



Assemblée générale

Distr. générale
30 avril 2020
Français
Original : anglais

Soixante-quinzième session
Point 146 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 explications sur les propositions visant à améliorer l'indépendance du Bureau de la déontologie, conformément à la demande faite par l'Assemblée générale dans sa résolution [71/263](#), et des réponses au point de vue exprimé sur la question par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport ([A/74/539](#)).

Le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.

* [A/75/50](#).



I. Introduction

1. Le 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.
2. Le Secrétaire général présente les activités du Bureau de la déontologie en 2019 et répond à l'avis exprimé par le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires dans son rapport sur la gestion des ressources humaines (A/74/539), à savoir qu'« une analyse exhaustive de toutes les dimensions connexes et interdépendantes de la proposition [concernant l'indépendance du Bureau], ainsi que d'autres expériences similaires, était nécessaire ».

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 des campagnes de sensibilisation en la matière, en coopération avec le Bureau des ressources humaines et d'autres bureaux ;
 - 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

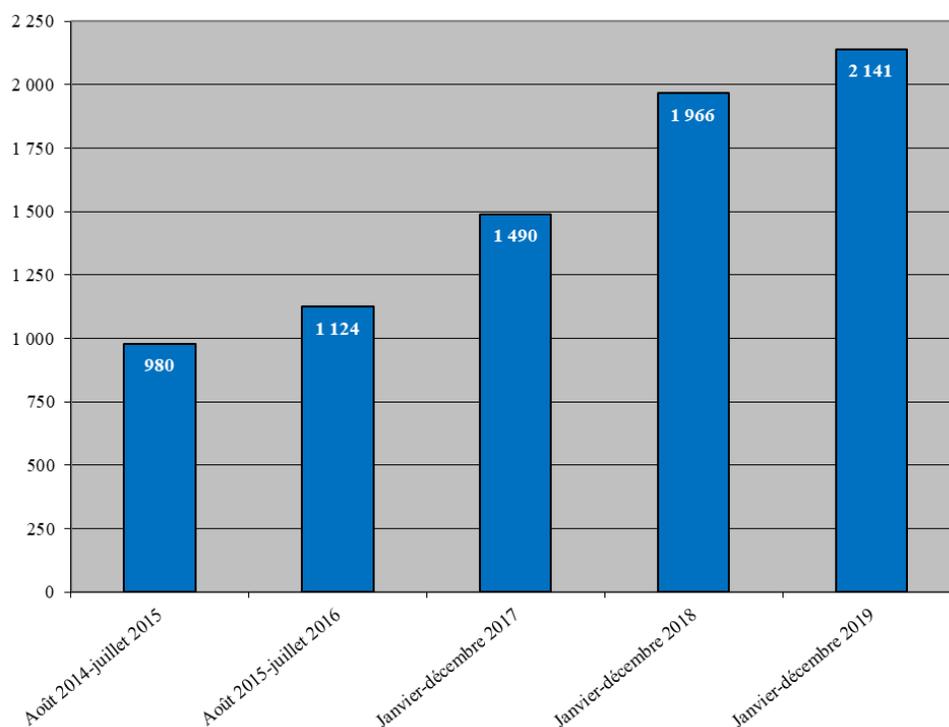
5. Disposant d'un montant de 3,67 millions de dollars¹ au titre du budget ordinaire pour l'exercice biennal 2018-2019 et de 12 postes financés par divers comptes², le Bureau de la déontologie a fourni des services à environ 37 505 fonctionnaires du Secrétariat (une baisse par rapport au chiffre de 38 105 enregistré au 31 décembre

¹ Budget-programme de l'exercice biennal 2018-2019 (A/72/6/Add.1). Cette somme 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 Financé par la part de 3,8 millions de dollars correspondant à l'année 2019, provenant de toutes les sources figurant dans le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2018-2019, comme indiqué au tableau 1.42 [A/72/6 (Sect. 1)].

2017)³. Le Bureau a également couvert les entités des Nations Unies qui ne disposaient pas encore de leur propre bureau, comme l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes). Entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, le Bureau a reçu 2 141 demandes de services. Comme le montre la figure I, ce chiffre est le plus élevé à ce jour. Sur ce total, 945 demandes émanaient de femmes, 1 062 d'hommes, 96 de groupes et 38 de sources non divulguées. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à demander des conseils en matière de déontologie (470 contre 448) ; les hommes sont plus nombreux que les femmes (103 contre 90) à demander des conseils sur la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes ou à demander à bénéficier de cette protection. Ces chiffres reposent sur un effectif de 36,8 % de femmes sur l'effectif total au 31 décembre 2018⁴.

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



6. Cependant, l'année 2019 a été marquée par des mesures d'austérité, qui ont affecté certains services. Les ressources approuvées pour le dispositif de transparence financière étant réduites, le Bureau a encouragé les chefs d'entités à identifier les fonctionnaires concernés par le dispositif en respectant strictement les critères de participation et en évaluant les niveaux de risque associés aux fonctions qu'ils exercent. En ce qui concerne les activités de sensibilisation, comme le Bureau a regroupé les missions proches les unes des autres, les équipes de mission ont vu se rallonger leur temps de voyage et se réduire le nombre de jours passés dans les lieux d'affectation difficiles. Comme elles passent

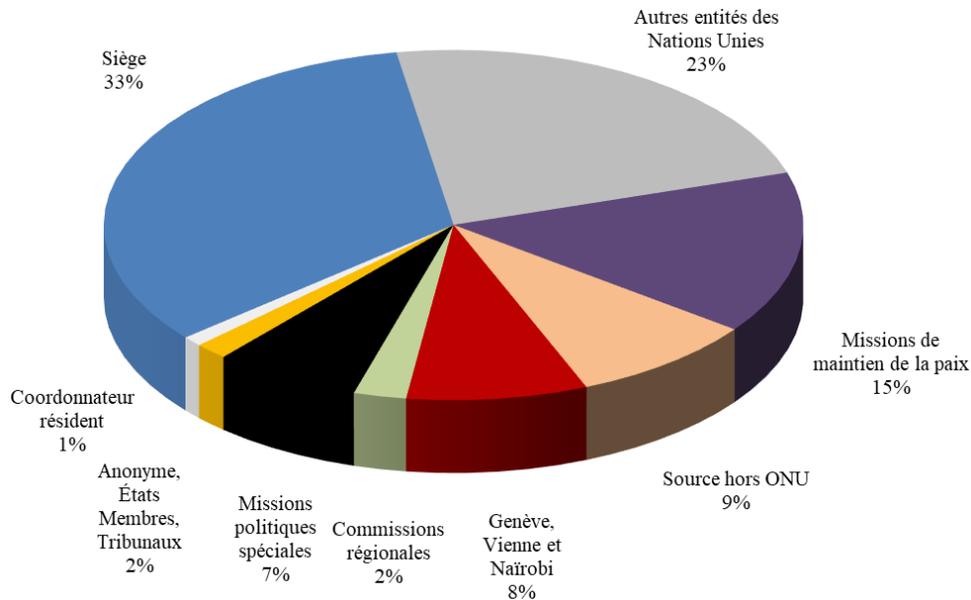
³ Au 31 décembre 2018. Voir le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » (A/74/82).

⁴ Ibid.

moins de temps sur place, elles ont moins d'impact et, surtout, moins le temps de se familiariser avec les réalités opérationnelles de ces lieux d'affectation difficiles.

