



Assemblée générale

Distr. générale
30 avril 2021
Français
Original : anglais

Soixante-seizième session
Point 145 de la liste préliminaire*
Gestion des ressources humaines

Activités du Bureau de la déontologie

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport a été établi en application de la résolution [60/254](#) de l'Assemblée générale, intitulée « Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies », dans laquelle l'Assemblée prie le Secrétaire général de lui rendre compte chaque année des activités du Bureau de la déontologie et de l'application des politiques de déontologie. Il rend compte également des activités du Groupe de la déontologie des Nations Unies, ainsi que l'avait demandé l'Assemblée dans sa résolution [63/250](#) sur la gestion des ressources humaines. On y trouvera des informations sur les propositions visant à améliorer l'indépendance du Bureau, conformément à la demande faite par l'Assemblée générale dans sa résolution [71/263](#).

Le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020.

* [A/76/50](#).



I. Introduction

1. Le présent rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie est soumis en application du paragraphe 16 i) de la résolution [60/254](#) de l'Assemblée générale. Depuis que le Bureau de la déontologie a commencé ses activités il y a quinze ans en tant que premier bureau de la déontologie du système commun, la demande pour ses services n'a cessé d'augmenter. Cette augmentation, qui a été continue, sauf en 2020, dans le contexte d'une diminution progressive des effectifs du Secrétariat, pourrait s'expliquer par le fait que les activités du Bureau sont de mieux en mieux connues. Outre le volume des demandes de services traitées, au fil des ans, le Bureau a mis l'accent sur la qualité de ses services qui visent à répondre aux besoins individuels du personnel et à la situation spécifique de chaque lieu d'affectation.

2. Dans son rapport, le Secrétaire général présente les activités menées par le Bureau de la déontologie en 2020. En ce qui concerne les propositions faites dans ses précédents rapports ([A/73/89](#), [A/74/78](#) et [A/75/82](#)) pour renforcer l'indépendance du Bureau, il analyse la charge de travail, la structure et les fonctions du Bureau ainsi que les répercussions d'un tel renforcement pour les autres bureaux du Secrétariat et pour les fonds et programmes des Nations Unies.

II. Historique

3. Le Bureau de la déontologie a pour objectif d'aider le Secrétaire général à faire en sorte que les fonctionnaires de l'Organisation s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies grâce à la promotion du respect de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité. En application du paragraphe 161 d) de la résolution [60/1](#) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a créé au sein du Secrétariat un Bureau de la déontologie doté d'un statut indépendant.

4. Conformément aux circulaires [ST/SGB/2005/22](#), [ST/SGB/2007/11](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#) du Secrétaire général, les fonctions du Bureau de la déontologie sont les suivantes :

a) Donner confidentiellement des avis et conseils sur les règles de déontologie, notamment en offrant un service d'assistance téléphonique en la matière ;

b) Administrer le dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'ONU ;

c) S'acquitter des tâches qui lui sont assignées en exécution de la politique de l'Organisation relative à la protection des fonctionnaires contre les représailles ;

d) Élaborer des normes de déontologie et des programmes de formation et d'éducation et organiser des campagnes de sensibilisation en la matière, en coopération avec le Bureau des ressources humaines et d'autres bureaux ; et

e) Contribuer à l'élaboration de normes déontologiques et favoriser la cohérence des politiques du Secrétariat et des organes et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte.

III. Généralités

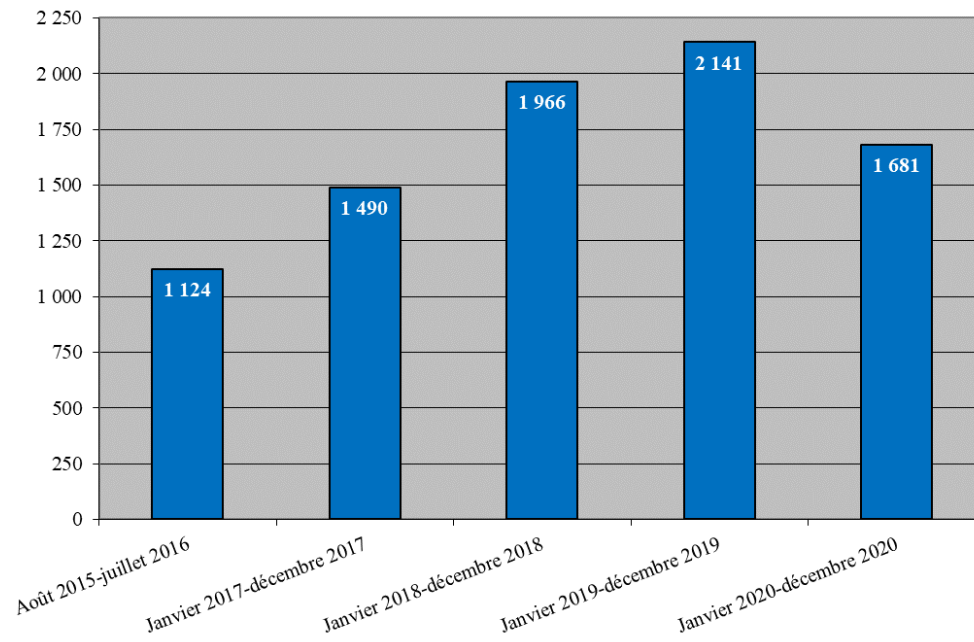
5. Disposant d'un montant de 2,088 millions de dollars¹ au titre du budget ordinaire pour 2020 et de 12 postes financés par divers comptes², le Bureau de la déontologie avait fourni des services à environ 36 574 fonctionnaires du Secrétariat au 31 décembre 2019 (voir [A/75/591](#)), en baisse par rapport au chiffre de 37 505 enregistré au 31 décembre 2018. Le Bureau a également couvert les entités des Nations Unies qui ne disposaient pas encore de leur propre bureau, comme le Centre du commerce international, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, la Commission de la fonction publique internationale, l'Université des Nations Unies, la Cour internationale de Justice et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes). L'effectif total couvert était donc de 38 675 personnes (ibid.). En outre, environ 17 000 membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire (voir [JIU/REP/2014/8](#), annexe II, et les récentes estimations internes), à l'exclusion du personnel en tenue, sont couverts aux fins de la mise en œuvre de la politique de protection contre les représailles, ce qui porte à environ 55 000 le nombre total estimé de personnel couvert.

6. Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2020, le Bureau a reçu 1 681 demandes de services. Comme le montre la figure I, ce chiffre indique une baisse significative par rapport à l'augmentation constante du nombre de demandes enregistrée au cours des années précédentes. (Cette baisse peut être imputable à la pandémie de COVID-19 et aux modalités de travail alternatives qui en ont résulté ainsi qu'aux répercussions sur les préoccupations du personnel en termes de santé et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La pandémie a peut-être réduit le nombre de demandes liées à des questions classiques telles que les activités extérieures, les cadeaux et les distinctions honorifiques.) Sur ce total, 866 demandes émanaient de femmes, 717 d'hommes, 36 de groupes et 62 de sources non divulguées. Les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à demander des conseils en matière de déontologie (385 femmes contre 275 hommes), tandis que les hommes ont été plus nombreux que les femmes à réclamer une protection contre les représailles pour avoir signalé des manquements et collaboré à un audit ou une enquête (66 hommes contre 63 femmes). Ces statistiques doivent être appréhendées dans le contexte de la répartition par genre au sein du Secrétariat pendant la période de référence, étant donné qu'au 31 décembre 2019, les femmes représentaient 38,4 % du personnel du Secrétariat (voir [A/75/591](#)).

¹ Budget-programme de l'exercice biennal 2020 ([A/74/6/Add.1](#)). Ce montant ne tient pas compte des crédits provenant du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix et du recouvrement des coûts au titre du dispositif de transparence financière d'autres organismes des Nations Unies.

² Projet de budget-programme pour 2020 ([A/74/6 \(Sect. 1\)](#), tableau 1.30), et budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 ([A/73/793](#)).

