



## Conseil économique et social

Distr. générale  
25 avril 2019  
Français  
Original : anglais

**Pour décision**

### Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

**Session annuelle de 2019**

11-13 juin 2019

Point 9 de l'ordre du jour provisoire\*

## Rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2018

### *Résumé*

Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration de l'UNICEF en application de la section 5.4 de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte ». Comme le prévoit la circulaire, le rapport a été examiné par le Groupe de la déontologie des Nations Unies qui a également formulé des recommandations.

Le rapport annuel passe en revue chacun des domaines d'activité relevant du mandat du Bureau : a) élaboration de normes et aide à la formulation des politiques ; b) formation, éducation et sensibilisation ; c) conseils et orientations ; d) Dispositif de transparence financière ; e) protection du personnel contre des représailles ; f) participation aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. En application de la décision 2014/12 du Conseil d'administration, le rapport formule aussi des observations et des recommandations à l'intention de la direction visant à renforcer la culture d'intégrité et de conformité de l'organisation. Il couvre les activités menées et les services rendus pour répondre aux besoins du personnel de l'UNICEF ainsi qu'à ceux de consultants et d'autres membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, le cas échéant.

On trouvera à la section X les éléments d'un projet de décision.

\* [E/ICEF/2019/9](#).



## **I. Introduction**

1. Le présent rapport, le dixième depuis la création du Bureau de la déontologie de l'UNICEF en décembre 2007, porte sur l'année civile 2018. Établi conformément à la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte », il est soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2019.

## **II. Présentation et informations générales sur les activités du Bureau de la déontologie**

2. Comme les années précédentes, le Bureau de la déontologie a mené ses activités dans les domaines d'activité ci-après relevant de son mandat :

a) Fournir à la direction des orientations et une aide à la formulation des politiques concernant l'élaboration de normes déontologiques, en procédant à des examens et en dispensant des conseils sur les règles, politiques, procédures et pratiques de l'organisation pour renforcer et promouvoir le plus haut niveau d'éthique et d'intégrité qu'exigent la Charte des Nations Unies, les autres statuts et règlements du personnel en vigueur, les directives de l'UNICEF et les normes de conduite de la fonction publique internationale ;

b) Mieux faire prendre conscience au personnel des valeurs et des normes de conduite et procédures prônées par l'Organisation des Nations Unies, grâce à des activités de formation et d'autres activités de sensibilisation ;

c) Fournir au personnel et à la direction, à leur demande, des orientations et des conseils confidentiels sur les questions de déontologie ;

d) Administrer le Dispositif de transparence financière ;

e) Exercer les responsabilités attribuées par la politique de protection contre des représailles ;

f) Contribuer à des approches harmonisées des questions de déontologie au sein du système des Nations Unies.

3. Le Bureau de la déontologie a reçu et traité 738 demandes de service en 2018, contre 634 en 2017 et 321 en 2016. Ainsi, en 2018, le nombre de demandes a plus que doublé par rapport à 2016 et a continué d'augmenter sensiblement depuis 2017. Cette hausse constante des demandes de service est attribuable à trois grands facteurs :

a) Sur la base de l'expérience acquise en 2016 et 2017, le Bureau de la déontologie a poursuivi et intensifié ses efforts en 2018 pour améliorer sa visibilité et son accessibilité auprès de l'ensemble du personnel de l'UNICEF dans le monde. Le Bureau a participé à de nombreuses initiatives de communication et de sensibilisation, comme la mise en place pour la deuxième fois de l'initiative « Mois de la déontologie de l'encadrement » en octobre 2018, l'amélioration de la cohérence des médias sociaux internes et le renforcement de sa présence sur l'intranet de l'UNICEF, en mettant en particulier l'accent sur l'accessibilité et la convivialité ;

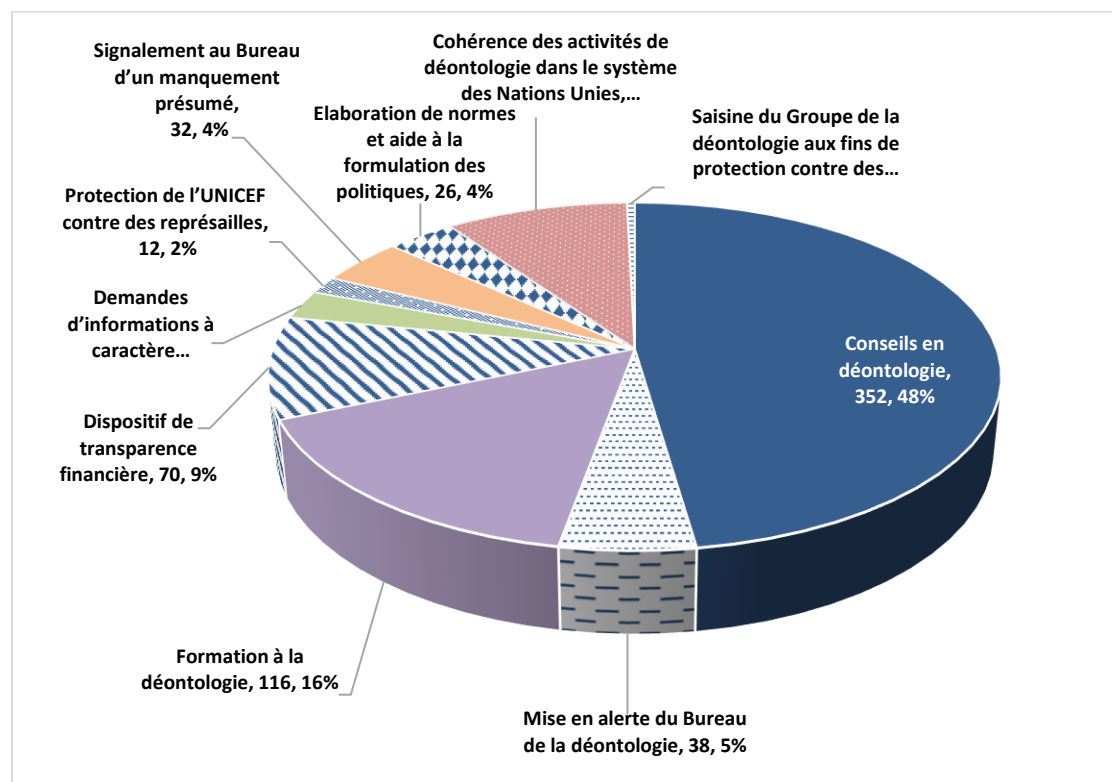
b) Après les changements apportés aux postes de direction de l'UNICEF au début de l'année 2018, un nouvel élan et un regain d'intérêt dans le monde se sont manifestés à tous les niveaux pour l'examen, la défense et la promotion du mandat du Bureau de la déontologie, à savoir cultiver et favoriser une culture de la déontologie et de l'intégrité. Ce phénomène a coïncidé avec la portée du mouvement #MeToo dans le secteur humanitaire, notamment le système des Nations Unies. La décision de la Directrice générale de confier trois études indépendantes sur les