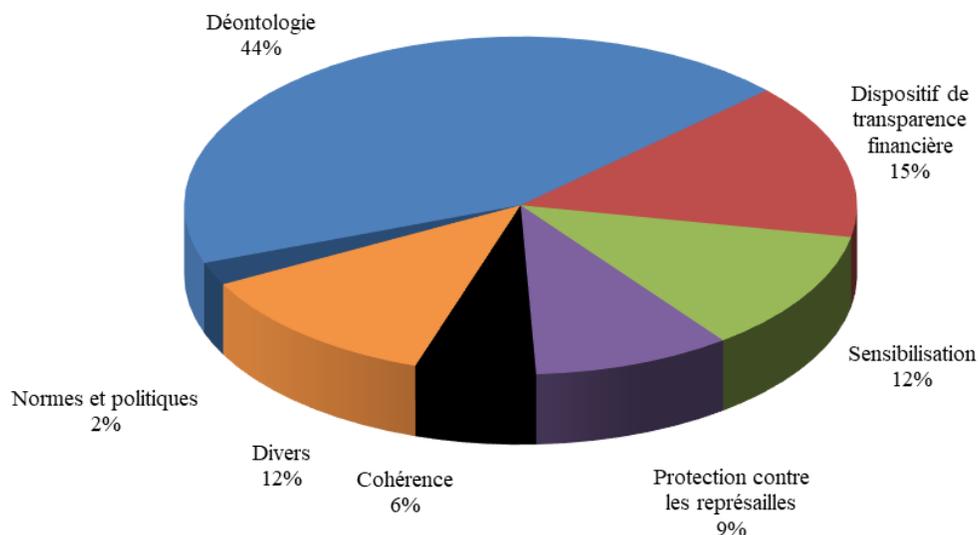
7. Sis à New York, le Bureau de la déontologie continue de recevoir de nombreuses demandes provenant d'autres lieux d'affectation (voir fig. II). Un tiers des demandes provenaient de New York, le reste, de bureaux hors Siège.

Figure II
Demandes de services reçues en 2019, par origine



8. La figure III montre que sur 2 141 demandes en 2019, la majorité (934) était des demandes de conseils en matière de déontologie, une augmentation par rapport à 2018 (862). Sur ces 934 demandes, 470 provenaient de femmes, 448 d'hommes, 8 de groupes et 8 de sources inconnues. Les demandes relatives à la protection contre les représailles ont également augmenté, passant de 136 en 2018 à 204 en 2019. Il y a eu 320 demandes concernant le dispositif de transparence financière, 124 concernant la cohérence, 47 relatives à l'établissement de normes, 261 classées dans la catégorie « Autres » et 251 sessions de sensibilisation.

Figure III
Demandes de services reçues en 2019, par catégorie



IV. Activités du Bureau de la déontologie

A. Conseils et avis

9. Les conseils confidentiels, indépendants et impartiaux au personnel et aux responsables sur les normes déontologiques sont un aspect important du travail de prévention du Bureau de la déontologie, qui aide ainsi les personnes concernées à prendre de meilleures décisions en accord avec les valeurs et les intérêts des Nations Unies. La figure III montre que les demandes de conseils en matière de déontologie sont les plus nombreuses. Au fil des ans, ces demandes n'ont cessé d'augmenter, contrairement aux autres, qui varient.

10. Les fonctionnaires peuvent demander conseil en envoyant un courriel (ethicsoffice@un.org), en appelant le service d'assistance téléphonique (+1-917-367-9858) ou en prenant rendez-vous.

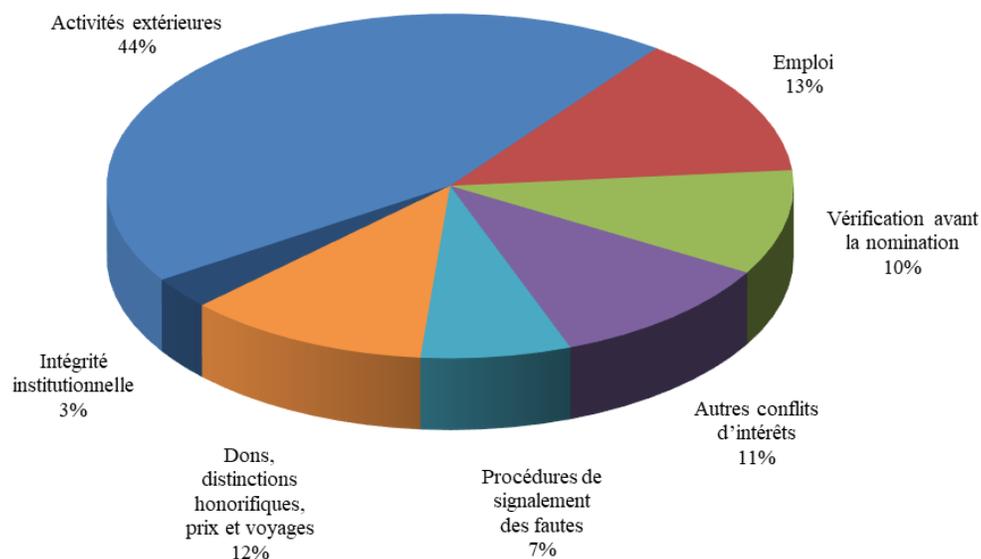
11. Les risques de conflit d'intérêts se situent généralement à deux niveaux : organisationnel et personnel. Un conflit d'intérêts organisationnel survient lorsqu'une organisation est incapable de rendre des services impartiaux en raison de ses autres activités ou relations ou qu'elle dispose d'un avantage compétitif inéquitable. Un conflit d'intérêts personnel survient lorsque les intérêts privés d'un fonctionnaire interfèrent ou sont perçus comme interférant avec l'exercice de ses fonctions. Ces deux types de conflits d'intérêts peuvent entacher la réputation et la crédibilité de l'Organisation s'ils ne sont pas détectés et gérés à temps.

12. En 2019, le dialogue en cascade, qui avait pour titre « Conflits d'intérêts : pourquoi s'en préoccuper ? » a peut-être permis aux fonctionnaires de mieux comprendre les risques de conflits d'intérêts. Dans leurs demandes, les fonctionnaires ont mentionné leur participation au dialogue.

13. Comme le montre la figure IV, le Bureau de la déontologie a répondu à 934 demandes de conseils. Les demandes ont porté sur des activités extérieures (415 demandes) ; des questions liées à l'emploi (124) ; la vérification des antécédents avant le recrutement (92) ; d'autres conflits d'intérêts, relatifs notamment aux placements et avoirs personnels et aux restrictions applicables après la cessation de