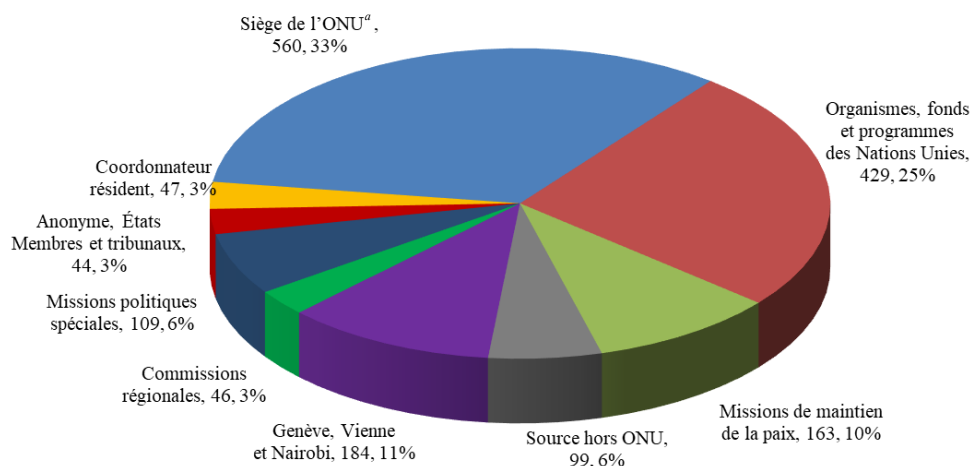
Figure I
**Nombre total de demandes de services adressées au Bureau de la déontologie
au cours des cinq dernières périodes examinées**



7. Le Bureau de la déontologie a tenu compte des difficultés rencontrées par le personnel en raison de la pandémie en prolongeant d'un mois la date limite de l'examen annuel du dispositif de transparence financière prévu pour l'exercice 2020. Il a également annulé les voyages prévus au titre des activités de sensibilisation pour les remplacer, dans la mesure du possible, par des séances virtuelles et s'est employé à présenter ses activités lors de réunions virtuelles à plus grande échelle. Le Bureau s'est tenu à disposition pour fournir des conseils et faire des exposés à distance dans divers lieux d'affectation.

8. Sis à New York, le Bureau de la déontologie continue de recevoir de nombreuses demandes provenant d'autres lieux d'affectation (voir fig. II). Un tiers des demandes provenaient de New York, le reste, de bureaux hors Siège.

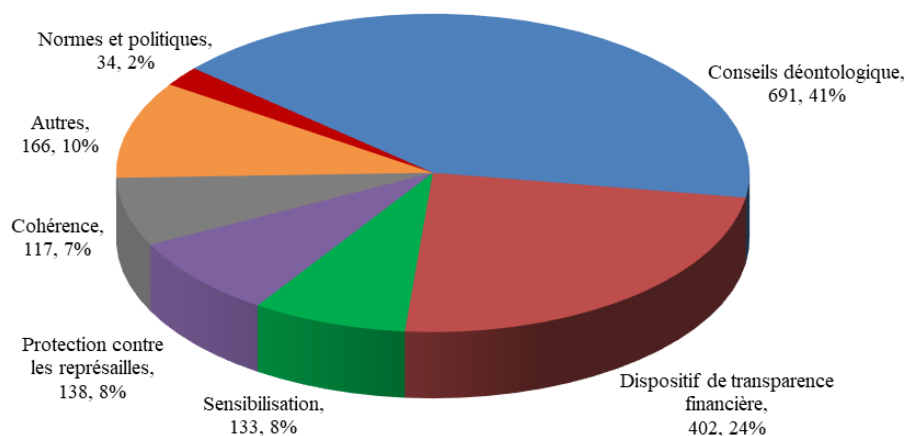
Figure II
Demandes de services reçues en 2020, par origine



^a Le Siège des Nations Unies à New York comprend le personnel des entités qui sont basées à New York et les membres du personnel de ces entités qui sont basés dans d'autres lieux d'affectation.

9. La figure III montre que sur 1 681 demandes en 2020, la majorité (691) était des demandes de conseils en matière de déontologie, en augmentation par rapport à 2019 (934). Sur ces 691 demandes, 385 provenaient de femmes, 275 d'hommes, 11 de groupes et 20 de sources non divulguées. Les demandes relatives à la protection contre les représailles ont également diminué, passant de 204 en 2019 à 138 en 2020. Il y a eu 402 demandes concernant le dispositif de transparence financière, 117 concernant la cohérence, 34 relatives à l'établissement de normes et 166 classées dans la catégorie « Autres ». En outre, 133 sessions de sensibilisation ont été menées à bien.

Figure III
Demandes de services reçues en 2020, par catégorie



IV. Activités du Bureau de la déontologie

A. Conseils et avis

10. Les conseils en matière de déontologie constituent un aspect fondamental des activités du Bureau de la déontologie, qui ont pour objet de favoriser une culture de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité. Ses conseils clairs, cohérents et réalistes – basés en grande partie sur la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2016/9](#) – sont autant d’outils que le Bureau met à disposition du personnel pour gérer les conflits d’intérêts potentiels et résoudre les dilemmes éthiques avant qu’ils ne deviennent des problèmes. Outre les questions relatives à l’intégrité individuelle, telles que les activités et les affiliations extérieures, le Bureau conseille le personnel et les hauts responsables sur les préoccupations d’ordre éthique liées aux questions d’intégrité institutionnelle, notamment les procédures et la gestion opérationnelles dans des domaines à haut risque d’intégrité tels que la gestion des achats et des fournisseurs, et la collaboration avec des entités extérieures en ce qui concerne les dons et les partenariats externes. En donnant des conseils sur les mesures qu’il convient de prendre, dans le respect des valeurs et des normes fondamentales de l’Organisation, le Bureau contribue à faire en sorte que les conflits d’intérêts et les risques en termes de réputation soient identifiés et atténués.

11. Le nombre de demandes de conseils déontologiques a chuté, passant de 934 en 2019 à 691 en 2020, soit une baisse de 26 %, très probablement en raison des mesures de restrictions consécutives à la COVID-19. Bien que le nombre de demandes ait diminué dans toutes les sous-catégories de conseils déontologiques, à l’exception de l’intégrité institutionnelle, les domaines qui ont connu les plus fortes baisses sont l’emploi, les cadeaux, les distinctions honorifiques et la vérification des antécédents avant le recrutement. On trouvera à la figure IV les demandes de conseils en matière de déontologie ventilées par sous-catégories pour 2020 et à la figure V celles ventilées par catégories pour les trois dernières années.

Figure IV

Demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2020, par sous-catégorie

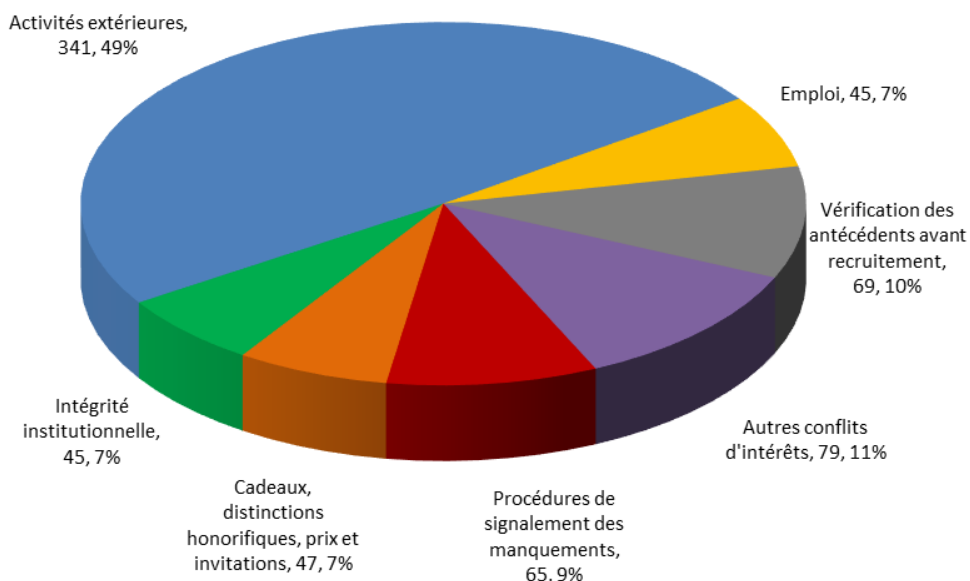
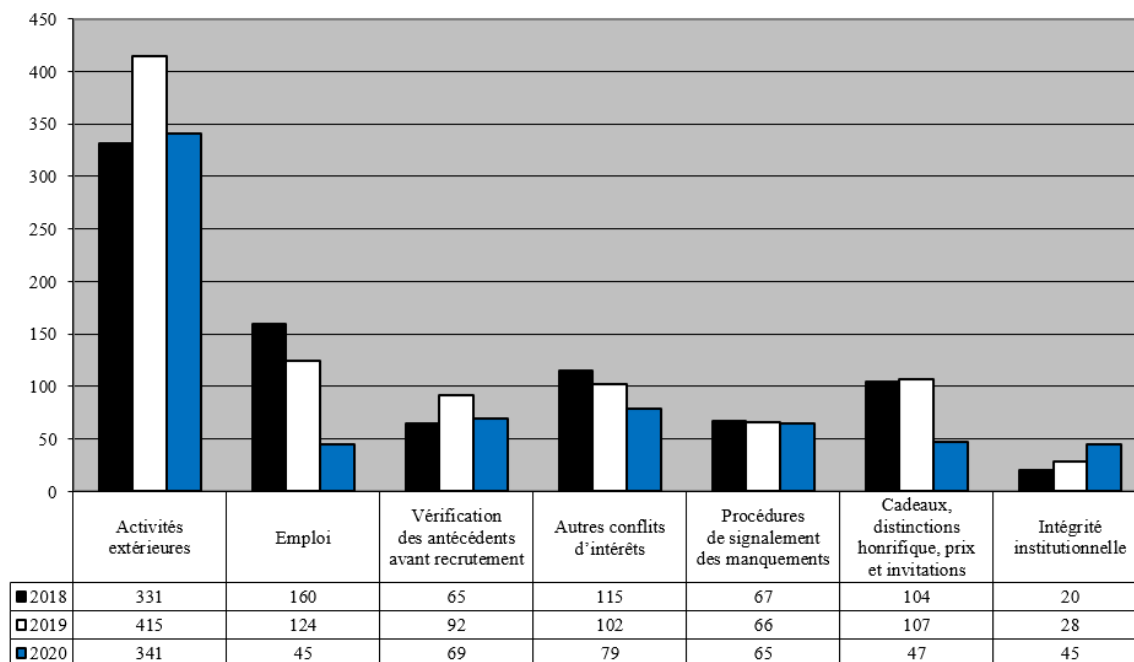