questions liées à l'égalité des genres et à l'inconduite sexuelle a parfaitement illustré ce nouvel élan et ce regain d'intérêt. Ces trois études couvrent le système mis en place par l'UNICEF de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ; la gestion par l'UNICEF des questions relatives au harcèlement sexuel ; la discrimination et le harcèlement sexistes au travail. Deux des groupes de conseillers experts ont présenté avant la fin 2018 leurs rapports finals où sont formulées des recommandations à l'attention de l'UNICEF. Le troisième groupe, à savoir l'Équipe spéciale indépendante chargée des questions de discrimination, de harcèlement et d'abus d'autorité sexistes au travail, devrait achever ses travaux en juin 2019. Le Bureau de la déontologie a été consulté, interrogé et informé sur le travail de chaque groupe ;

c) Le Bureau de la déontologie a également fait des efforts considérables en 2018 pour continuer de développer la communauté des animateurs des dialogues sur la déontologie, en particulier dans les bureaux de pays, ce qui a amené une hausse du nombre de demandes de services à la suite des dialogues.

4. Parmi les demandes de services reçues en 2018, 48 % portaient sur des avis et des conseils confidentiels sur les questions de déontologie [domaine 2 c)] ; 16 % sur la formation à la déontologie [domaine 2 b)] ; 9 % sur la cohérence et l'harmonisation des activités menées par l'Organisation des Nations Unies en matière de déontologie [domaine 2 f)] ; 9 % sur la fourniture de conseils relatifs au Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts [domaine 2 d)]. Les hausses les plus notables concernaient le nombre de demandes de formations à la déontologie ainsi que les demandes, y compris de renseignements, ayant trait à la protection contre des représailles.

Figure I  
**Nombre de demandes de services auprès du Bureau de la déontologie, par catégorie, en 2018**



5. Conformément au plan de travail du Bureau de la déontologie, ses activités menées en 2018 sont restées principalement axées sur l'amélioration de l'information, de la sensibilisation, de la formation et de l'éducation en matière de déontologie, en particulier la déontologie de l'encadrement. Comme expliqué ci-dessous, le Bureau a continué de tester et de mettre au point de nouveaux modèles de sensibilisation et d'interaction, dans le but d'informer un maximum de membres du personnel de l'UNICEF, qu'ils soient fonctionnaires ou non.

6. Durant toute l'année 2018, le Bureau de la déontologie a continué de travailler en étroite collaboration avec les différents bureaux de l'UNICEF afin d'assurer un appui et des services sans faille et cohérents aux fonctionnaires souhaitant obtenir des conseils sur les questions concernant le milieu de travail et d'autres aspects liés à la conduite du personnel. Le Bureau a collaboré étroitement avec les organes suivants : la Division des ressources humaines, le Bureau de l'audit interne et des investigations, le Bureau de l'Ombudsman pour les fonds et programmes des Nations Unies, les Conseillers du personnel, la Division des technologies de l'information et de la communication, ainsi que l'Association mondiale du personnel au niveau mondial et régional, et l'Association du personnel de New York. S'agissant des questions de politique générale en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels, le Bureau de la déontologie a été régulièrement consulté par les parties prenantes concernées de la Division des ressources humaines, l'équipe de la protection de l'enfance de la Division des programmes et le responsable du Service de la protection de l'enfance nouvellement créé sous l'autorité de la Directrice générale adjointe chargée de la gestion. Le Bureau de la déontologie a aussi travaillé étroitement avec les bureaux régionaux et les bureaux de pays. En outre, la Conseillère principale en déontologie a régulièrement rencontré la Directrice générale et le Chef du personnel. Le Bureau de la déontologie a également été consulté sur le mandat des deux nouveaux postes intéressant sa mission : le poste de Coordonnateur principal pour la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et les abus sur le lieu de travail, et le poste de Conseiller spécial en matière de culture institutionnelle, chacun relevant directement de la Directrice générale. Les avis de vacance ont été publiés pour ces postes qui n'étaient toutefois pas encore pourvus à la fin 2018.

Tableau 1

**Comparaison du nombre de demandes de services de déontologie par catégorie pour 2016-2018**

<i>Catégorie</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Conseils en déontologie <sup>a</sup>	141	311	352
Saisine du Groupe de la déontologie aux fins de protection contre des représailles <sup>b</sup>	2	2	3
Mise en alerte du Bureau de la déontologie <sup>c</sup>	10	42	38
Formation à la déontologie	66	69	116
Dispositif de transparence financière	17	42	70
Demandes d'informations à caractère général par le personnel	11	23	20
Presse	2	0	0
Protection de l'UNICEF contre des représailles	5	6	12

<i>Catégorie</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
Signalement au Bureau d'un manquement présumé	5	32	32
Activités normatives et aide à la formulation des politiques	28	32	26
Cohérence des activités de déontologie dans le système des Nations Unies (consultations au sein du Groupe de la déontologie)	34	75	69
<b>Total</b>	<b>321</b>	<b>634</b>	<b>738</b>

<sup>a</sup> Le Bureau de la déontologie considère comme demande de conseil en déontologie toute demande individuelle de conseils et d'orientations en lien avec des éléments factuels, émise par un membre du personnel, qu'il soit fonctionnaire ou non. Une seule demande implique souvent de multiples courriels ou entretiens, mais il arrive qu'un seul échange suffise.