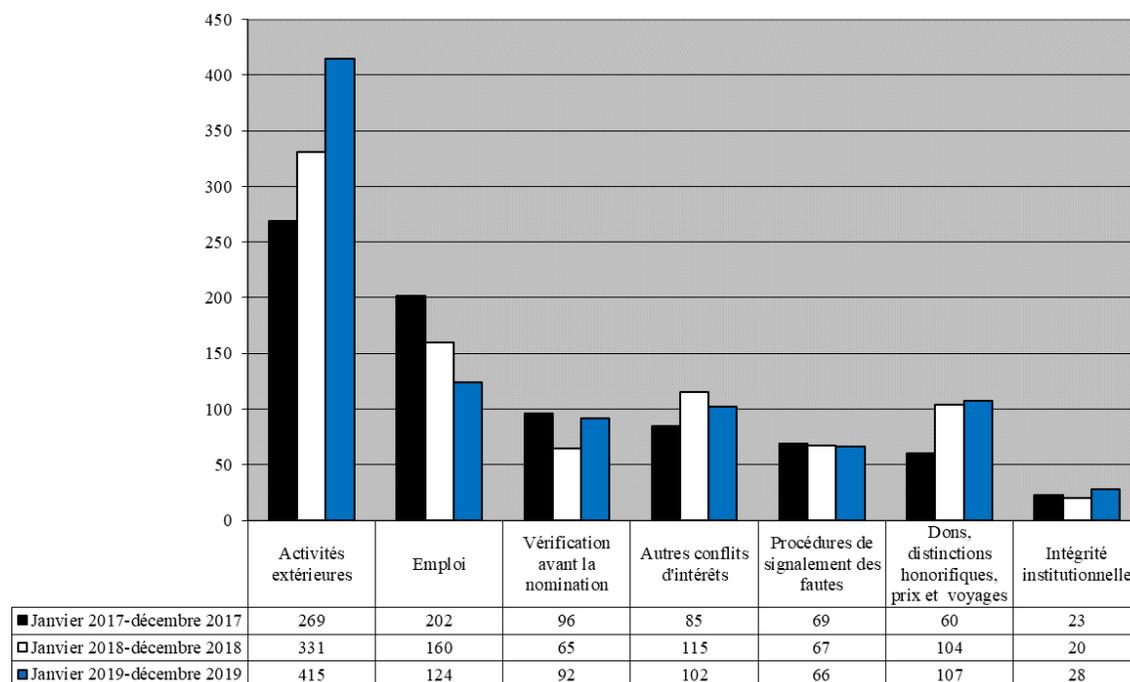
service (102) ; les procédures de signalement des fautes (66) ; les dons et distinctions honorifiques (107) ; et l'intégrité institutionnelle (28). Sont incluses également 40 consultations « en tête-à-tête » tenues par le Bureau dans les missions. Le Bureau de la déontologie a renvoyé les demandes qui ne relevaient pas de son mandat au Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) et au Bureau des ressources humaines, entre autres, selon le cas.

Figure IV
**Demandes de conseils en matière de déontologie reçues en 2019,
par sous-catégorie**



14. On trouvera à la figure V un comparatif sur trois ans, de 2017 à 2019, par sous-catégorie de conseils, dont certaines sont examinées ci-après. Au cours de cette période, les demandes concernant les activités extérieures ont augmenté de 55 % et celles concernant les dons et les distinctions honorifiques, de 78 %, tandis que celles relatives à l'emploi ont diminué de 39 %.

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



1. Activités extérieures

15. Les conseils concernant les activités extérieures ont trait à l'emploi en dehors de l'Organisation, aux activités intéressant les travaux de l'ONU, telles que les activités politiques, la prise de parole en public, les interviews, les médias sociaux, la publication de livres et d'articles, la collecte de fonds et la participation à des conseils d'administration, des tables rondes ou des comités. En 2019, 44 % (415 demandes sur 934) des demandes concernaient des activités extérieures. Cette catégorie est la plus importante, ce qui est conforme aux résultats du dispositif de transparence financière, plus de la moitié du nombre de conflits d'intérêts potentiels détectés étant liés à des activités extérieures.

16. L'un des risques que court l'Organisation est la participation du fonctionnaire à des groupes ou des activités externes. Des mesures efficaces doivent être prises pour gérer ce risque, étant donné la diversité et la mobilité du personnel ainsi que la complexité des opérations de l'ONU. L'augmentation de 26 % des demandes d'information sur les activités extérieures entre 2018 et 2019 peut s'expliquer par une plus grande sensibilisation des fonctionnaires à la suite du dialogue en cascade de 2019 et à la nouvelle délégation de pouvoirs aux chefs d'entités concernant l'approbation de l'emploi et des activités en dehors de l'Organisation. Le Bureau aide le personnel et la direction à détecter et gérer les conflits que ces activités extérieures pourraient engendrer.

2. Dons et distinctions honorifiques

17. En 2019, le Bureau de la déontologie a répondu à 107 demandes concernant des distinctions honorifiques, des décorations, des faveurs, des dons ou des rémunérations. Le Bureau détermine s'il est acceptable ou non de recevoir ou faire des dons, 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 dons. S'appuyant sur les leçons tirées et les progrès technologiques, le Département a indiqué que l'application pilote du registre des dons étant basée sur la technologie Lotus Notes, progressivement abandonnée, on cherchait une autre plateforme compatible qui permettrait la mise en service d'une plateforme révisée pour le registre. Chaque entité est responsable de la gestion des dons, comme le prescrit l'instruction administrative [ST/AI/2010/1](#). L'administrateur ou l'administratrice en chef crée et tient à jour un registre où sont consignés des renseignements récapitulatifs sur tout type de distinction honorifique, décoration, faveur, don ou rémunération que des fonctionnaires ont accepté. Dans le cadre de la nouvelle délégation de pouvoirs, les chefs d'entités peuvent approuver l'acceptation de distinctions honorifiques et de prix, mais ils continuent de demander l'avis du Bureau.

3. Questions concernant l'emploi

18. 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. La diminution de 23 % des demandes entre 2018 (160) et 2019 (124) peut s'expliquer par le fait que les fonctionnaires sont mieux informés des ressources à leur disposition, telles que les partenaires ressources humaines ou le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, plus adaptées selon le cas.

4. Intégrité institutionnelle et vérifications effectuées avant la nomination

19. En 2019, le Bureau de déontologie a répondu à 27 demandes concernant l'intégrité institutionnelle, y compris des conflits d'intérêts potentiels liés à la participation de l'Organisation à diverses entreprises commerciales. Dans cette catégorie, il faut compter également 10 demandes du secrétariat du Comité d'examen des fournisseurs. Les conseils dans ce domaine couvrent les conflits d'intérêts et les risques de réputation pour l'Organisation, ainsi que l'exercice du devoir de diligence concernant les risques de réputation liés aux entités externes.

20. Le Bureau de la déontologie a examiné également 92 déclarations d'intérêt 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, tels que ceux de commandantes et commandants de force ou de police), avant leur entrée en fonctions. Le Bureau analyse les informations communiquées au regard des attributions et responsabilités du poste proposé, détermine les éventuels conflits d'intérêts et recommande des mesures visant à les éliminer ou atténuer. Les vérifications effectuées avant la nomination constituent la première étape d'un ensemble complet de services consultatifs en matière de déontologie comprenant la gestion du risque de conflits d'intérêts, puis des réunions d'information sur la déontologie, la déclaration de situation financière et la fourniture constante de conseils et d'orientations.

B. Dispositif de transparence financière

21. 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. Ces fonctionnaires contribuent à la crédibilité de

l'Organisation des Nations Unies et inspirent la confiance du public en étant transparents et 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 dont les tâches principales incluent les achats et les investissements et ceux affectés au Bureau de la déontologie sont tenus de remettre chaque année une déclaration de situation financière, qui est examiné par une tierce partie.

22. En 2019, 6 157 fonctionnaires ont fait une déclaration, soit 220 de plus qu'en 2018. Sur ce total, 6 148 (99,9 %) ont donné les informations requises, soit le même chiffre qu'en 2018. Neuf déclarations (dont trois provenant de fonctionnaires du Secrétariat) qui n'étaient pas conformes ont été renvoyés vers les organisations concernées pour qu'elles 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 2019, ventilé par entité, conformément à la résolution 63/250 de l'Assemblée générale. Au total, 1 716 fonctionnaires (27,9 %) du Secrétariat et d'autres entités du système des Nations Unies ont fait une déclaration pour la première fois, soit une augmentation de 9,7 % par rapport à 2018.