Figure V
Demandes de conseils en matière de déontologie reçues au cours des trois dernières années, par sous-catégorie



1. Emploi

12. Il s'agit notamment de questions posées par des fonctionnaires souhaitant avoir un avis sur les normes de conduite de l'Organisation concernant un dilemme déontologique lié aux relations interpersonnelles et hiérarchiques, à l'utilisation des ressources de l'Organisation, à la carrière ou à la notation. Ces dernières années, le nombre de requêtes liées à l'emploi a diminué, passant de 160 en 2018 à 134 en 2019 et 45 en 2020. Cette diminution peut être attribuée à une meilleure connaissance par le personnel de ressources permettant de mieux répondre à leurs préoccupations. En 2020, le Bureau de la déontologie a également observé que les préoccupations qui portaient auparavant essentiellement sur l'emploi concernent dorénavant le télétravail et la santé du fait de la pandémie.

2. Vérification des antécédents avant le recrutement

13. Le Bureau de la déontologie a examiné 69 déclarations d'intérêts préalablement au recrutement de candidates et de candidats à des postes de haut niveau ou de fonctionnaires de haut niveau nouvellement recrutés (ayant rang de sous-secrétaire général ou un rang supérieur, ou appelés à occuper des postes de direction de mission) avant leur entrée en fonctions. Par rapport aux 92 déclarations examinées en 2019, ce chiffre représente une baisse de 25 %.

3. Cadeaux et distinctions honorifiques

14. Le Bureau de la déontologie a répondu à 47 demandes de conseils concernant des distinctions honorifiques, des décorations, des faveurs, des cadeaux ou des rémunérations – une baisse significative par rapport aux 107 demandes de ce type enregistrées en 2019. Cette diminution peut être imputable aux modalités de travail alternatives adoptées en raison de la pandémie et à la réduction des échanges entre le

personnel et les partenaires extérieurs, limitant les possibilités pour le personnel de recevoir des cadeaux et des distinctions honorifiques.

15. Le Bureau de la déontologie détermine s'il est acceptable ou non de recevoir ou faire des cadeaux, mais c'est au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité qu'il revient de gérer la prise en charge et l'administration des cadeaux. Leur gestion est décentralisée et chaque entité est responsable de la gestion des cadeaux, comme prescrit par l'instruction administrative parue sous la cote [ST/AI/2010/1](#), et l'administrateur ou l'administratrice en chef de chacune des entités crée et tient à jour un registre où sont consignés des renseignements récapitulatifs sur les distinctions honorifiques, décorations, faveurs, cadeaux ou rémunérations que des fonctionnaires ont acceptés.

16. En ce qui concerne le projet pilote de registre centralisé en ligne, lancé à New York en septembre 2016, il a été pris note de la nécessité de procéder à une analyse de ses avantages, des enseignements à en tirer et des éléments nécessaires à son développement. L'infrastructure technique utilisée pour développer le projet pilote n'était pas compatible avec les plateformes informatiques standard actuelles de l'Organisation et aucune analyse coûts-avantages n'a donc été faite. Il a en outre été confirmé qu'il faudrait faire migrer ce projet-pilote vers une nouvelle plateforme ou développer une tout autre solution. En s'appuyant sur les enseignements tirés et les évolutions technologiques constatées depuis son lancement, le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité s'est attelé à la tâche, et les prescriptions techniques du registre en ligne ont été révisées. En février 2020, le Département a revu la conception du système en vue de mettre en place un nouveau registre centralisé en ligne. Un prototype complet du nouveau système a également été développé. Les phases d'évaluation technique, de conception et de développement ont dû être reportées du fait de priorités contradictoires résultant de la crise déclenchée par la pandémie de COVID-19 et de la situation financière difficile à laquelle l'Organisation a été confrontée tout au long de l'année 2020. Deux options différentes sont en cours d'évaluation et seront soumises pour examen au Comité directeur pour l'informatique et les communications, ainsi que les besoins de financement correspondants. Des informations actualisées figureront dans le prochain rapport du Secrétaire général.

4. Intégrité institutionnelle

17. Le Bureau de la déontologie a répondu à 45 questions relatives à l'intégrité institutionnelle, contre 28 en 2019, un chiffre en hausse, y compris des conflits d'intérêts potentiels liés à la participation de l'Organisation à diverses activités commerciales. Dans cette catégorie, il faut compter également les demandes du secrétariat du Comité d'examen des fournisseurs. Les conseils dans ce domaine couvrent les conflits d'intérêts et les risques d'atteinte à la réputation de l'Organisation, ainsi que l'exercice du devoir de diligence concernant les risques d'atteinte à la réputation liés aux entités externes. Cette augmentation peut résulter d'une meilleure sensibilisation, dans les bureaux et parmi le personnel, aux grands problèmes déontologiques que l'Organisation doit gérer dans ses relations avec d'autres parties prenantes.

B. Dispositif de transparence financière

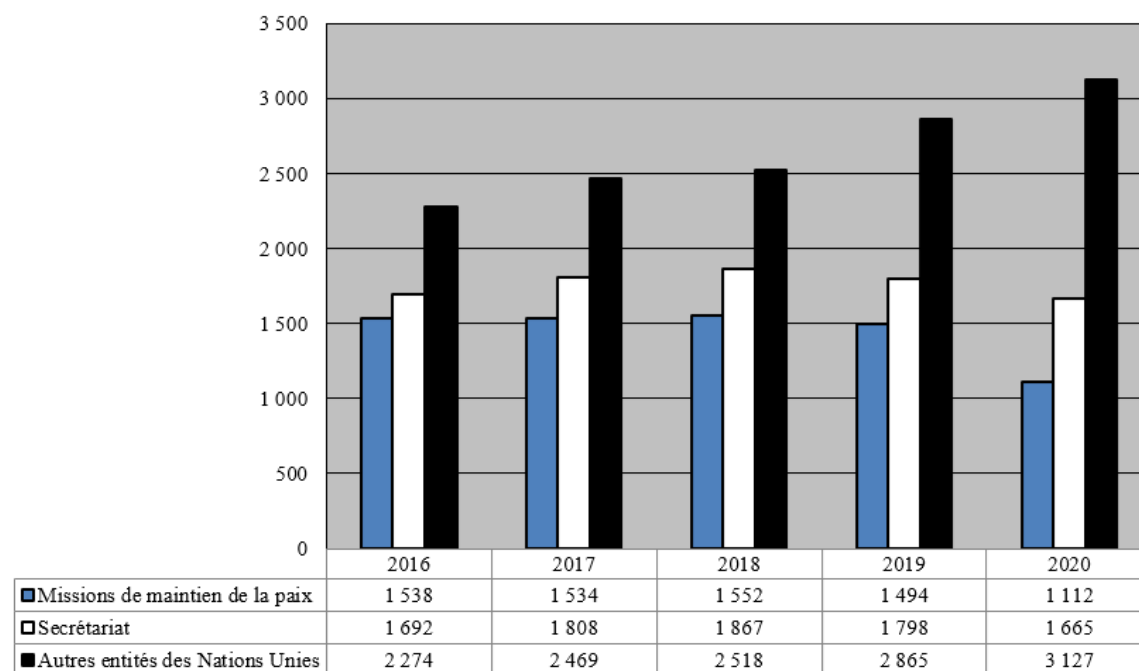
18. Le dispositif de transparence financière, établi conformément aux alinéas m) et n) de l'article 1.2 du Statut du personnel et à la circulaire [ST/SGB/2006/6](#) du Secrétaire général, est utilisé pour aider les fonctionnaires concernés à détecter, atténuer et régler les risques de conflit d'intérêts découlant de leurs avoirs financiers, de leurs

affiliations privées ou de leurs activités hors ONU ou de celles des membres de leur famille proche. Les fonctionnaires qui déposent une déclaration de situation financière contribuent à la crédibilité de l'Organisation des Nations Unies et inspirent la confiance du public à leur égard en montrant que leurs intérêts personnels n'interfèrent pas avec l'exercice de leurs fonctions. Les fonctionnaires de la classe D-1 ou de rang supérieur, ceux dont les tâches principales incluent les achats et les investissements ou qui ont accès à des informations confidentielles à cet égard, et ceux qui sont affectés au Bureau de la déontologie sont tenus de déposer une déclaration de situation financière, laquelle est examinée par une tierce partie sous contrat avec l'Organisation des Nations Unies.