<sup>b</sup> Cette catégorie renvoie aux consultations menées par la présidente du Groupe de la déontologie des Nations Unies auprès des membres du Groupe, dans le cadre de l'examen par celle-ci des décisions relatives à la protection contre des représailles. Autrement dit, les membres du Groupe assurent l'examen des dossiers dont la décision est confiée à l'un(e) de leurs pairs. Ces examens ont lieu sur demande des requérants (qu'ils soient fonctionnaires ou non).

<sup>c</sup> Le Bureau de la déontologie est informé d'une situation particulière par un membre du personnel ayant ou non le statut de fonctionnaire, mais ce dernier lui demande expressément de ne pas intervenir.

### III. Formation, éducation et sensibilisation

7. Les activités menées par le Bureau de la déontologie en 2018 ont continué de porter en particulier sur les initiatives de communication, formation et éducation en matière de déontologie et de déontologie de l'encadrement. L'objectif global était de continuer à mieux faire connaître et comprendre les Statuts et Règlements du personnel de l'Organisation des Nations Unies, et les règles et les normes de conduite de l'UNICEF, ainsi que le mandat du Bureau. En 2018, le Bureau a continué d'intensifier ses efforts pour établir des contacts et dialoguer avec la direction de l'UNICEF et pour continuer de sensibiliser à l'importance de « l'exemple donné au plus haut niveau ».

8. C'est ainsi que la Conseillère principale en déontologie a été invitée à animer et coanimer des débats sur la déontologie organisés en 2018 lors de deux réunions de l'Équipe mondiale de gestion de l'UNICEF. Les participants ont pu y débattre des difficultés et perspectives rencontrées par les membres de la direction de l'UNICEF dans la promotion et la modélisation des comportements éthiques. Ces réunions ont également été l'occasion de débattre de la culture et des valeurs avec lesquelles l'UNICEF souhaite être identifié à l'avenir aussi bien à l'intérieur de l'organisation qu'à l'extérieur.

9. L'organisation, la coordination et la conduite pour la deuxième fois de l'initiative « Mois de la déontologie de l'encadrement » à l'échelle de l'UNICEF constituent l'une des autres grandes actions de sensibilisation menées par le Bureau de la déontologie en 2018. L'initiative a eu lieu durant tout le mois d'octobre 2018 avec pour point d'orgue la Journée mondiale de la déontologie, tenue le 17 octobre. Le Mois de la déontologie de l'encadrement pour 2018 a été l'occasion de mettre l'accent sur la complémentarité entre la déontologie, d'une part, et la culture et les valeurs de l'UNICEF, d'autre part, en particulier ses valeurs déontologiques fondamentales que sont l'intégrité, le respect et la transparence. Tirées du Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et des Normes de conduite de la fonction publique internationale, ces

valeurs constituent les valeurs fondamentales de l'UNICEF au même titre que l'attention et la confiance.

10. Le Mois de la déontologie de l'encadrement pour 2018 a été l'occasion d'inciter les bureaux de l'UNICEF dans le monde à organiser des activités autour des questions relatives à la déontologie qu'ils avaient repérées comme étant intéressantes et importantes particulièrement pour les tâches quotidiennes réalisées par lesdits bureaux et leurs divisions respectives. Le Bureau de la déontologie a conçu et partagé une trousse d'information qui inclut des présentations, des études de cas et des propositions de thèmes de discussions, pour permettre aux bureaux et divisions dans le monde de lancer les entretiens appropriés autour de la déontologie. Au total, 65 bureaux ont participé aux activités du Mois de la déontologie de l'encadrement pour 2018, dont 10 sièges, 5 bureaux régionaux et 50 bureaux de pays. Selon les résultats de l'enquête réalisée auprès des participants au Mois de la déontologie de l'encadrement, les membres du personnel ont débattu avec beaucoup d'intérêt des thèmes suivants (par ordre décroissant d'importance) : respect, conflit d'intérêts, abus d'autorité, intégrité et transparence.

11. Au niveau mondial, au moins 2 700 fonctionnaires – plus de 18 % des effectifs mondiaux – ont participé à une activité quelconque de formation ou de sensibilisation à la déontologie au cours du mois d'octobre. Les fonctionnaires de 50 bureaux de pays ont coordonné les événements organisés dans le cadre du Mois de la déontologie de l'encadrement, tels que les réunions casse-croûte, les projections de films, les jeux de rôle et les discussions de l'ensemble du personnel. À l'occasion de la Journée mondiale de la déontologie, de nombreux fonctionnaires ont renouvelé leur serment professionnel dans le cadre d'une initiative conduite par la Directrice générale pour rappeler l'importance de leur engagement pour les valeurs fondamentales de l'UNICEF.

12. Outre cette initiative très remarquée et de premier plan, le Bureau de la déontologie a continué d'appliquer ses méthodes et outils habituels de formation, d'éducation et de sensibilisation en poursuivant leur diversification. L'UNICEF a continué de proposer sa formation en ligne intitulée « Éthique et intégrité à l'UNICEF », inspirée du module d'apprentissage en ligne du Secrétariat et lancée en juin 2015. Disponible en anglais, en espagnol et en français, cette formation est obligatoire pour tous les agents actuellement en poste et fait partie intégrante du programme d'entrée en fonction de tous les nouveaux membres du personnel.

13. Au début de l'année 2018, à la demande de la Directrice générale et avec l'appui du Bureau de la déontologie, la Division des ressources humaines a lancé une campagne déployée à l'échelle de l'organisation avec pour objectif d'atteindre 100 % de taux d'achèvement avant le 1<sup>er</sup> avril 2018 concernant les formations en ligne obligatoires à la prévention du harcèlement sexuel, du harcèlement et des abus de pouvoir, ainsi qu'à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Cet objectif ambitieux n'a pas été entièrement atteint, mais la campagne conduite à l'échelle de l'UNICEF a contribué à une hausse importante des taux d'achèvement. Au 6 avril 2018, 84 % de tous les fonctionnaires avaient suivi les programmes de formation à la prévention du harcèlement sexuel, du harcèlement et de l'abus de pouvoir, et 91 % de tous les fonctionnaires avaient achevé le programme de formation à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Au 20 février 2019, ces taux avaient augmenté à 92 % et 94 % respectivement. Uniquement disponible en anglais au moment de son lancement en août 2017, ce programme de formation est désormais dispensé également en arabe, espagnol et français depuis décembre 2018.