23. Certains fonctionnaires concernés par le dispositif de transparence financière n'ont pas accompli toutes les formalités requises pour clôturer l'examen, notamment ils n'ont pas répondu aux demandes de précisions ou d'informations supplémentaires, ni fourni les documents provenant de sources tierces pour vérification ni suivi intégralement l'ensemble des recommandations requises pour remédier à un éventuel conflit d'intérêts. La priorité est accordée, comme toujours, au suivi de ces dossiers.

24. Comme par le passé, environ 5 % des dossiers ont été vérifiés de manière aléatoire afin de garantir l'exactitude et l'exhaustivité des informations. Les fonctionnaires concernés ont été invités à fournir des documents provenant de sources tierces pour toutes les informations communiquées.

25. Dans environ 211 cas (3,4 %), une légère augmentation par rapport à 2018, un examen a été requis pour la gestion d'un conflit d'intérêts potentiel ou réel. Sur les 243 informations indiquant un conflit d'intérêts, 47 avaient trait à des activités financières, 142 à des activités extérieures, 51 à des relations familiales et 3 à d'autres catégories⁵. Comme le montre le tableau 1, on constate une augmentation pour les trois catégories susmentionnées par rapport à 2018. Selon le cas, il a été conseillé aux fonctionnaires concernés de se désengager de certains investissements, de renoncer à jouer un rôle dans l'affaire concernant un membre de la famille ou une entité affiliée, de démissionner d'un poste en dehors de l'Organisation ou de cesser d'exercer une activité extérieure.

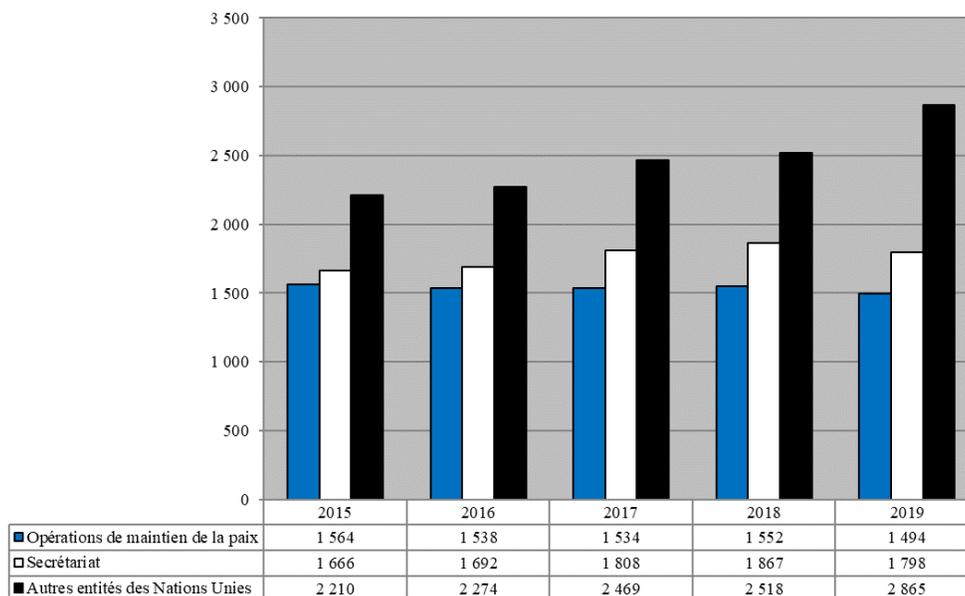
Tableau 1
Conflits d'intérêts par type, 2018-2019

Type de conflit	2018		2019	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Activités financières	25	12,7	47	19,3
Activités extérieures	130	66,0	142	58,5
Relations personnelles ou familiales	40	20,3	51	21,0
Autres	2	1,0	3	1,2
Total	197	100,0	243	100,0

⁵ Dans certains cas, les sources de conflit d'intérêts étaient multiples.

26. 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. Ce dispositif s'applique également au personnel des bureaux de déontologie des fonds et programmes. Pour les entités participantes, une méthode commune est mise en place pour la détection, l'atténuation et la gestion des risques de conflits d'intérêts, ce qui réduit les coûts unitaires globaux, conformément aux orientations formulées dans les examens pertinents effectués par le passé par le Corps commun d'inspection. Comme le montre la figure VI, sur les 6 157 fonctionnaires ayant fait une déclaration en 2019, 3 095 (50,27 %) provenaient du Secrétariat, opérations de maintien de la paix y compris ; 3 062 (49,73 %) appartenaient à d'autres entités des Nations Unies. Par rapport à 2018, le pourcentage de fonctionnaires du Secrétariat ayant fait une déclaration a diminué de 7,3 %.

Figure VI
Participation au dispositif de transparence financière, par entité et par année de déclaration (2015-2019)



27. 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 2019, le Bureau de la déontologie a facilité la présentation des déclarations des présidents des soixante-treizième et soixante-quatorzième sessions de l'Assemblée, lorsque le premier a achevé son mandat et le deuxième a commencé le sien.

28. Au titre de l'initiative de déclaration publique annuelle volontaire de situation lancée par le Secrétaire général et concernant les hautes et hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou un rang supérieur, les états récapitulatifs publics des déclarations soumises par ces fonctionnaires fournissent au public et aux États Membres les assurances voulues que leurs intérêts personnels n'influencent pas l'exercice de leurs fonctions. Si la déclaration publique est volontaire, dans ses résolutions [67/255](#) et [71/263](#), l'Assemblée générale a exhorté le Secrétaire général à inviter les hauts fonctionnaires à y prendre part davantage.

29. Seuls les fonctionnaires dont la déclaration avait été vérifiée et approuvée avant la fin du cycle et qui étaient toujours en fonction à l'Organisation des Nations Unies après février 2019 ont été autorisés à participer à l'initiative en 2018. Sur les 152 fonctionnaires concernés, 115 (75,6 %) ont participé ; 24 (15,8 %) ont choisi de ne pas le faire, pour des raisons de sécurité et de protection de leur vie privée ; 9 (5,9 %) n'ont pas répondu aux sollicitations ; et 4 (2,6 %) ont choisi de participer à l'initiative mais n'ont pas envoyé leur déclaration publique signée dans les délais. La participation a augmenté de 8,7 % par rapport à 2017.

30. En outre, comme auparavant, le Bureau de la déontologie a examiné les informations que les hautes et hauts responsables ont rendu public concernant leurs transactions avec des parties liées, au titre des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS). Ceci afin 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. L'objectif est de faire en sorte que les états financiers fassent apparaître l'existence de relations et de transactions entre l'ONU et certaines parties liées. 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

31. L'objectif de 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](#)) est 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.

32. En 2019, le Bureau de déontologie a reçu 204 demandes au titre de cette politique (dont 90 déposées par des femmes, 103 par des hommes, 9 par des groupes et 2 par des fonctionnaires dont le sexe n'a pas été révélé), ce qui représente une augmentation de 407 % par rapport à il y a cinq ans et de 49 % par rapport à 2018. D'août 2014 à décembre 2019, le Bureau a effectué 138 examens préliminaires et demandé l'ouverture d'une enquête dans 36 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 18 affaires (voir tableau 2 ci-dessous).