19. En 2020, 5 904 fonctionnaires ont fait une déclaration, soit 253 de moins qu'en 2019 (voir fig. VI). Parmi les déclarants de 2020, 1 624 (27,5 %) étaient des primo-déclarants. Sur ce total, 5 898 ont fourni les informations requises, soit un taux de conformité de 99,9 %, le même qu'en 2019. Sur les six déclarants qui n'ont pas soumis de déclaration, cinq étaient membres d'organisations n'appartenant pas au Secrétariat et le dernier un fonctionnaire du Secrétariat. Ils ont été renvoyés vers les responsables des organisations concernées pour qu'ils prennent les mesures requises en matière de responsabilité. L'annexe au présent rapport contient le niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2020, ventilé par entité, conformément à la résolution 63/250 de l'Assemblée générale.

Figure V

Participation au dispositif de transparence financière, par entité et par année de déclaration (2016-2020)



20. Alors que 99,9 % des déclarants désignés avaient soumis leurs déclarations de transparence financière pour examen, 63 (soit 1 %) n'avaient pas accompli toutes les formalités requises pour clôturer l'examen de leur dossier au 31 décembre 2020, notamment ils n'avaient pas répondu aux demandes de précisions ou d'informations supplémentaires, ni fourni les documents provenant de sources tierces pour vérification et les documents correspondants, ni suivi intégralement l'ensemble des recommandations requises pour remédier à un éventuel conflit d'intérêts. Les

fonctionnaires dont les dossiers n'ont pas été clôturés lors du cycle de déclaration de 2020 seront à nouveau examinés en priorité lors du cycle de déclaration suivant. Ceux qui n'ont pas achevé leur déclaration pour le cycle de 2020 seront inclus dans le cycle d'examen suivant jusqu'à ce que l'examen de leur dossier de 2020 soit terminé.

21. Comme par le passé, un échantillon aléatoire d'environ 5 % de la population totale des déclarants a été sélectionné pour participer au processus de vérification afin de garantir l'exactitude et l'exhaustivité des informations divulguées. Les fonctionnaires concernés ont été invités à fournir des documents provenant de sources tierces pour toutes les informations communiquées.

22. Au cours du cycle de déclaration 2020, 224 déclarants (3,8 %) ont été identifiés comme ayant un conflit d'intérêts potentiel, soit une légère augmentation par rapport aux 211 déclarants (3,4 %) de 2019. Sur les 264 déclarations indiquant un conflit d'intérêts, 43 avaient trait à des activités financières, 179 des activités extérieures, 40 des relations familiales ou personnelles et 2 concernaient d'autres catégories³. Selon le cas, il a été conseillé à ces fonctionnaires de renoncer à jouer un rôle dans l'affaire concernée, de démissionner d'un poste à responsabilité en dehors de l'Organisation ou de cesser d'exercer une activité extérieure.

23. Outre les entités du Secrétariat, certaines entités des Nations Unies n'appartenant pas au Secrétariat choisissent de participer au dispositif de transparence financière de l'ONU sur la base du partage des coûts. Le personnel des bureaux de la déontologie des fonds et programmes des Nations Unies y participent également⁴. La participation d'organismes n'appartenant pas au Secrétariat contribue à renforcer la cohérence et une approche commune de la gestion des conflits d'intérêts tout en permettant des économies d'échelle. Comme le montre la figure VI, sur 5 904 déclarants en 2020, 2 777 (47 %) étaient des membres du personnel du Secrétariat, y compris des opérations de maintien de la paix, tandis que 3 127 (53 %) provenaient d'autres organismes du système des Nations Unies.

24. Dans sa résolution [70/305](#), l'Assemblée générale a décidé que ses présidents devaient faire une déclaration de situation financière au début ou à la fin de leur mandat, dans le respect du dispositif de transparence financière concernant les fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies. En 2020, le Bureau de la déontologie a facilité la soumission des déclarations de situation financière du Président de l'Assemblée générale à sa soixante-quinzième session, lorsque celui-ci a pris ses fonctions et du Président de l'Assemblée à sa soixante-quatorzième session, lorsque ce dernier a quitté ses fonctions.

25. Comme les années précédentes, les fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou un rang supérieur ont été invités à participer à l'initiative de déclaration publique volontaire annuelle du Secrétaire général. Des états récapitulatifs de leurs déclarations confidentielles ont été publiés régulièrement sur la page Web du Secrétaire général, à partir de décembre 2020. L'initiative vise à donner l'assurance au public et aux États Membres que les hauts fonctionnaires ne sont pas indûment influencés par des intérêts privés dans l'exercice de leurs fonctions officielles.

26. Sur les 158 hauts fonctionnaires éligibles, 126 (79,7 %) ont participé à l'initiative et leurs déclarations publiques ont été publiées sur la page Web du Secrétaire général. Au total, 24 (15,2 %) ont choisi de ne pas participer pour des raisons de sécurité ou de respect de la vie privée, ou pour des raisons culturelles ou personnelles, 4 (2,5 %) n'ont pas répondu aux sollicitations et, dans 4 autres cas

³ Dans certains cas, les sources de conflit d'intérêts étaient multiples.

⁴ Cette participation est conforme à la recommandation formulée par le Corps commun d'inspection dans son rapport sur la déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2010/3](#)).

(2,5 %), l'examen de la déclaration n'avait pas été achevé à la date limite de publication. La participation a augmenté de 6,3 % par rapport à 2019.

27. En outre, comme par le passé et en application des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS), le Bureau de la déontologie a procédé à l'examen des déclarations relatives aux opérations entre parties liées présentées par les principaux responsables de l'Organisation. Il a pour objectif de déterminer s'il existe un conflit d'intérêt entre les fonctions dont les hautes et hauts responsables de l'ONU s'acquittent et les opérations qu'ils réalisent entre parties liées, et de recommander des mesures appropriées. La compilation des résultats issus des examens effectués par le Bureau de la déontologie figure dans les états financiers conformes aux normes IPSAS établis par le Secrétariat. Le résumé du rapport d'examen a été transmis au Contrôleur de l'ONU et examiné par le Comité des commissaires aux comptes, qui s'est déclaré satisfait.

C. Protection contre les représailles

28. La circulaire du Secrétaire général relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)) a pour objectif de faire en sorte que l'Organisation fonctionne en toute transparence et équité. Tout fonctionnaire est encouragé à dénoncer des agissements potentiellement néfastes sans craindre des représailles. La politique instituée par la circulaire renforce la protection des personnes qui signalent des manquements (toute violation des règles et règlements de l'Organisation par des fonctionnaires) ou des irrégularités (qui seraient préjudiciables aux intérêts, au fonctionnement ou à la gestion de l'Organisation des Nations Unies), ou des personnes qui coopèrent avec des audits ou des enquêtes dûment autorisés.

29. En 2020, le Bureau de la déontologie a reçu 138 demandes au titre de cette politique (dont 63 déposées par des femmes, 66 par des hommes, 1 par un groupe et 8 par des fonctionnaires dont le sexe n'a pas été révélé), ce qui représente une augmentation de 176 % par rapport à 2015 et de 32 % par rapport à 2019. D'août 2015 à décembre 2020, le Bureau a effectué 154 examens préliminaires et demandé l'ouverture d'une enquête dans 40 affaires pour lesquelles il a estimé qu'il y avait présomption de représailles. Après enquête, le Bureau a confirmé que des représailles avaient été exercées dans 21 affaires (voir tableau 1 ci-dessous).