14. En 2018, 53 séances de formation collective à la déontologie et à l'aide à la sensibilisation ou à la formation ont été organisées par le Bureau de la déontologie. Du fait de l'intérêt renouvelé pour la déontologie de l'encadrement, un accent particulier a également été mis sur les formations individuelles pour les cadres et les superviseurs.

C'est ainsi qu'une trentaine de cadres et superviseurs ont été formés en présentiel par la Conseillère principale. Durant l'année 2018, des séances de formation ont été dispensées dans 19 bureaux de pays, 16 bureaux ou divisions du siège et six bureaux régionaux. Pour atteindre le maximum de fonctionnaires, le Bureau de la déontologie a tenu de multiples séances selon la taille de chaque bureau. Outre les cours en ligne sur la déontologie et les normes de conduite, le Bureau a dispensé des formations à la déontologie sur mesures à un total de 2 786 membres du personnel, dont 1 510 en présentiel et 1 276 à distance. Sur ceux qui ont été formés en présentiel, 803 étaient en poste dans des villes sièges (notamment lors des séances d'orientation des nouveaux fonctionnaires), 453 étaient basés dans les bureaux régionaux et de pays, 214 étaient membres des équipes dirigeantes ou opérationnelles régionales ou mondiales, et 40 étaient des représentants de l'Association mondiale du personnel.

15. En 2018, la Conseillère principale a participé aux réunions des Équipes régionales de gestion pour l'Afrique de l'Est et l'Afrique australe, l'Europe et l'Asie centrale, et l'Amérique latine et les Caraïbes. Depuis sa prise de fonction en février 2016, la Conseillère principale y a participé pour chaque région de l'UNICEF et a rencontré en personne les directeurs régionaux et les représentants des bureaux de pays. La Conseillère principale a profité de ces missions officielles pour animer des séances en présentiel de formation et de sensibilisation à la déontologie dans les villes sièges de Copenhague et Genève, les bureaux régionaux pour l'Amérique latine et les Caraïbes, et pour l'Europe et l'Asie centrale, ainsi que les bureaux de pays du Panama et de l'Éthiopie. En outre, en réponse à une demande du représentant du Mali, la Conseillère principale a entrepris une mission d'une semaine au bureau de pays du Mali pour proposer des séances en présentiel de formation et de sensibilisation à la déontologie en français ainsi qu'un webinaire diffusé dans le monde en langue française sur l'éthique, la déontologie, la culture et les valeurs. Le webinaire a été très suivi par le personnel du bureau de pays tout en étant accessible aux membres du personnel dans le monde. Il a été ultérieurement enregistré et affiché sur le site intranet du Bureau de la déontologie.

16. À New York, la Conseillère principale a animé une séance à l'occasion de l'assemblée générale annuelle de l'Association mondiale du personnel ainsi que trois formations à distance de l'Association régionale du personnel pour les régions Afrique de l'Ouest et du Centre, Europe et Asie centrale, et Afrique de l'Est et australe. Une séance d'initiation a également été proposée aux nouveaux représentants. Le Bureau de la déontologie a animé six séances sur la déontologie en présentiel pour les nouvelles recrues dans les villes sièges, ainsi que sept séances de formation conjointes en présentiel avec le personnel du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies en poste à New York.

17. Le Bureau de la déontologie a organisé et conduit quatre webinaires accessibles aux fonctionnaires du monde entier sur les thèmes ci-après jugés d'un grand intérêt pour ceux-ci : a) Prévention de l'exploitation et des abus sexuels ainsi que du harcèlement sexuel ; b) Abus d'autorité et harcèlement au travail : ce que chacun d'entre nous peut faire pour les prévenir, les faire cesser et les combattre ; c) Protection des lanceurs d'alerte contre les représailles : objet, importance et modifications apportées dans la version révisée de la politique l'UNICEF ; d) Éthique, déontologie, culture et valeurs. Des acteurs de l'organisation participent aux webinaires. Toutefois, des experts extérieurs à l'organisation interviennent pour les webinaires sur la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles et sur l'éthique, la déontologie, la culture et les valeurs. Chaque webinaire a rassemblé jusqu'à 161 participants par séance dans le monde, et 561 participants au total.

18. Le Bureau de la déontologie a continué d'accélérer le déploiement mondial de l'initiative relative aux animateurs des dialogues sur la déontologie lancée en 2014 sur le modèle « former le formateur ». Le rôle de ces animateurs est de sensibiliser

les fonctionnaires aux questions de la déontologie et de l'intégrité qui sont attendues d'eux, au moyen de réunions régulières (au minimum trimestrielles) avec tout le personnel d'un bureau de pays donné. Ils doivent également animer un échange sur un thème spécifique en lien avec la déontologie, en s'appuyant sur les études de cas et les présentations mises à disposition des animateurs formés. Le Bureau a formé à distance 106 nouveaux animateurs en 2018. C'est ainsi qu'à la fin 2018, l'initiative a été menée à bien dans 92 bureaux de pays de l'UNICEF dans six des sept régions avec au total la participation de plus de 310 animateurs actifs dans le monde.

19. Par rapport à 2016 et 2017, le nombre de séances, en présentiel et sur mesures, de formation à la déontologie a connu une hausse notable de 117 % (de 30 à 65 séances). Le Bureau de la déontologie a attribué cette hausse à une meilleure prise de conscience de l'importance et de l'intérêt des activités en présentiel de formation à la déontologie, en particulier parmi les cadres supérieurs. En outre, un regain d'intérêt s'est manifesté pour les formations à la déontologie dispensées en présentiel aux nouveaux hauts responsables de l'UNICEF ou aux fonctionnaires en poste promu à des postes supérieurs. Au total, le nombre de fonctionnaires ayant reçu une formation à la déontologie sur mesures et dispensée en présentiel par le Bureau de la déontologie en 2018 a augmenté de 59 % par rapport à 2017 (de 947 à 1 510), tandis que le nombre de fonctionnaires ayant reçu une formation à la déontologie sur mesures et à distance a baissé de 16 % (de 1 514 à 1 276). Dans l'ensemble, le nombre de fonctionnaires ayant reçu une formation à la déontologie sur mesures (autre que les formations en ligne obligatoires), soit à distance soit en présentiel, a augmenté de près de 13 % (de 2 461 à 2 786).