Tableau 2
Protection contre d'éventuelles représailles, statistiques d'août 2014 à décembre 2019

	<i>Août 2014- juillet 2015</i>	<i>Août 2015- juillet 2016</i>	<i>Août 2016- décembre 2016^a</i>	<i>Janvier 2017- décembre 2017</i>	<i>Janvier 2018- décembre 2018</i>	<i>Janvier 2019- décembre 2019</i>
Affaires renvoyées au BSCI pour l'adoption de mesures de prévention	Sans objet	Sans objet	Sans objet	7	7	12
Examen préliminaire mené à son terme	14	17	10	22	39	36 ^b
Confirmation de la présomption de représailles	0	6	2 ^c	10 ^d	6 ^d	12 ^d
Confirmation de représailles après enquête	0	4 ^e	2 ^f	5 ^g	4 ^h	3 ⁱ

^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 Comprend un examen préliminaire ouvert en 2018 et achevé au début de 2019.

^c Ne comprend pas une demande faite durant la période considérée, qui a été renvoyée devant le BSCI pour enquête en 2017.

^d Comprend un cas dans lequel 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.

^e Comprend 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).

^f Comprend deux demandes faites en 2017 (l'existence de représailles a été confirmée dans les deux cas, fin 2017 et début 2018).

^g L'existence de représailles a été confirmée en 2017 pour cinq plaintes concernant des affaires engagées les années précédentes.

^h L'existence de représailles a été confirmée en 2018 pour quatre plaintes concernant des affaires engagées en 2017.

ⁱ Comprend deux demandes introduites en 2017 et une demande introduite en 2018, pour laquelle les représailles ont été établies en 2019.

33. En 2019, sur 204 demandes, 142 concernaient des demandes de conseil plutôt que de protection. Parmi les autres, 44 ont donné lieu à l'ouverture d'examen préliminaires, 12 ont été renvoyés au BSCI en vue d'éventuelles mesures préventives et 6 concernaient des examens de deuxième niveau demandés par le personnel d'autres fonds et programmes du Groupe de déontologie des Nations Unies, qui seront effectués par la présidence 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 Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, 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.

34. 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 44 examens préliminaires entrepris en 2019, 35 ont été achevés et 6 demandes ont été abandonnées ; sur les 3 autres demandes, 2 ont été complétées au début de 2020 et la dernière affaire a été mise en attente à la demande de la personne concernée. Un examen préliminaire ayant été lancé en 2018 et achevé au début de 2019, 36 examens préliminaires ont été réalisés au total. Le Bureau de la déontologie a estimé qu'il n'y avait pas présomption de représailles dans 24 de ces cas et dans un cas, la décision a été infirmée par la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie. Comme auparavant, la majorité des dossiers concernaient des différends sur le lieu de travail.

35. S'il décide qu'il y a présomption sérieuse de représailles, le Bureau de la déontologie saisit le BSCI. En 2019, le Bureau a renvoyé 12 affaires : 11 au BSCI et 1 à un autre mécanisme d'enquête, après infirmation de la décision du Bureau par la Présidente suppléante.

36. S'il existe une présomption sérieuse de représailles, 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 personne ayant déposé la plainte. Dans quatre cas, le Bureau a recommandé des mesures conservatoires, notamment le rétablissement des fonctions de la personne concernée ou le changement de rattachement hiérarchique. Après consultation, trois requérants n'ont pas demandé de mesures conservatoires. Les cinq autres cas ont été renvoyés au BSCI à la fin de 2019 et des recommandations ont été faites pour des mesures conservatoires au début de 2020. Toutes les recommandations ont été acceptées par la direction.

37. 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 2019, après avoir enquêté et procédé à un examen indépendant des conclusions et des pièces justificatives, le Bureau de la déontologie a conclu qu'il y avait eu représailles dans trois cas⁶, et non dans cinq⁷. Dans deux cas, après consultation avec l'intéressé, le Bureau de la déontologie a recommandé que la direction remédie aux conséquences dommageables que les représailles ont eues pour l'intéressé et qu'elle le protège contre de nouvelles représailles. Dans le dernier cas, le Bureau n'a pas recommandé de mesure corrective car elle avait déjà été prise et le fonctionnaire en cause retiré de la chaîne hiérarchique du requérant. Le Bureau de la déontologie a également recommandé des mesures disciplinaires ou toute autre mesure appropriée.

38. En 2019, le Bureau a pris 14,2 jours en moyenne pour conduire des examens préliminaires, sur réception de tous les renseignements demandés concernant une plainte, soit une légère augmentation par rapport à 13 jours en 2018, moyenne tout à fait satisfaisante au regard du délai de 30 jours prévu dans la politique.

39. 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 2019, le BSCI a signalé au Bureau de la déontologie de l'existence de 12 cas de ce type. Dans cinq d'entre eux, la dénonciation concernait le harcèlement sexuel. Le Bureau de la déontologie a recommandé des mesures préventives dans huit cas, notamment placer la personne intéressée en congé spécial à plein traitement ; surveiller la situation au travail ; demander au fonctionnaire mis en cause de renoncer à jouer tout rôle en ce qui concerne les conditions d'emploi ou de poste de la personne intéressée pendant une restructuration ; changer le rattachement hiérarchique ; informer la nouvelle direction de sorte que la faute ne se répète pas ; et demander au Département de la sûreté et de la sécurité de prendre les mesures requises pour assurer la sécurité de la personne concernée.

40. En 2019, 14 personnes 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 représailles⁸. Dans sept cas, la décision

⁶ Dans deux cas, l'affaire a été renvoyée au BSCI pour enquête en 2017. La dernière affaire a été renvoyée au BSCI pour enquête en 2018.

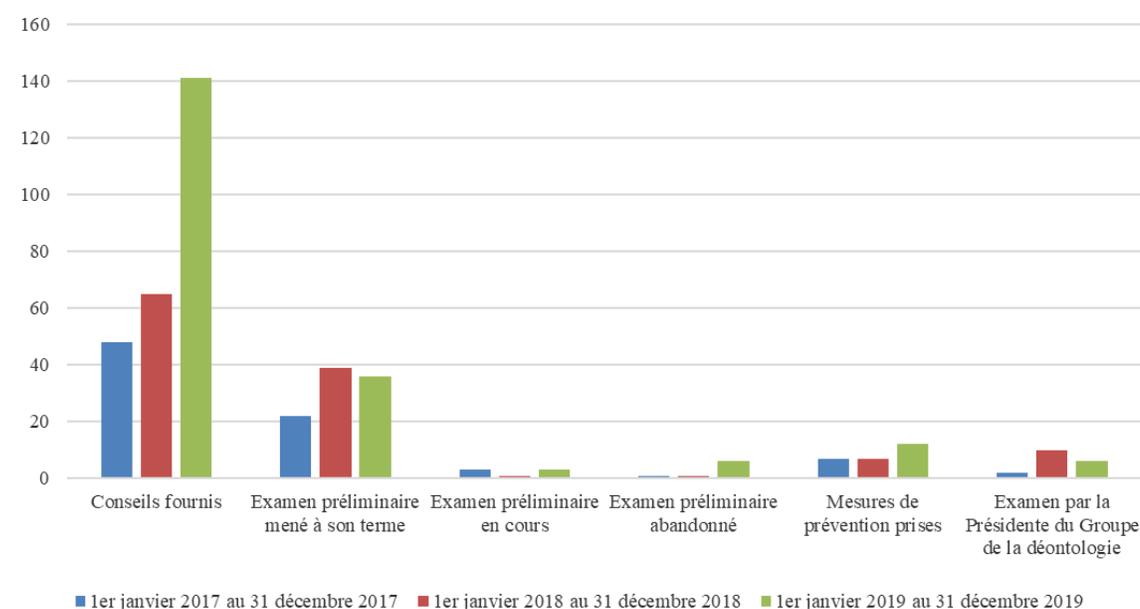
⁷ Un cas a été renvoyé au BSCI pour enquête en 2017, trois cas ont été renvoyés au BSCI pour enquête en 2018. La dernière affaire a été renvoyée pour enquête à un autre mécanisme d'enquête en 2018.