Tableau 1
Protection contre d'éventuelles représailles, statistiques d'août 2015 à décembre 2020

	Août 2015- juillet 2016	Août 2016- décembre 2016 ^a	Janvier 2017- décembre 2017	Janvier 2018- décembre 2018	Janvier 2019- décembre 2019	Janvier 2020- décembre 2020
Affaires renvoyées au BSCI pour l'adoption de mesures de prévention	Sans objet	Sans objet	7	7	12	7
Examen préliminaire mené à son terme	17	10	22	39	36 ^b	30 ^c
Confirmation de la présomption de représailles	6	2 ^d	10 ^e	6 ^e	13 ^e	3 ^e
Confirmation de représailles après enquête	4 ^f	2 ^g	5 ^h	4 ⁱ	3 ^j	3 ^k

(Voir notes page suivante)

(Notes du tableau 1)

- ^a Le précédent rapport (A/73/89) couvre la période allant du 1^{er} août 2016 au 31 décembre 2017, comme l'avait proposé le Secrétaire général dans son rapport antérieur (A/71/334).
- ^b Y compris un examen préliminaire ouvert en 2018 et achevé au début de 2019.
- ^c Y compris trois examens préliminaires qui ont été initiés en 2019 et achevés en 2020, dont l'un avait été mis en attente à la demande du membre du personnel concerné.
- ^d Ne comprend pas une demande faite pendant la période concernée, qui a été renvoyée devant le BSCI pour enquête en 2017.
- ^e Y compris une affaire dans laquelle le Bureau de la déontologie a estimé qu'il n'y avait pas présomption de représailles, décision qui a ensuite été infirmée par la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies.
- ^f Y compris deux demandes faites et renvoyées au BSCI pour enquête en 2015 (l'existence de représailles a été confirmée en 2017) et deux demandes faites et renvoyées au BSCI pour enquête en 2016 (l'existence de représailles a été confirmée en 2017).
- ^g Y compris deux demandes faites en 2017 (l'existence de représailles a été confirmée dans les deux affaires, fin 2017 et début 2018).
- ^h L'existence de représailles a été confirmée en 2017 pour cinq plaintes concernant des affaires engagées les années précédentes.
- ⁱ L'existence de représailles a été confirmée en 2018 pour quatre plaintes concernant des affaires engagées en 2017.
- ^j Y compris deux demandes introduites en 2017 et une demande introduite en 2018, pour laquelle les représailles ont été établies en 2019.
- ^k Y compris deux demandes qui ont été renvoyées pour enquête en 2019 et une demande qui a été renvoyée pour enquête en 2020.

30. En 2020, sur 138 demandes, 98 concernaient des demandes de conseil plutôt que de protection. Parmi les 40 demandes restantes, 31 ont donné lieu à l'ouverture d'examen préliminaires, 7 ont été renvoyées au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) en vue d'éventuelles mesures préventives et 2 concernaient des examens de deuxième niveau demandés par le personnel d'autres fonds et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte qui sont membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies, et qui seront effectués par la Directrice du Bureau de la déontologie, qui assure également la présidence du Groupe. Les fonctionnaires ayant soulevé des problèmes non couverts par la politique ont été orientés, selon le cas, vers le Groupe du contrôle hiérarchique, le Bureau de l'aide juridique au personnel et le Bureau des ressources humaines. Les fautes ont été signalées par les voies appropriées et, avec leur consentement, les fonctionnaires qui ont tiré la sonnette d'alarme ont reçu un soutien informel pour éviter les représailles, lorsque cela était possible.

31. Au titre de la politique de protection, le Bureau de la déontologie reçoit les plaintes faisant état de représailles et procède à un examen préliminaire de celles-ci en vue de déterminer si la personne concernée était engagée dans une activité protégée et, dans l'affirmative, si cette activité a pu être à l'origine des représailles alléguées. Sur les 31 examens préliminaires lancés en 2020, 27 ont été menés à bien et trois plaintes ont été abandonnées (non poursuivies par le plaignant). L'examen préliminaire qui était en cours a été achevé au début de 2021. Trois examens préliminaires ayant été lancés en 2019 et achevés en 2020, 30 examens préliminaires ont été réalisés au total. Le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles pour 28 d'entre eux. Dans une autre affaire, l'examen préliminaire a été achevé en 2019 et la décision du Bureau a été infirmée par la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies en 2020. Comme par le passé, la majorité des allégations sous-jacentes de fautes ou de pratiques répréhensibles concernaient des différends sur le lieu de travail ou des conflits interpersonnels.

32. S'il décide qu'il y a une présomption sérieuse de représailles, le Bureau de la déontologie renvoie l'affaire pour enquête. En 2020, le Bureau a saisi le BSCI dans

trois affaires, dont une après infirmation de la décision du Bureau par la Présidente suppléante.

33. Le Bureau de la déontologie peut recommander que le Secrétaire général prenne des mesures conservatoires pendant la durée de l'enquête pour préserver les intérêts de la partie plaignante. Dans deux affaires, le Bureau a recommandé des mesures conservatoires, notamment la suspension de l'action présumée être une mesure de rétorsion. Après consultation, le plaignant dans l'autre affaire n'a pas demandé de mesures conservatoires, car l'administration avait déjà pris des mesures pour assurer une protection en amont.

34. Une fois l'enquête ouverte, c'est alors à l'Administration qu'il incombe d'établir de manière claire et convaincante qu'elle aurait pris la même décision si l'intéressé n'avait pas participé à ladite activité protégée ou que la mesure de représailles alléguée n'a pas été prise dans le but de punir, d'intimider ou de léser la requérante ou le requérant. En 2020, après avoir enquêté et procédé à un examen indépendant des conclusions et des pièces justificatives, le Bureau de la déontologie a conclu à l'existence de représailles dans trois affaires⁵, et à leur absence dans sept autres⁶. Il n'a recommandé aucune mesure corrective dans aucun des trois cas où des représailles ont été établies, car l'auteur des représailles identifié ne faisait plus partie de la ligne hiérarchique du plaignant et, dans deux affaires, des mesures appropriées pour corriger les conséquences négatives des représailles subies avaient déjà été prises. Le Bureau a recommandé des mesures visant à assurer une protection contre de futures représailles, le cas échéant, et a également recommandé le renvoi vers d'éventuelles procédures disciplinaires ou autres mesures appropriées.

35. Le Bureau a pris 14,5 jours en moyenne pour conduire des examens préliminaires, sur réception de tous les renseignements demandés concernant une plainte, ce qui est à peu près équivalent à la moyenne de 14,2 jours de 2019 et reste tout à fait satisfaisant au regard du délai de trente jours prévu dans la politique.

36. Conformément à cette politique, le BSCI informe le Bureau de la déontologie de toute dénonciation reçue qui lui semble présenter un risque de représailles, avec le consentement de la personne à l'origine de la dénonciation. Après réception de ces informations et consultation de l'intéressé, le Bureau peut recommander des mesures préventives appropriées à l'entité concernée. En 2020, le BSCI a renvoyé sept affaires de ce type au Bureau de la déontologie. Dans l'une d'entre elles, la dénonciation concernait des faits de harcèlement sexuel. Dans cinq affaires, le Bureau de la déontologie a recommandé des mesures préventives, notamment un suivi proactif de la situation du plaignant sur son lieu de travail, demandé au fonctionnaire mis en cause de renoncer à jouer tout rôle concernant les conditions d'emploi de la personne intéressée pendant une restructuration, demandé de changer le rattachement hiérarchique et d'évaluer la situation sur le lieu de travail pour s'assurer que les fonctions ont été rétablies.

37. En 2020, huit plaignants ont demandé à la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie d'examiner les décisions rendues par le Bureau de la déontologie, qui avait estimé qu'il n'y avait pas présomption de représailles. Dans huit affaires⁷, la décision du Bureau a été confirmée. Dans deux des trois affaires pour lesquelles un examen par la Présidente suppléante avait été requis en 2019 et achevé en 2020, la

⁵ Les trois affaires comprennent deux affaires renvoyées pour enquête en 2019 et une renvoyée en 2020.

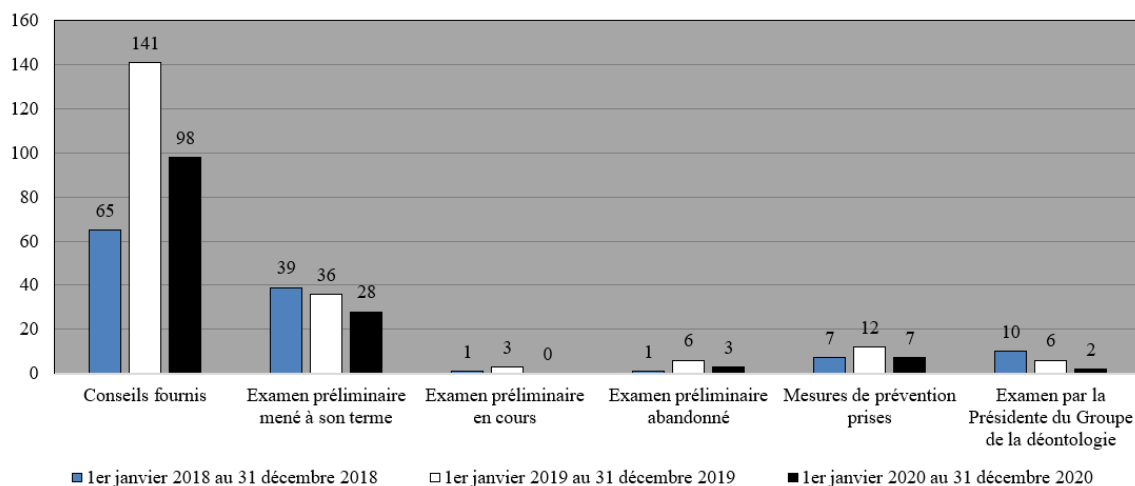
⁶ Les sept affaires comprennent six affaires renvoyées pour enquête en 2019 et une renvoyée en 2020.