20. Enfin, le Bureau de la déontologie a sélectionné, pour une partie de l'année, trois étudiants diplômés originaires de pays de programme de l'UNICEF d'Asie centrale, d'Europe de l'Est et du Moyen-Orient. Ceux-ci effectueront un stage de communication sur la déontologie pour contribuer à intensifier l'élaboration et l'utilisation des nouveaux outils de communication électronique et des médias sociaux dans le souci de toucher le plus grand nombre possible de fonctionnaires de l'UNICEF, l'accent étant mis en particulier sur le personnel recruté sur le plan national, le personnel de l'UNICEF originaire de pays de programme et le personnel plus jeune de l'UNICEF.

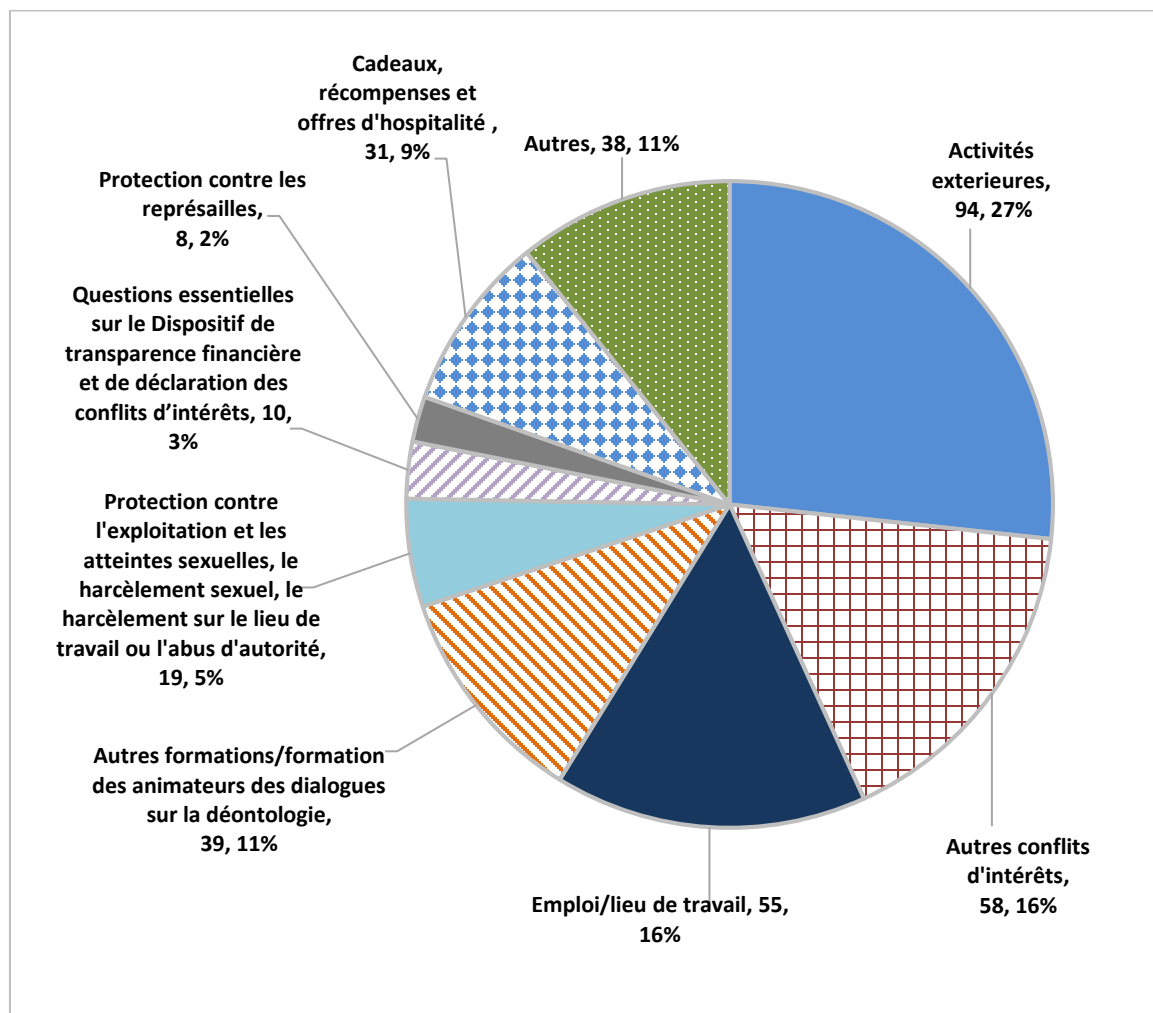
21. Le Bureau de la déontologie a reçu 352 demandes individuelles de conseils en déontologie en 2018 contre 311 en 2017 et 141 en 2016. Comme le montre la figure II, 27 % des demandes concernaient les activités extérieures des fonctionnaires, et 16 % concernaient d'autres sortes de conflits d'intérêts. La majorité (environ 58 %) des demandes émanaient de bureaux de pays de la part soit de fonctionnaires soit de cadres souhaitant obtenir des conseils.

22. Dans un contexte de changements institutionnels, comme indiqué plus haut, le Bureau de la déontologie a constaté, durant les premier et deuxième trimestres, une hausse du nombre de demandes de conseils et d'orientations sur le signalement d'un manquement présumé et l'obtention d'une protection contre les représailles. Cela a également amené une hausse notable du nombre de demandes de protection contre les représailles. Le Bureau de la déontologie estime plausible et, de fait, probable que cette hausse notable tient aux réformes apportées à la politique de l'UNICEF en matière de protection des lanceurs d'alerte contre les représailles, qui sont entrées en vigueur en juin 2018 en permettant pour la première fois de bénéficier, sous certaines conditions, de mesures de prévention des représailles. En outre, la suppression de la prescription, autrement dit du délai prévu pour demander une protection contre les représailles, était au nombre des réformes à la politique de l'UNICEF sur la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles. Une autre question de politique générale qui a suscité un surcroît de demandes de conseils et d'orientations de la part du personnel concernait les



modifications apportées en avril 2018 à la directive sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité (CF/EXD/2012-007) pour y supprimer les délais et autoriser le signalement anonyme.