⁸ Dans deux cas, le Bureau de la déontologie a rendu sa décision préliminaire en 2018 et la personne intéressée a demandé une révision en 2019.

du Bureau a été confirmée. Dans un cas, la Présidente suppléante a infirmé la décision du Bureau, qui a renvoyé l'affaire pour enquête. Trois cas ont été renvoyés au Bureau pour examen, les intéressés ayant présenté de nouvelles preuves à la Présidente suppléante. Le Bureau a procédé à un nouvel examen préliminaire, estimé qu'il y avait présomption de représailles et renvoyés les cas au BSCI pour enquête. Dans le trois dernier cas, l'examen par la Présidente suppléante était toujours en cours au 31 décembre 2019.

41. La Directrice du Bureau de la déontologie, en sa qualité de Présidente du Groupe de la déontologie des Nations Unies, a reçu six demandes de révision, 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). Dans deux affaires, la Présidente a souscrit à la décision du membre du Groupe. Au début de 2020, la Présidente a approuvé la décision des membres du Groupe dans les quatre autres cas. On trouvera à la figure VII les suites données aux demandes de protection contre les représailles en 2017-2019.

Figure VII
Suites données aux demandes de protection contre les représailles en 2017-2019



	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
2017	48 ^a	22	3 ^b	1	7	2
2018	65 ^c	39	1 ^d	1	7	10
2019	142	36	3 ^e	6	12	6

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

^b Les trois examens préliminaires qui étaient en cours ont été achevés début 2018 ; le Bureau de la déontologie a estimé qu'il y avait présomption de représailles dans deux affaires, qu'il a renvoyées devant le BSCI pour enquête.

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

^d 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.

^e 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. La demande restante a été mise en attente à la demande du fonctionnaire.

42. Comme requis, le Bureau de la déontologie a rencontré les parties prenantes concernées afin d'apporter son aide à l'examen et l'évaluation des dispositions de la politique. Le Comité Administration-personnel a créé un groupe de travail sur la protection des lanceurs d'alerte, qui a accepté de reporter son examen de la politique puisqu'elle n'a été publiée que récemment. Les consultations à cet égard avec les parties intéressées se poursuivront.

D. Sensibilisation, formation et éducation

43. Le Bureau de la déontologie a poursuivi ses activités de sensibilisation, de formation et d'éducation afin de promouvoir le respect de la déontologie au sein du système des Nations Unies. Tout en conservant son indépendance, il a collaboré avec d'autres entités pour remplir son mandat, qui consiste à cerner et à résoudre les problèmes touchant à la déontologie. En 2019, il a contribué, en qualité d'organisateur ou de participant, à 13 rencontres entre l'Administration et les fonctionnaires et autres grandes réunions. 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.

44. En 2019, le Bureau de la déontologie a tenu 224 réunions d'information sur la déontologie, adaptées aux besoins des destinataires, dont 22 à l'intention des nouveaux secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux, et des hauts fonctionnaires des missions, selon les modalités approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution [65/247](#). Lors de ces réunions d'information adaptées à divers groupes fonctionnels, il a insisté sur le fait de « montrer l'exemple ».

45. Compte tenu des mesures d'austérité budgétaire appliquées en 2019, le Bureau de la déontologie a donné la priorité aux lieux d'affectation hors siège et a mené des missions de sensibilisation auprès de la Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental, du Bureau des Nations Unies pour l'Afrique de l'Ouest et le Sahel, du Bureau intégré des Nations Unies pour la consolidation de la paix en Guinée-Bissau, de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali, de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo, de la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement, de l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve, du Bureau d'appui des Nations Unies en Somalie, de la Mission d'assistance des Nations Unies en Somalie, de la Mission d'appui des Nations Unies en Libye et de la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre.

46. Le Bureau de la déontologie a également mené, sur demande, des missions de sensibilisation auprès de l'Organisation de l'aviation civile internationale, du Tribunal international du droit de la mer et du secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques.

47. En 2019, le dialogue en cascade lancé par le Secrétaire général avait pour thème « Conflits d'intérêts : pourquoi s'en préoccuper ? ». Dans le cadre de cet exercice, le personnel et les responsables ont pu discuter de l'importance de préserver la confiance du public en atténuant les risques découlant des intérêts personnels. Ces conflits peuvent compromettre, ou sembler compromettre, l'exercice des fonctions des fonctionnaires internationaux ou l'intégrité, l'indépendance et l'impartialité dont ces derniers sont tenus de faire preuve. Quelque 32 800 membres du personnel des Nations Unies ont participé au dialogue en cascade (16 800 au Siège et 16 000 dans les missions). 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.

48. En 2019, le BSCI a réalisé un audit sur l'efficacité et l'efficience du dialogue en cascade. Dans son rapport, il a énuméré les résultats positifs des dialogues annuels tenus depuis 2012/13, notamment le taux de participation élevé et l'augmentation du nombre de signalements de fraude, de corruption et d'autres comportements répréhensibles qu'il a reçus après que ces sujets avaient été abordés dans le cadre de cet exercice. Toutefois, compte tenu de l'influence croissante que le dialogue en cascade exerce sur la culture institutionnelle, le BSCI a recommandé au Bureau de la déontologie d'étudier la possibilité de faire adopter l'initiative par d'autres entités concernées, d'établir, en coordination avec ces entités, un système de mesure des résultats, et d'améliorer les aspects opérationnels. Conformément aux recommandations des auditeurs, en octobre 2019, le Bureau de la déontologie a tenu une réunion avec le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies, le Bureau des ressources humaines et le Bureau des affaires juridiques pour envisager la possibilité d'administrer ensemble le dialogue en cascade. Si aucun accord à long terme n'a été conclu à ce sujet, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies a entrepris de préparer le dialogue en cascade de 2020 sur la reconnaissance de la dignité par la civilité.

49. En 2019, 3 104 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 23 463. Cette formation est en cours d'actualisation, en coopération avec le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF). La version mise à jour devrait être publiée sur une nouvelle plateforme en 2020. Fin 2019, 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 21 070.

50. En 2019, le Bureau de la déontologie a modernisé son site Web afin que les informations essentielles sur les normes et les valeurs déontologiques soient plus accessibles, tant pour le personnel des Nations Unies que pour le grand public. Cette année, le nombre de pages vues s'est élevé à 176 254. Le site est disponible dans les six langues officielles de l'ONU.

E. Élaboration de normes et appui aux politiques

51. En donnant suite à 47 demandes du Secrétariat et d'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. Parmi les questions abordées figuraient l'acceptation de dons et de distinctions honorifiques conformément au Statut et au Règlement du personnel, la location de biens immobiliers, l'exercice d'activités politiques (élections nationales et locales, participation à des rassemblements et à des défilés) et les pratiques exemplaires de gestion des conflits d'intérêts. Le Bureau a également apporté des contributions de fond à diverses enquêtes.

