragraphe 3), en 2022, le Bureau a collaboré étroitement avec le Bureau de la déontologie de l'UNOPS pour soutenir ses efforts visant à améliorer son cadre et ses pratiques. Au-delà de la collaboration ordinaire entre membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies, le Bureau a largement aidé le Bureau de la déontologie de l'UNOPS à réviser la politique de l'UNOPS en matière de dénonciation d'abus. Outre le partage de documents de formation et d'orientation, dans le cadre de la campagne d'information et de sensibilisation décrite au paragraphe 30 ci-dessus, le Bureau a également rencontré le Bureau de la déontologie de l'UNOPS lors de sa mission à Copenhague afin de discuter plus avant de ses pratiques, de partager son expertise et d'étudier les possibilités de renforcement de leur collaboration. Le Bureau entend poursuivre sa collaboration avec le Bureau de la déontologie de l'UNOPS afin de promouvoir l'harmonisation, l'efficacité et l'efficience. Les bureaux de la déontologie du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS prévoient de lancer une campagne commune de sensibilisation à la déontologie en 2023, dans le cadre de laquelle des initiatives conjointes seront proposées au personnel des trois entités.

79. Outre son soutien aux autres bureaux de la déontologie du système des Nations Unies, au travers de la mise en commun des procédures et des pratiques de protection contre les représailles, le Bureau a conseillé, en 2022, le coordinateur de la déontologie de l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe sur l'élaboration de sa première politique de protection contre les représailles.

V. Recommandations à l'intention de la direction sur le renforcement de la culture du PNUD en matière d'intégrité et de respect des obligations

80. Dans sa décision 2011/24, le Conseil d'administration a invité le Bureau de la déontologie à formuler des recommandations à l'intention de la direction afin de renforcer la culture institutionnelle en matière d'intégrité et de respect des obligations. Le Bureau entretient un dialogue permanent avec la direction sur les possibilités qui s'offrent à cet égard.

81. Pour la période considérée, le Bureau n'a aucune recommandation à l'intention de la direction à présenter au Conseil d'administration.

VI. Conclusion

82. Depuis sa création en 2007, le Bureau de la déontologie du PNUD a réalisé des progrès considérables s'agissant de promouvoir une culture de la déontologie au sein du PNUD. Il est néanmoins conscient qu'il reste des progrès et des efforts à réaliser dans ce domaine. Le statut du PNUD en tant qu'institution digne de confiance est essentiel à la réalisation de sa mission, qui consiste à éliminer la pauvreté tout en protégeant la planète. Cette confiance repose, entre autres, sur la garantie que le PNUD s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de déontologie et d'intégrité. En s'appuyant sur les pratiques solides existantes, en déployant des efforts ciblés pour influencer la culture institutionnelle grâce à la sensibilisation à la déontologie, et en bénéficiant d'une collaboration efficace avec les autres fonctions de déontologie du système des Nations Unies, le Bureau de la déontologie du PNUD continuera d'aider l'organisation à tenir cet engagement.