Figure II  
Demandes de conseils en déontologie, par sous-catégorie, en 2018



#### IV. Élaboration de normes et aide à la formulation des politiques

23. En application de la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte », le Bureau de la déontologie fournit à la direction des orientations et une aide à la formulation des politiques concernant l'élaboration de normes déontologiques, en procédant à des examens et en dispensant des conseils sur les règles, politiques, procédures et pratiques de l'organisation, afin de renforcer et promouvoir le plus haut niveau d'éthique et d'intégrité.

24. Afin d'aider le Bureau de la déontologie à exécuter son mandat, le Bureau de la déontologie a tenu des réunions collaboratives régulières avec la Section des politiques

et du droit administratif de la Division des ressources humaines, le Bureau de l'audit interne et des investigations, les Conseillers du personnel et le Bureau de l'Ombudsman.

25. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a été consulté et a fourni des conseils sur un certain nombre de grands projets d'élaboration des politiques. En particulier, le Bureau a été consulté par la Division de la gestion et de l'administration financières sur un projet de la stratégie de lutte contre la fraude de l'UNICEF. Il a en outre contribué à la conception de l'enquête Global Pulse 2018 lancée en mars 2018.

26. Le Corps commun d'inspection (CCI) a consulté le Bureau de la déontologie avant de finaliser son rapport sur la protection des lanceurs d'alerte. Le Bureau a également été consulté par la direction de l'UNICEF qui a apporté sa contribution et ses observations audit rapport. La direction de l'UNICEF l'a aussi consulté sur le rapport de l'UNICEF relatif aux recommandations du CCI. Ce document est préparé tous les ans par la direction de l'UNICEF sur les tous derniers rapports du CCI.

27. Le Bureau de la déontologie a été consulté sur les prochaines mesures à prendre pour accélérer la mise en œuvre de la Politique de conduite pour la promotion de la protection et de la défense des enfants (Politique de protection de l'enfant) adoptée par l'UNICEF à la mi-2016. L'UNICEF a accompli une avancée majeure en mai 2018 en mettant en place un Service de la protection de l'enfance dépendant du Bureau de la Directrice générale sous l'autorité de la Directrice générale adjointe chargée de la gestion. Ce service a été créé avec pour mandat de coordonner la mise en œuvre opérationnelle de la politique de protection de l'enfant et la réalisation d'un solide cadre de protection de l'enfance. Après la création du service, le Bureau de la déontologie a été consulté et a formulé des observations sur les projets d'un cadre de protection de l'enfance de l'UNICEF et de normes concernant le personnel de l'UNICEF sur la protection de l'enfance.

28. Le Bureau de la déontologie juge encourageants les progrès accomplis en 2018 dans la mise en œuvre opérationnelle de la politique de protection de l'enfance. Celle-ci prévoit en particulier que les directeurs de division de l'UNICEF établiront des procédures et des directives appropriées pour la mettre en œuvre dans leurs champs de responsabilité respectifs. Le Service de la protection de l'enfance peut donc utilement aider à coordonner la promulgation des normes dans le cadre de protection de l'enfance dans la mesure où celui-ci fournit un modèle législatif complet, mais en même temps très complexe du fait de sa nature décentralisée.

29. De la sorte, outre les points déjà abordés ci-dessus, le Service de la protection de l'enfance a tenu le Bureau de la déontologie informé de son action en 2018, à savoir a) la constitution d'un réseau de points focaux pour la protection de l'enfance ; b) le recrutement d'un spécialiste dans la protection des données au niveau mondial chargé d'aider à la mise au point d'un cadre mondial de protection et de confidentialité des données ; c) la mise place d'un plan de formation à la protection de l'enfance ; d) les modifications liées à la protection de l'enfance apportées aux accords conclus avec les partenaires d'exécution ; e) les améliorations apportées à la planification des risques liés à la protection de l'enfance. Le Bureau de la déontologie se réjouit de poursuivre sa collaboration avec le service pour garantir l'application de normes complètes, cohérentes et harmonieuses. Le Bureau estime également encourageant que le cadre de protection de l'enfance de l'UNICEF ait été débattu durant une réunion parallèle de l'Équipe mondiale de gestion organisée en février 2019.

30. Les activités que l'UNICEF a mises en œuvre en 2018 concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ont été présentées au Conseil d'administration dans la réponse de l'administration à l'examen effectué par le groupe indépendant d'expertes des mesures prises par l'UNICEF aux fins de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ([E/ICEF/2019/6](#)). Durant toute l'année

2018, le Bureau de la déontologie a continué d'être informé ou consulté en tant que caisse de résonance sur les initiatives de l'UNICEF liées à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

31. Dans le cadre de ses fonctions d'élaboration de normes déontologiques et d'aide à la formulation des politiques, le Bureau de la déontologie a présenté les activités de son programme lors de la réunion annuelle du Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNICEF.

32. Au milieu de l'année 2018, des normes ont été établies par la Directrice générale adjointe chargée de la gestion pour garantir la consultation efficace du Bureau de la déontologie sur les documents du cadre réglementaire, afin qu'il puisse fournir à un stade précoce des contributions de fond et ses services de consultations concernant les politiques et procédures nouvelles ou révisées de l'UNICEF qui ont une incidence sur les normes de conduite du personnel de l'UNICEF et des partenaires d'exécution ou qui s'y rapportent autrement. Le cadre de consultation et d'élaboration des politiques est coordonné par le référent pour la Division de la gestion et de l'administration financières. C'est ainsi que le Bureau de la déontologie a été associé aux premiers stades de l'élaboration des politiques et de la réorganisation de la bibliothèque du cadre réglementaire, de même qu'au cadre de consultation et d'élaboration des politiques.

## **V. Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts**

33. Conformément à la directive CF/EXD/2012-003 relative à la transparence financière et à la déclaration des conflits d'intérêts, le Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts est conçu pour atténuer les risques que fait courir à l'organisation tout conflit d'intérêts (réel ou potentiel) d'un membre du personnel en aidant les fonctionnaires à comprendre, identifier et prévenir les situations amenant des conflits réels, potentiels ou perçus entre leurs intérêts personnels et ceux de l'organisation. Comme lors des années précédentes, toutes les cinq étapes du Dispositif ont été menées à bien en 2018 : a) enregistrement des fonctionnaires participants ; b) présentation d'une déclaration par les fonctionnaires participants ; c) examen des déclarations par le Bureau ; d) vérification des déclarations par le Bureau ; e) l'émission d'autorisations ou la publication de notes d'orientation par le Bureau.