⁷ Dans deux de ces affaires, un examen a été demandé en 2020 et achevé début 2021 par la Présidente suppléante.

décision du Bureau a été confirmée. La décision a été annulée en ce qui concerne la dernière affaire et le Bureau l'a renvoyée pour enquête.

38. La Directrice du Bureau de la déontologie, en sa qualité de Présidente du Groupe de la déontologie des Nations Unies, avait reçu deux demandes de révision à la fin de l'année 2020, en application de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes dotés d'une administration distincte » (ST/SGB/2007/11 et ST/SGB/2007/11/Amend.1). Au début de 2021, la Présidente a approuvé la décision des membres du Groupe pour l'une de ces affaires, tandis que pour l'autre, la demande de révision a été retirée par le membre du personnel concerné. On trouvera à la figure VII les suites données aux demandes de protection contre les représailles pour la période 2018-2020.

Figure VII
Suite donnée aux demandes de protection contre les représailles pour la période 2018-2020



	Conseils fournis	Examen préliminaire mené à son terme	Examen préliminaire en cours	Examen préliminaire abandonné	Mesures de prévention prises	Examen par la Présidente du Groupe de la déontologie
2018	65 ^a	39	1 ^b	1	7	10
2019	142	36	3 ^c	6	12	6
2020	98	27	1 ^d	3	7	2

^a Ne comprend pas 16 affaires qui ne relevaient pas de la compétence du Bureau.

^b L'examen préliminaire qui était en cours a été achevé au début de 2019 ; le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles dans ces affaires.

^c Deux des trois examens préliminaires qui étaient en cours ont été achevés début 2020 ; le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles. En ce qui concerne l'autre demande, elle a été mise en attente à la demande du fonctionnaire.

^d L'examen préliminaire qui était en cours a été achevé au début de 2021 ; le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles.

39. Comme requis, le Bureau de la déontologie a rencontré les parties prenantes concernées à plusieurs reprises afin d'apporter son aide dans le cadre de l'examen et de l'évaluation annuels des dispositions de la politique. La révision de la politique est en cours.

D. Sensibilisation, formation et éducation

40. Depuis sa création il y a quinze ans, le Bureau de la déontologie interagit constamment avec le personnel que ce soit en personne, en distanciel ou par voie électronique pour sensibiliser aux normes de conduite auxquelles sont tenus les fonctionnaires internationaux. La pandémie de COVID-19 l'a contraint à mener ses activités de sensibilisation, de formation et d'éducation à distance, et une mission qui devait être effectuée en personne a dû être annulée à la dernière minute. Le Bureau a collaboré avec d'autres bureaux pour s'acquitter de son mandat, à savoir cerner et résoudre les problèmes touchant à la déontologie. Il a contribué en qualité d'organisateur ou de participant à sept réunions-débats (dont certaines comptaient plus de 1 000 participants) et autres grandes réunions en distanciel. Les enseignements tirés des échanges virtuels soutenus qui ont eu lieu avec le personnel au cours de l'année écoulée ont permis au Bureau de tirer parti des avantages des technologies de l'information et de la communication, et de répondre rapidement aux besoins et aux attentes du personnel en matière d'information. Il a publié des communications annuelles et des articles sur iSeek au sujet de l'exercice d'activités politiques, du dispositif de transparence financière et de l'acceptation de cadeaux durant la période des fêtes.

41. Le Bureau de la déontologie a organisé 82 séances d'information sur la déontologie, notamment à l'intention des nouveaux sous-secrétaires généraux et fonctionnaires de rang supérieur, selon les modalités approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution [65/247](#), ainsi que des hauts fonctionnaires des missions et des coordonnateurs résidents.

42. Les restrictions de voyage liées à la pandémie de COVID-19 n'ayant pas été levées, le Bureau de la déontologie a organisé ou initié des sessions de sensibilisation virtuelles avec les missions et bureaux suivants : l'Office des Nations Unies à Genève, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement, la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud, la Commission économique pour l'Afrique, la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, le Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique, le Bureau de la coordination des activités de développement, le Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale, la Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan, le Bureau du Coordonnateur résident au Népal (l'équipe de pays des Nations Unies a également participé à la session) et le Bureau régional des Nations Unies pour l'Afrique centrale (la session s'est déroulée en français). Le personnel du Bureau de la déontologie n'étant basé qu'à New York, les sessions ont souvent eu lieu en dehors des heures normales de travail pour tenir compte du décalage horaire sur le terrain.

43. Le dialogue en cascade de 2020 avait pour thème « Promouvoir la dignité par la courtoisie et comment communiquer pour favoriser un environnement de travail plus harmonieux ». Ce dialogue s'inscrit dans le cadre de l'initiative du Secrétaire général visant à encourager la courtoisie à tous les niveaux de l'Organisation des Nations Unies et qui met en avant la responsabilité du personnel dans l'instauration d'un environnement de travail plus efficace et harmonieux. Il a permis de poursuivre le travail effectué par le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies sur le même sujet lors de ses ateliers communauté, civilité et communication et cafés de la civilité. Environ 40 000 membres du personnel des Nations Unies y ont participé, dont 20 792 du Siège, 15 154 des missions sur le terrain et 3 966 d'autres organismes des Nations Unies. Le Bureau de la déontologie a aidé la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies et ONU-Femmes à mettre en place leurs dialogues en cascade respectifs.

44. En 2020, 5 636 membres du personnel des Nations Unies ont suivi le cours en ligne obligatoire sur la déontologie et l'intégrité, ce qui porte le nombre total cumulé de participants à 31 976. En coopération avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance, le cours a été mis à jour et diffusé sur une nouvelle plateforme en 2020. Fin 2020, le nombre total cumulé de membres du personnel qui avaient suivi le cours en ligne obligatoire sur la prévention de la fraude et de la corruption à l'ONU s'élevait à 36 023. Le cours a été mis à disposition du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) dans un souci de partage des ressources et de coordination.

45. En collaboration avec le Bureau du Conseiller spécial du Secrétaire général pour les préparatifs de la célébration du soixante-quinzième anniversaire de l'Organisation des Nations Unies et le Département de la communication globale, le Bureau de la déontologie a planifié une campagne quotidienne de sensibilisation à l'intégrité. À partir de janvier 2020, tous les membres du personnel ont reçu le message pop-up « Campagne ONU75 : 2020 et au-delà – Façonnons notre avenir ensemble » en se connectant à leur ordinateur. Les mots « L'intégrité commence par moi » s'affichaient sous le logo.

46. En 2020, le site Web du Bureau de la déontologie qui est disponible dans les six langues officielles de l'ONU a été consulté 113 669 fois.

E. Élaboration de normes et appui aux politiques

47. En donnant suite à 34 demandes du Secrétariat et autres entités des Nations Unies concernant des problèmes de politique générale, le Bureau de la déontologie a continué de proposer un appui indépendant dans ce domaine. Des conseils ont été fournis concernant la participation des membres du personnel à des activités extérieures, telles que la participation à des conseils d'administration, l'emploi pendant un congé spécial sans traitement et les activités politiques, notamment les marches. Le Bureau a également apporté des contributions de fond à diverses enquêtes.

48. Comme par le passé, le Bureau de la déontologie a contribué à améliorer la cohérence des dispositions relatives à la déontologie qui figurent dans les circulaires correspondantes du Secrétaire général, y compris l'actualisation du projet de politique relatif à l'application de la déontologie à l'échelle du système des Nations Unies dans les organes et programmes administrés séparément, et la révision de la politique relative aux restrictions applicables après la cessation de service. Le Bureau a notamment été consulté pour fournir des directives sur la nomination des envoyés personnels et des conseillers principaux, et sur les activités politiques dans les pays où les Nations Unies ont un rôle d'assistance électorale. Le Bureau a également contribué à l'examen continu de la fonction de déontologie par le Corps commun d'inspection.

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

49. Créé en novembre 2007 et composé des chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat et des organes et programmes dotés d'une administration distincte, le Groupe de la déontologie des Nations Unies a pour mandat d'arrêter des normes et 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, comme énoncé dans la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#). Il est présidé par la Directrice du Bureau de la

déontologie des Nations Unies au Secrétariat. Il a tenu 10 sessions formelles et une session informelle spéciale en 2020. La Directrice du Bureau de la déontologie du Programme alimentaire mondial (PAM) a été la Présidente suppléante par intérim du Groupe de décembre 2019 au 10 mars 2020, puis le Directeur du Bureau de la déontologie du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés a pris la relève du 11 mars 2020 au 31 août 2020 suivi par le Conseiller en déontologie du FNUAP à partir du 1^{er} septembre 2020 pour une période d'un an.