52. Comme par le passé, le Bureau de la déontologie a contribué à améliorer la cohérence des dispositions relatives à la déontologie qui figurent dans le Statut et le Règlement du personnel, les circulaires du Secrétaire général et d'autres textes administratifs. Ces dispositions portaient sur des questions liées à la gestion des conflits d'intérêts pour les non-fonctionnaires, à l'usage personnel des médias sociaux, aux conduites répréhensibles, et notamment aux enquêtes et aux procédures disciplinaires connexes, ainsi qu'aux comportements prohibés.

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

53. Depuis 2007, le Groupe de la déontologie des Nations Unies a pour mandat d'arrêter des normes et politiques uniformes en matière de déontologie pour le Secrétariat et les organes et programmes dotés d'une administration distincte. En 2019, il a tenu 11 réunions. Sa composition et ses fonctions sont définies dans les circulaires [ST/SGB/2007/11](#) et [ST/SGB/2007/11/Amend.1](#) du Secrétaire général. Il se compose des huit chefs des bureaux de la déontologie du Secrétariat et des organes et programmes dotés d'une administration distincte. En 2019, il a été présidé par la Directrice du Bureau de la déontologie des Nations Unies et ses membres ont tenu des consultations sur des questions déontologiques complexes ayant des implications à l'échelle du système. La Chef du Bureau de la déontologie de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient a été la Présidente suppléante du Groupe de novembre 2018 à avril 2019 et de septembre à novembre 2019. La Directrice du Bureau de la déontologie du Programme alimentaire mondial (PAM) a été la Présidente suppléante par intérim de mai à août 2019 (lorsque la Présidente suppléante était en congé de longue durée) et a pris la relève en tant que Présidente suppléante à partir de décembre 2019.

54. La composition du Groupe a changé, de nouveaux déontologues ayant été nommés au Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) en 2019. En attendant la nomination d'un(e) déontologue, le FNUAP a conclu un accord avec le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) afin que le Directeur du Bureau de la déontologie du PNUD puisse fournir des services au personnel du FNUAP. Cet accord illustre l'esprit de collaboration dont les membres du Groupe font preuve pour maintenir l'indépendance de la fonction déontologique et garantir la continuité des services connexes.

55. Le Groupe a examiné les rapports annuels de ses membres. Il a continué d'étudier les moyens de présenter de manière plus cohérente et uniforme les données et les rapports sur les activités des bureaux de la déontologie. Il a mené des consultations concernant la meilleure façon de diffuser auprès du personnel des conseils sur l'acceptation de dons et de distinctions honorifiques, et notamment sur l'existence de procédures de signalement et de cession propres aux différentes entités. Pour faciliter la mise en commun de travaux, le Groupe a utilisé un site collaboratif sur une plateforme informatique hébergée par l'UNICEF.

56. Le Groupe a appuyé les réformes en cours à l'ONU en étudiant les moyens de continuer à fournir aux coordonnateurs résidents et aux équipes de pays des services cohérents en matière de déontologie. Ses membres ont également examiné la politique de tolérance zéro de l'Organisation à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Ils ont souligné la nécessité de formuler des conseils et des orientations déontologiques concernant le comportement qui est attendu des membres du personnel et les moyens de prévenir les conduites prohibées, en suivant la démarche coordonnée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

57. 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 aidé leurs entités respectives à appliquer, le cas échéant, les recommandations que le Corps commun d'inspection avait formulées dans son rapport consacré à l'examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2017/9](#)). Ils ont

examiné les cas de conflits d'intérêts et les améliorations à apporter au cadre de gestion de ces conflits, y compris les moyens de remédier aux cas de non-respect des obligations de déclaration.

58. Comme indiqué au paragraphe 41, la Présidente a consulté le Groupe dans le cadre de son examen de six affaires de représailles et a effectué un examen initial. La Présidente suppléante, la Présidente suppléante par intérim et les autres membres du Groupe nommés sur une base temporaire ont reçu des demandes d'examen de 14 affaires de représailles, selon les modalités prévues dans la circulaire [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#). Les bureaux de la déontologie concernés n'ont pas été admis à prendre part aux délibérations afin de garantir l'indépendance du processus. Le nombre d'examens effectués par la Présidente a augmenté entre 2015 et 2019 ; quant au nombre d'examen effectués par la Présidente suppléante, il a augmenté entre 2017 et 2019 (voir tableau 3). Dans le cadre de l'examen et de l'actualisation des politiques de protection contre les représailles de leurs entités respectives, les membres du Groupe ont également tenu compte des recommandations formulées par le Corps commun d'inspection dans son rapport consacré à l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies ([JIU/REP/2018/4](#)).

Tableau 3

Groupe de la déontologie : examen des décisions prises dans des affaires de représailles, 2015-2019

<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>
2014-2015	–	–	–	Sans objet	–	–
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

^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 [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 L'un de ces examens était 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 a procédé à de nouveaux examens préliminaires, a jugé les affaires recevables et a fait ouvrir des enquêtes. Trois examens sont en attente.

59. 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 de 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 onzième réunion du Réseau, organisée par l'Office européen des brevets et présidée par le Fonds monétaire international, qui s'est tenue à Munich (Allemagne).

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

60. 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. Dans son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie ([A/73/89](#)), le Secrétaire général a proposé des mesures et invité l'Assemblée générale à en approuver trois et à prendre note de trois autres. Afin que leur examen soit plus aisé, les propositions de mesures qui nécessitent l'approbation de l'Assemblée générale sont décrites aux paragraphes 61 à 68 ci-dessous et s'accompagnent d'informations sur leur fondement et sur les pratiques exemplaires pertinentes. Les autres mesures concernant la durée du mandat, les motifs de licenciement et les restrictions applicables après la cessation de service, qui ont été présentées à l'Assemblée générale pour information, sont décrites au paragraphe 94, alinéas d), e) et f), du document [A/73/89](#).

A. Présentation directe du rapport annuel du Bureau de la déontologie à l'Assemblée générale

61. À l'heure actuelle, le Bureau de la déontologie élabore un rapport annuel sur ses activités, qu'il soumet à l'Assemblée générale en tant que rapport du Secrétaire général. Si le Cabinet du Secrétaire général a pour pratique de s'en remettre au Bureau de la déontologie pour ce qui est du contenu de ses rapports, le fait que les documents rédigés par le Bureau doivent être examinés et approuvés par le Secrétaire général donne à tout le moins l'impression que le Bureau n'agit pas en toute indépendance lorsqu'il fait rapport à l'Assemblée.

62. Le Secrétaire général a suggéré que le Bureau de la déontologie soumette son rapport d'activités annuel directement à l'Assemblée générale. Les modalités de présentation du rapport proposées sont conformes aux pratiques exemplaires et aux recommandations du Corps commun d'inspection. Cinq des huit bureaux de la déontologie qui participent au Groupe de la déontologie des Nations Unies, à savoir ceux du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, de l'UNICEF et du PAM, font directement rapport à leurs organes directeurs chaque année. Dans son rapport sur la déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2010/3](#)), le Corps commun d'inspection a recommandé ce qui suit : « Le chef du bureau doit aussi avoir accès aux organes délibérants à la fois par les voies officielles et par des voies informelles [...], afin de garantir que l'indépendance de la fonction ne soit pas contournée par le chef du secrétariat. L'accès officiel se ferait par le biais du rapport annuel du bureau de la déontologie ou d'un résumé de ce rapport, qui doit être présenté à l'organe délibérant par le chef du secrétariat sans aucun changement, les observations éventuelles de celui-ci devant être consignées à part ». Dans de nombreux rapports, dont le dernier date de 2019 (voir [JIU/REP/2019/6](#), par. 80), le Corps commun d'inspection a réaffirmé qu'il était favorable à ce que le Bureau de la déontologie présente ses rapports annuels directement à l'Assemblée générale.