34. Conformément à la directive, tous les fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur, ainsi que ceux dont les attributions sont désignées dans la politique de transparence financière de l'UNICEF sont tenus de remplir une déclaration de situation financière. Pour chaque année de déclaration, les chefs de bureau ou directeurs de division sont chargés d'identifier et d'enregistrer les membres du personnel qui sont tenus d'effectuer cette déclaration en raison de leur niveau ou titre fonctionnel, conformément à la politique de transparence financière, sous la direction du Bureau de la déontologie. Celui-ci a fourni des orientations et un appui technique aux bureaux et divisions pour faciliter l'enregistrement des fonctionnaires conformément à la politique. Il a également publié des directives d'enregistrement mises à jour pour garantir que les fonctionnaires sont inscrits selon leur niveau de responsabilité et le degré de risque institutionnel lié à leurs fonctions. En 2018, le nombre total de déclarants (entre 2 100 et 2 200) a pu être maintenu à peu près au même niveau qu'en 2017. Comme le confirme la société d'audit extérieure KPMG dans sa recommandation, le Bureau de la déontologie estime important d'intensifier l'approche axée sur les risques du Dispositif en réduisant le nombre de déclarants et en recentrant leur profil.

35. Au total, 2 160 fonctionnaires ont fait l'objet d'un examen dans le cadre de l'exercice 2018 du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, qui couvre l'année considérée close le 31 décembre 2017. La répartition des déclarants était la suivante : 6,3 % d'agents occupant des postes de direction ; 59,5 % de fonctionnaires appartenant à la catégorie de personnel recruté sur le plan international (contre 53,6 % en 2017) ; 23,7 % appartenant à la catégorie de personnel recruté sur le plan national ; 16,9 % relevant de la catégorie des services généraux (contre 18 % en 2017).

Tableau 2

**Taux de participation au Dispositif de transparence financière, 2007–2018**

<i>Année</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de présenter une déclaration</i>	<i>Pourcentage de déclarations présentées (pourcentage)</i>
2007	2 545	82,8
2008	2 556	83,8
2009	2 536	100,0
2010	2 365	99,6
2011	2 592	99,7
2012	2 694	99,9
2013	2 498	100,0
2014	2 594	100,0
2015	2 549	98,9
2016	2 524	99,3
2017	2 067	99,9
<b>2018</b>	<b>2 160</b>	<b>99,9</b>

36. Sur le total des déclarants en 2018, environ 5,4 % n'avaient rien à déclarer contre 7,6 % en 2017. Autrement dit, ils ont répondu par la négative à l'ensemble des questions, à savoir que leurs biens ne dépassaient pas le seuil prescrit, et qu'ils ne se trouvaient pas dans une situation risquant d'entraîner un éventuel conflit d'intérêts devant être examiné et étudié par le Bureau de la déontologie. Quelque 0,8 % des participants, en légère hausse par rapport à 2017, avait reconnu se trouver en situation de conflit d'intérêts et avait déjà pris des mesures pour y remédier.

37. Les résultats de l'examen ont amené à conclure à l'absence de conflit d'intérêts pour environ 95 % des participants, autrement dit ceux qui n'avaient rien eu à déclarer et ceux qui avaient pris des mesures pour y remédier. Quelque 5 % des participants ont reçu des conseils ou bien ont pris les mesures qui s'imposaient pour prévenir tout conflit d'intérêts ou y remédier.

38. Ainsi, parmi les fonctionnaires sélectionnés pour participer à l'exercice de 2018 du Dispositif, 3,8 % avaient un conjoint qui travaillait pour l'UNICEF et 11,5 % un conjoint qui travaillait pour un autre organisme des Nations Unies ou pour une entité ayant un lien avec l'UNICEF (partenaire, organisation non gouvernementale, gouvernement ou fournisseur). Par ailleurs, 19 % d'entre eux avaient un proche qui travaillait pour l'UNICEF, un autre organisme des Nations Unies ou une entité liée à l'UNICEF.

39. Selon les déclarations effectuées en 2018, quelque 4 % des déclarants ont signalé leurs participations à des activités extérieures. Comme durant l'année précédente, plusieurs fonctionnaires participaient à des activités extérieures sans l'autorisation préalable prévue par la directive sur les activités extérieures (CF/EXD/2012-009). Dans

ces cas, le Bureau de la déontologie a publié des directives spécifiques aux fonctionnaires concernés qui s'y sont tous conformés.

40. Le Bureau de la déontologie a effectué un exercice de vérification qui portait sur 64 fonctionnaires choisis au hasard, soit environ 3 % de l'ensemble des membres du personnel. Un examen des déclarations réalisé au regard des pièces justificatives transmises par les fonctionnaires concernés a permis d'en attester l'exhaustivité et l'exactitude.

41. Le Bureau de la déontologie a donné suite à la recommandation d'un audit interne et en a assuré la mise en œuvre en engageant la société d'audit extérieure KPMG expérimentée dans la gestion des dispositifs de transparence financière pour entreprendre une analyse des lacunes et formuler des recommandations en vue de renforcer le Dispositif. Le Bureau de la déontologie interviendra en 2019 pour mettre en œuvre les principales recommandations ci-après :

a) recentrer le Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts sur un nombre plus restreint de déclarants, en insistant sur les postes à responsabilité et le risque institutionnel, pour que l'exercice ait plus de sens ;

b) rendre plus strictes les échéances concernant tous les principaux aspects (enregistrement, période de déclaration, établissement de rapports, procédures d'examen) afin de réduire sensiblement la durée du Dispositif ;

c) bien préciser les conséquences en cas de non-respect, aussi bien des échéances que des avis de fond concernant les conflits d'intérêts, pour améliorer la crédibilité et l'utilité du Dispositif ;

d) poursuivre l'amélioration et la mise à jour de la sécurité informatique, avec le concours de la Division de l'information et de la technologie et d'un consultant en informatique, pour renforcer et maintenir la confiance dans la sécurité informatique du Dispositif.