50. Le Groupe a examiné les rapports annuels de ses membres afin d'échanger des informations sur les activités de leurs organismes respectifs, notamment en ce qui concerne l'amélioration de l'efficacité de leurs politiques et programmes. Les membres du Groupe ont continué d'étudier les moyens de présenter de manière plus cohérente et uniforme les informations et les rapports sur les activités des bureaux de la déontologie. Ils ont mené des consultations sur la meilleure façon de diffuser auprès du personnel des conseils et des orientations sur les activités extérieures, y compris les activités politiques. Le Groupe a publié conjointement un avis consultatif à l'intention du personnel en juin 2020 sur la participation aux marches et aux manifestations. Alors que partout dans le monde le personnel était confronté à la pandémie de COVID-19 et à des aménagements des modalités de travail, le Groupe a échangé des points de vue sur les moyens de renforcer la sensibilisation. Il s'est attaché à organiser des formations virtuelles et à rester en contact avec l'ensemble du personnel afin de promouvoir des messages positifs en ces temps difficiles. Les membres du Groupe représentant le Secrétariat, le FNUAP et le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ont participé à une séance d'information organisée à l'intention du personnel de ces entités sur les valeurs des Nations Unies pendant la pandémie de COVID-19.

51. Le Groupe a continué à fournir un soutien et des services déontologiques cohérents aux coordonnateurs résidents et aux équipes de pays des Nations Unies. Les membres du Groupe ont collaboré pour proposer des séances d'information et d'autres services aux équipes de pays, y compris au personnel de différentes entités des Nations Unies. L'accent a été mis sur la diffusion de messages et d'orientations cohérents et opportuns sur le comportement attendu du personnel en ce qui concerne les activités extérieures, l'utilisation personnelle des médias sociaux et les cadeaux et distinctions honorifiques.

52. En ce qui concerne la prévention et la gestion des conflits d'intérêts, le Groupe a échangé des informations sur les bonnes pratiques en matière de vérification des antécédents, de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts. Les membres ont soutenu leurs organisations pour renforcer les mécanismes et les politiques mis en place pour gérer les conflits d'intérêts, y compris les moyens de remédier aux cas de non-respect des obligations de divulgation.

53. Comme indiqué à la section 4.3 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2007/11](#), la Présidente a consulté le Groupe dans le cadre de son examen d'une affaire de représailles et a effectué deux examens initiaux sur renvoi. Les bureaux de la déontologie concernés n'ont pas été admis à prendre part aux délibérations afin de garantir l'indépendance du processus. La Présidente suppléante a reçu des demandes d'examen de huit affaires provenant de membres du personnel du Secrétariat (voir tableau 2), selon les modalités prévues à la section 9 de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#).

Tableau 2
Groupe de la déontologie : examen des décisions prises dans des affaires de représailles, 2015-2020

<i>Période considérée : 12 mois</i>	<i>Examens réalisés par la Présidente</i>	<i>Décisions confirmées</i>	<i>Décisions infirmées</i>	<i>Examens réalisés par la Présidente suppléante^a</i>	<i>Décisions confirmées</i>	<i>Décisions infirmées</i>
2015–2016	2	2	–	Sans objet	–	–
Août-décembre 2016 ^b	1	–	1	Sans objet	–	–
2017	3	2	1	3	2	1
2018	9	7	2	5	4	1
2019	7 ^c	6	–	14 ^d	7	1
2020	4 ^e	1	–	8	10 ^f	1 ^g

^a Uniquement disponible à partir de 2017, date de l'introduction de cette disposition dans la politique renforcée de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (voir les circulaires du Secrétaire général [ST/SGB/2017/2](#) et [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

^b Cette période de cinq mois a été ajoutée au rapport de 2017 pour tenir compte du passage à des rapports alignés sur l'année civile.

^c Outre les six renvois pour réexamen, il a été procédé à un examen préliminaire initial, à l'issue duquel il a été conclu que l'affaire n'était pas recevable. Cette décision a fait l'objet d'un appel et a été confirmée.

^d Trois affaires traitées par le même bureau ont été renvoyées au Bureau de la déontologie de l'ONU, car de nouveaux éléments de preuve avaient été présentés. Le Bureau de la déontologie des Nations Unies a procédé à de nouveaux examens préliminaires, a jugé les affaires recevables et a demandé l'ouverture d'enquêtes. Trois examens sont en attente.

^e Deux examens préliminaires initiaux ont été effectués outre les deux examens en appel. En ce qui concerne l'un des examens demandés en appel, il a été décidé que l'affaire était recevable et elle a été renvoyée pour enquête. Dans l'autre, il a été conclu qu'il n'y avait pas eu de représailles de prime abord. (Une demande de révision a été abandonnée au début de 2021).

^f Dans deux affaires, les plaignants ont demandé une révision en 2019. Dans deux autres, les plaignants ont demandé une révision en 2020 et la décision a été publiée au début de 2021.

^g Le plaignant a demandé une révision en 2019.

54. Créé en 2010, le Réseau Déontologie des organisations multilatérales a pour vocation d'aider le Secrétaire général à promouvoir la collaboration entre les entités des Nations Unies dans le domaine de la déontologie. Aujourd'hui, les entités des Nations Unies, les organisations internationales affiliées et les institutions financières internationales échangent des informations et des bonnes pratiques en matière de développement professionnel et d'évaluation comparative. Des organisations intergouvernementales liées au système des Nations Unies par des accords de consultation ou de collaboration ont continué de rejoindre le Réseau, qui a vu le nombre de ses membres augmenter. Les réunions annuelles du Réseau rassemblent les administrateurs les plus expérimentés dans le domaine de la déontologie. Le Bureau de la déontologie a participé à la douzième réunion du Réseau, qui s'est tenue virtuellement en juillet 2020 en raison de la pandémie et qui a été organisée par le Groupe de la Banque mondiale et présidée par la Banque africaine de développement. En outre, une réunion distincte des déontologues des entités du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination a été organisée pour discuter du suivi de l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies ([JIU/REP/2018/4](#)) effectué en 2018 par le Corps commun d'inspection.

VI. Mesures recommandées pour renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie

55. Dans sa résolution [71/263](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui soumettre pour examen une proposition sur les moyens de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie. Après avoir examiné les documents correspondants, notamment les rapports du Corps commun d'inspection (voir [JIU/REP/2010/3](#)), les pratiques d'autres bureaux indépendants, tels que le BSCI et le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, et les pratiques des membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies, le Secrétaire général a proposé des mesures et invité l'Assemblée générale à en approuver trois et à prendre note de trois autres⁸.

A. Trois propositions pour approbation par l'Assemblée générale

56. Les trois propositions suivantes doivent être approuvées par l'Assemblée générale : a) présentation directe du rapport annuel du Bureau de la déontologie à l'Assemblée générale ; b) rôle accru du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit aux fins du renforcement du dispositif d'application du principe de responsabilité, en ajoutant à la compétence du Comité l'examen consultatif des plans de travail annuels du Bureau et la participation à l'évaluation des performances du chef du Bureau, et en autorisant le Bureau à consulter le Comité sur les questions pour lesquelles le Secrétaire général peut avoir un conflit d'intérêts ; et c) d'élever au rang de Sous-Secrétaire général le ou la Chef(fe) du Bureau (à compter de la prochaine nomination à ce poste).

57. En ce qui concerne la présentation directe du rapport annuel, le Corps commun d'inspection a recommandé que chaque bureau de la déontologie soit autorisé à présenter son rapport annuel directement à l'organe directeur de son organisation, plutôt que par l'intermédiaire du chef de secrétariat. Tous les autres membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies présentent déjà leurs propres rapports directement à leur conseil d'administration ou commenceront à le faire à l'avenir⁹. Les membres du Groupe de la déontologie qui présentent déjà leurs propres rapports à leur conseil d'administration ont estimé que le fait de rendre compte directement était bénéfique, notamment en ce qu'il accroît la transparence et la responsabilité.

58. Le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit a déjà indiqué qu'il était favorable au renforcement proposé de son rôle [voir [A/73/304](#), par. 110, et [A/74/280](#), par. 9 k)]. Il a confirmé qu'il avait examiné les bonnes pratiques en vigueur dans les entités de contrôle du système des Nations Unies et qu'il avait constaté que,

⁸ Pour faciliter l'examen des propositions initialement présentées à l'Assemblée générale à sa soixante-treizième session dans le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie ([A/73/89](#), par. 94), le Secrétaire général a rappelé les mesures devant être approuvées par l'Assemblée, ainsi que leurs fondements et les meilleures pratiques connexes, dans les rapports qu'il a présentés à l'Assemblée à ses soixante-quatorzième et soixante-quinzième sessions ([A/74/78](#) et [A/75/82](#)). Les mesures dont l'Assemblée doit prendre note concernent la limitation de la durée du mandat, les motifs de licenciement et les restrictions applicables après la cessation de service, et figurent au paragraphe 94 d), e) et f) du document [A/73/89](#).

⁹ Le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour la population, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance et le Programme alimentaire mondial font déjà directement rapport à leur conseil d'administration, tandis que le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient commenceront à le faire à l'avenir.

dans la plupart des cas, l'examen des fonctions de déontologie relevait du mandat des comités de contrôle (voir A/73/304, par. 110).