63. Les modalités de présentation de rapports proposées pour le Bureau de la déontologie seraient semblables à celles approuvées pour le BSCI, lequel présente des

rapports annuels au Secrétaire général, aux fins de leur transmission tels quels à l'Assemblée générale [voir résolution 48/218 B de l'Assemblée générale, par. 5 e) ii)].

B. Rôle accru du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit aux fins du renforcement du dispositif d'application du principe de responsabilité

64. Établi en vertu de la résolution 60/248 de l'Assemblée générale, le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit est un organe subsidiaire de l'Assemblée qui exerce des fonctions consultatives spécialisées et aide l'Assemblée à s'acquitter de ses responsabilités en matière de contrôle. Il est proposé d'accroître le rôle du Comité afin qu'il concoure au renforcement du dispositif d'application du principe de responsabilité, et ce de deux manières.

65. À l'heure actuelle, la performance du (de la) Chef du Bureau de la déontologie est évaluée dans le cadre d'un accord avec le Secrétaire général. Ce dernier a proposé de rattacher hiérarchiquement le Bureau de la déontologie au Comité, lequel serait chargé d'évaluer le plan de travail du Bureau et la performance de son (sa) chef. Cette mesure permettrait de renforcer non seulement l'indépendance du Bureau, mais aussi sa responsabilité, et de confier au Comité la supervision des travaux du Bureau. Dans ses rapports à l'Assemblée générale, le Comité a confirmé qu'il était favorable à la mesure proposée, notant qu'après avoir examiné les bonnes pratiques en vigueur dans les entités de contrôle des Nations Unies, il avait constaté que, dans la plupart des cas, l'examen des fonctions de déontologie relevait du mandat des comités de contrôle [voir A/73/304, par. 110 ; voir également A/74/280, par. 9 k)]. Par exemple, le Comité consultatif pour les questions d'audit et d'évaluation du PNUD a pour mandat de conseiller l'Administrateur(trice) du PNUD sur la nomination, l'évaluation de la performance, la prorogation du contrat et le licenciement du (de la) Directeur(trice) du Bureau de la déontologie⁹. Le Corps commun d'inspection a lui aussi confirmé qu'il appuyait cette proposition (voir JIU/REP/2018/4 et JIU/REP/2019/6). Si elle est approuvée, cette proposition ne pourra être mise en œuvre que si l'Assemblée générale modifie le mandat du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit.

66. En outre, le Secrétaire général a suggéré que lorsque le Bureau de la déontologie est appelé à donner son avis sur des questions concernant le Secrétaire général, y compris les allégations de conflit d'intérêts ou de représailles en cas de dénonciation d'abus, il soit autorisé à consulter le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit. La proposition répond aux préoccupations soulevées dans le rapport consacré à l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies, dans lequel le Corps commun d'inspection a souligné que les organes délibérants devaient définir les canaux et modalités appropriés, faisant par exemple intervenir des comités de contrôle indépendants, par lesquels il était possible de formuler, aux fins d'une enquête, des allégations concernant des manquements du chef de secrétariat de l'entité (voir JIU/REP/2018/4, recommandation 1).

C. Reclassement du poste de chef du Bureau de la déontologie au rang de sous-secrétaire général(e)

67. Le Secrétaire général a suggéré de reclasser le poste de chef du Bureau de la déontologie, en le faisant passer du rang de directeur(trice) (D-2) à celui de

⁹ Voir www.undp.org/content/dam/undp/library/corporate/Transparency/AEAC_TOR.pdf.

sous-secrétaire général(e). Si cette proposition est approuvée, ce nouveau grade s'appliquera à la prochaine personne qui occupera le poste. Sur la base des coûts salariaux standard fixés pour New York en 2019, la différence entre le coût annuel d'un poste de grade D-2 et celui d'un poste de sous-secrétaire général(e) est de 47 100 dollars.

68. Il est probable, comme le montre l'expérience, 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 et que ces conseils étaient dispensés par un(e) fonctionnaire de rang comparable. Le reclassement de ce poste renforcerait l'importance de la fonction déontologique au sein de l'Organisation. Si la proposition du Secrétaire général est approuvée, le (la) Chef du Bureau aura le même rang que l'Ombudsman de l'ONU, mais un rang inférieur à celui du (de la) chef du Bureau des services de contrôle interne, qui est nommé(e) au grade de secrétaire général adjoint(e).

VII. Conclusion

69. **L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport. Elle est également invitée à approuver les recommandations visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, formulées aux paragraphes 61 à 68 ci-dessus.**

Annexe

Niveau de participation des fonctionnaires au dispositif de transparence financière en 2019

<i>Entités 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			
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 Syrie	7	7	–
Bureau de l'informatique et des communications	13	13	–
Bureau de la Conseillère spéciale pour l'Afrique	4	4	–
Bureau de la coordination des activités de développement	83	81	2
Bureau de la coordination des affaires humanitaires	69	69	–
Bureau de la Défenseuse des droits des victimes	1	1	–
Bureau de la déontologie	13	13	–
Bureau de la Haute-Représentante pour les pays les moins avancés, les pays en développement sans littoral et les petits États insulaires en développement	3	3	–
Bureau de la présidence de l'Assemblée générale	5	5	–
Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit	3	3	–
Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question de la violence contre les enfants	3	3	–
Bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général pour la question des enfants et des conflits armés	2	2	–
Bureau de lutte contre le terrorisme	9	9	–
Bureau des affaires de désarmement	6	6	–
Bureau des affaires juridiques	26	26	–
Bureau des commissions régionales à New York	1	1	–
Bureau des Nations Unies auprès de l'Union africaine	4	4	–
Bureau des Nations Unies pour la prévention des catastrophes	8	8	–
Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies	3	3	–
Bureau des services de contrôle interne	10	10	–
Cabinet du Secrétaire général	21	21	–
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies	12	12	–
Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies/Bureau de la gestion des investissements	83	83	–
Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires	2	2	–
Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique	53	53	–
Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale	41	41	–
Commission économique pour l'Afrique	136	136	–
Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes	131	131	–
Commission économique pour l'Europe	7	7	–
Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement	23	23	–

<i>Entités 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>
Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination	3	3	–
Coordonnatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	1	1	–
Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences	21	21	–
Département de la communication globale	81	81	–
Département de la sûreté et de la sécurité	23	23	–
Département des affaires économiques et sociales	50	50	–
Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, y compris les missions politiques spéciales	385	384	1
Département des opérations de paix	30	30	–
Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité	61	61	–
Direction exécutive du Comité contre le terrorisme	4	4	–
Haut-Commissariat aux droits de l'homme	25	25	–
Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux	68	68	–
Office des Nations Unies à Genève	69	69	–
Office des Nations Unies à Nairobi	38	38	–
Office des Nations Unies à Vienne	16	16	–
Office des Nations Unies contre la drogue et le crime	95	95	–
Tribunal spécial pour le Liban	41	41	–
Tribunal spécial résiduel pour la Sierra Leone	1	1	–
Total partiel (à l'exclusion des opérations de maintien de la paix)	1 798	1 795	3
Opérations de maintien de la paix	1 494	1 494	–
Organismes, institutions et entités diverses des Nations Unies	2 865	2 859	6
Total	6 157	6 148	9