59. Il est probable que les hauts responsables seraient plus enclins à tenir compte des conseils en matière de déontologie si le poste de chef du Bureau de la déontologie était reclassé (à compter de la prochaine nomination à ce poste) étant donné que ces conseils seraient dispensés par un(e) fonctionnaire de rang comparable. Ce reclassement à un rang supérieur renforcerait, et serait perçu comme renforçant, l'importance que les Nations Unies accordent à l'intégrité et l'aide à apporter au personnel pour qu'il fasse preuve d'un comportement intègre.

B. Impact nul ou négligeable sur la charge de travail, la structure et les fonctions du Bureau de la déontologie

60. Les propositions du Secrétaire général visent à renforcer la gouvernance interne et la responsabilité du Secrétariat plutôt qu'à modifier la charge de travail, la structure et les fonctions du Bureau de la déontologie. En tant que tel, peu de changements sont envisagés dans les activités du Bureau.

61. Une grande partie de la charge de travail du Bureau de la déontologie, telle que décrite dans les sections III et IV ci-dessus, est déterminée par la demande. Comme indiqué au paragraphe 5, l'Office couvre environ 55 000 fonctionnaires et membres du personnel en civil (pour ce qui est de la politique de protection contre les représailles). Toutefois, les propositions concernent le lien entre le Bureau et l'Assemblée générale et le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit, ainsi que le rang et les conditions d'emploi de son chef, plutôt que ses activités.

62. La structure du Bureau de la déontologie, en tant que bureau indépendant de tous les autres départements et bureaux du Secrétariat, dont le chef rendrait compte au Secrétaire général, resterait inchangée. Comme décrit aux paragraphes 5 et 8 ci-dessus, le Bureau et les 12 postes correspondants continueraient d'être basés à New York, les contacts avec les membres du personnel s'effectueraient toujours dans le cadre de missions ou à distance pour ceux qu'il sert dans d'autres lieux d'affectation.

63. Les fonctions du Bureau de la déontologie, telles que décrites au paragraphe 4 ci-dessus, ne sont pas abordées dans les propositions et restent inchangées. Le mandat du Bureau de la déontologie qui consiste à aider le Secrétaire général à faire en sorte que les fonctionnaires de l'Organisation s'acquittent de leurs fonctions en satisfaisant aux plus hautes qualités d'intégrité prescrites par la Charte des Nations Unies resterait inchangé.

C. Des implications limitées pour les autres bureaux du Secrétariat ou les fonds et programmes des Nations Unies

64. Le renforcement de l'indépendance du Bureau de la déontologie serait bénéfique pour le Secrétariat et les États Membres en ce qu'il établirait une procédure qui donnerait au Bureau un accès formel à l'Assemblée générale, en cas de besoin. Dans le cas contraire, il continuerait à fonctionner comme une partie de la deuxième ligne du modèle des trois lignes de maîtrise des risques et de contrôle interne¹⁰. La fonction

¹⁰ Modèle des trois lignes de maîtrise des risques, défini initialement par l'Institut des auditeurs internes pour la gestion et le contrôle des risques, et adopté par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (voir le septième rapport intérimaire du Secrétaire général sur le dispositif d'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/72/773), par. 63).

de déontologie continuerait, grâce au rôle préventif qui lui est assigné, à contribuer au changement de la culture organisationnelle afin d'améliorer la gestion des risques administratifs et des risques liés à l'exécution des mandats. Les propositions ne modifieraient pas le statut ou le rôle indépendant du Bureau.

65. Même si la proposition de soumettre le rapport annuel du Bureau de la déontologie directement à l'Assemblée générale, plutôt qu'en tant que rapport du Secrétaire général, est approuvée, les rapports seraient toutefois présentés au Secrétaire général pour commentaires. La proposition de confier au Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit l'examen consultatif des plans de travail annuels du Bureau et de lui demander de contribuer à l'évaluation des performances du chef du Bureau formaliserait les échanges et les consultations informels qui se tiennent actuellement.

66. Les fonds et programmes des Nations Unies sont soit couverts par le Bureau de la déontologie du Secrétariat, parce qu'ils ne disposent pas de leurs propres déontologues, soit ils sont membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies. Comme indiqué ci-dessus, la plupart des membres du Groupe de la déontologie présentent déjà leurs rapports annuels directement à leurs organes directeurs et sont couverts par leurs comités consultatifs de supervision qui sont indépendants. Il semble donc que l'approbation des propositions du Secrétaire général par l'Assemblée générale n'aurait aucune incidence en ce qui les concerne.

VII. Conclusion

67. Alors que le monde envisage un retour à la normale dans un avenir post-COVID-19, les activités de l'Organisation des Nations Unies revêtent plus que jamais une importance particulière. Tout au long de la pandémie, le Bureau de la déontologie a constamment prêté assistance au Secrétaire général pour faire en sorte que tous les membres du personnel s'acquittent de leurs fonctions d'une manière conforme aux valeurs des Nations Unies et aux normes de conduite les plus élevées qui leur sont exigées en tant que membres de la fonction publique internationale. Le Bureau est déterminé à continuer de jouer ce rôle.

68. **L'Assemblée générale est invitée à approuver les recommandations visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, telles que formulées et expliquées aux paragraphes 53 à 64 ci-dessus.**

Annexe

Niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2020

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de présenter une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant présenté une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies			
Assistance des Nations Unies aux procès des Khmers rouges	6	6	–
Bureau d'appui à la consolidation de la paix	2	2	–
Bureau de l'administration de la justice	2	2	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la région des Grands Lacs	5	5	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour la Syrie	8	8	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Burundi	7	7	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Myanmar	3	3	–
Bureau de l'Envoyé spécial du Secrétaire général pour le Yémen	9	9	–
Bureau de l'informatique et des communications	8	8	–
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	119	119	–
Bureau de la coordination du développement	123	123	–
Bureau de la Coordinatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	1	1	–
Bureau de la Défenseuse des droits des victimes	1	1	–
Bureau de la déontologie	12	12	–
Bureau de la présidence de l'Assemblée générale	3	3	–
Bureau de lutte contre le terrorisme	7	7	–
Bureau des affaires de désarmement	6	6	–
Bureau des affaires juridiques	23	23	–
Bureau des affaires spatiales	7	7	–
Bureau des commissions régionales à New York	1	1	–
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	5	5	–
Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel	13	13	–
Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes	7	7	–
Bureau des Nations Unies pour les partenariats	1	1	–
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	3	3	–
Bureau des services de contrôle interne	12	12	–
Bureau du Conseiller spécial pour l'Afrique	6	6	–

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de présenter une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant présenté une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient et Représentant personnel du Secrétaire général auprès de l'Organisation de libération de la Palestine et de l'Autorité palestinienne	7	7	–
Bureau du Haut-Représentant pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	4	4	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question de la violence contre les enfants	1	1	–
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour Haïti	1	–	1
Bureau du Représentant spécial du Secrétaire général pour la question des enfants et des conflits armés	4	4	–
Bureau intégré des Nations Unies en Haïti	17	17	–
Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau	19	19	–
Bureau régional des Nations Unies pour l'Afrique centrale	4	4	–
Cabinet du Secrétaire général	24	24	–
Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale	6	6	–
Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	1	1	–
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	55	55	–
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	19	19	–
Commission économique pour l'Afrique	72	72	–
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	92	92	–
Commission économique pour l'Europe	10	10	–
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	26	26	–
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	3	3	–
Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le Liban	13	13	–
Département de l'appui opérationnel	133	133	–
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	19	19	–
Département de la communication globale	72	72	–
Département de la sûreté et de la sécurité	17	17	–
Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, y compris les missions politiques spéciales	31	31	–
Département des affaires économiques et sociales	54	54	–
Département des opérations de paix	28	28	–

<i>Entité des Nations Unies</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de présenter une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ayant présenté une déclaration</i>	<i>Nombre de fonctionnaires ne s'étant pas conformés aux directives</i>
Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité	56	56	–
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	4	4	–
Équipe d'enquêteurs des Nations Unies chargée de concourir à amener Daech/État islamique d'Iraq et du Levant à répondre de ses crimes	8	8	–
Équipe des Nations Unies chargée d'appuyer la Commission mixte Cameroun-Nigéria	2	2	–
Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme	23	23	–
Mécanisme d'enquête indépendant pour le Myanmar	2	2	–
Mécanisme international, impartial et indépendant chargé de faciliter les enquêtes sur les violations les plus graves du droit international commises en République arabe syrienne depuis mars 2011 et d'aider à juger les personnes qui en sont responsables	6	6	–
Mission d'appui des Nations Unies en Libye	27	27	–
Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan	67	67	–
Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie	10	10	–
Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq	87	87	–
Mission de vérification des Nations Unies en Colombie	37	37	–
Office des Nations Unies à Genève	62	62	–
Office des Nations Unies à Nairobi	58	58	–
Office des Nations Unies à Vienne	14	14	–
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	70	70	–
Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)	1 665	1 664	1
Opérations de maintien de la paix	1 112	1 112	–
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	3 127	3 122	5
Total	5 904	5 898	6