## **VI Protection des fonctionnaires contre des représailles et examen de la politique de protection des lanceurs d'alerte de l'UNICEF**

42. Comme indiqué plus haut, le nombre de demandes de protection contre les représailles a sensiblement augmenté en 2018. En effet, au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 12 demandes formelles dans le cadre de la politique de l'UNICEF de protection des lanceurs d'alerte contre les représailles ainsi que trois autres demandes de mesures de protection provisoires. Après un premier examen prévu par la politique de protection des lanceurs d'alerte de l'UNICEF, le Bureau de la déontologie a établi que l'une de ces demandes présentait une forte présomption de représailles et a transmis le dossier au Bureau de l'audit interne et des investigations afin que celui-ci mène une enquête approfondie. L'enquête a conclu à l'absence d'éléments permettant d'établir de quelconques manquements ou représailles. S'agissant des trois demandes de mesures de protection provisoires, il est apparu que des mesures préventives avaient déjà été prises par la Division des ressources humaines à la demande du Bureau de l'audit interne et des investigations.

43. Le Bureau de la déontologie estime que l'augmentation du nombre de demandes de protection contre les représailles n'est pas en soi préoccupante, dans la mesure où cette augmentation ne traduirait vraisemblablement pas une hausse du nombre des représailles au sein de l'UNICEF en 2018. Le Bureau y verrait plutôt une évolution positive où les membres du personnel de l'UNICEF seraient plus familiarisés avec la politique de protection des lanceurs d'alerte et plus désireux de mettre à profit les

mécanismes prévus. Toutefois, le Bureau estime que le personnel a toujours, semble-t-il, une compréhension relativement limitée du mode de fonctionnement du mécanisme de protection des lanceurs d'alerte et de ce qui relève ou non de son champ d'application. Le Bureau juge cette situation potentiellement préoccupante. Le Bureau croit y voir une des raisons du nombre relativement faible de dossiers transmis en 2018 au Bureau de l'audit interne à l'issue du premier examen effectué pour établir s'il existe des présomptions. Ainsi, en particulier après les modifications apportées à la politique de l'UNICEF de protection des lanceurs d'alerte, le Bureau a intensifié ses activités de sensibilisation au moyen des webinaires, de Yammer, d'une foire aux questions et des formations en présentiel, pour que les membres du personnel de l'UNICEF soient mieux au fait des pièces justificatives à produire lors du dépôt d'une demande de protection contre les représailles.

44. De même, cette hausse notable serait probablement liée aux modifications apportées à la politique de protection des lanceurs d'alerte contre les représailles, qui sont entrées en vigueur en juin 2018 et qui ont permis pour la première fois de bénéficier, sous certaines conditions, de mesures préventives ex ante contre les représailles. La suppression de la prescription était au nombre de ces modifications. Le droit de demander une protection contre les représailles n'est donc plus désormais soumis à un délai.

45. À la suite du Sondage mondial du personnel de 2017, l'UNICEF a procédé à l'enquête Global Pulse en 2018. Le Bureau de la déontologie attend avec intérêt de collaborer avec la Division des ressources humaines pour participer au Sondage mondial du personnel de 2019.

46. Durant toute l'année 2018, l'Association mondiale du personnel a poursuivi sa campagne intitulée « Voix » dans l'optique de favoriser une culture du parler franc, à laquelle le Bureau de la déontologie a participé et apporté son soutien, dans la mesure du possible. Tout au long de l'année 2018 et grâce aux divers moyens recensés dans le présent rapport, le Bureau a continué d'œuvrer avec les différentes parties prenantes de l'UNICEF, en particulier la Division des ressources humaines, le Bureau de l'audit interne et des investigations, le Conseiller du personnel, le Bureau du Médiateur et l'Association mondiale du personnel, ainsi qu'avec les parties prenantes des bureaux régionaux et de pays, afin de renforcer la confiance du personnel dans la création d'une culture du parler franc.

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

47. En 2018, la Conseillère principale en déontologie a participé à 10 des 11 réunions du Groupe de la déontologie des Nations Unies, son unique absence étant due à un voyage officiel. Les réunions de 2018 ont eu pour temps fort un débat organisé par des acteurs extérieurs pour discuter des moyens permettant d'intensifier les échanges parmi les membres du Groupe.

48. En 2017, les membres du Groupe de la déontologie se sont fréquemment consultés les uns les autres pour harmoniser les orientations, pratiques et conseils relatifs à la déontologie sur des questions sensibles, telles que les activités extérieures autorisées, la promotion d'une culture du parler franc, la protection des lanceurs d'alerte et l'indépendance du Bureau de la déontologie. Bien que les membres du Groupe soient restés une précieuse source de soutien pour la Conseillère principale en déontologie, celle-ci a pu apporter une contribution dynamique au sein du Groupe, en particulier dans ses fonctions de Présidente suppléante qu'elle a assumées pendant un an, d'octobre 2017 à octobre 2018. En cette qualité, la Conseillère principale a notamment supervisé

l'examen indépendant des décisions prises par le Bureau de la déontologie des Nations Unies. Cet examen indépendant s'effectue sur demande d'un membre du personnel du Secrétariat lorsque le Bureau n'a pas établi une présomption de représailles à son égard. En 2018, la Conseillère principale a étudié trois de ces demandes de réexamen. On trouvera de plus amples informations sur les travaux du Groupe dans le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie en 2018, qui sera soumis à la soixante-quatorzième session de l'Assemblée générale.

49. L'UNICEF participe également à la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. La Conseillère principale a assumé la fonction de Vice-Présidente du Réseau de juillet 2017 à juillet 2018. La réunion offre un cadre important pour l'échange d'expériences et l'élaboration de bonnes pratiques. En 2018, la réunion a été organisée et accueillie par le Secrétariat et a porté sur des thèmes majeurs et particulièrement pertinents tels que les conflits d'intérêts, la protection contre les représailles et la protection contre le harcèlement sexuel, le harcèlement, la discrimination et l'abus d'autorité. Des discussions avec des acteurs de haut niveau du Secrétariat ont alimenté les débats de la réunion accueillie par le Secrétariat. Ces acteurs étaient notamment le Chef du Cabinet du Bureau du Secrétaire général, la Secrétaire générale adjointe à la gestion, la Directrice exécutive du Bureau de l'administration de la justice et la Défenseuse des droits des victimes.

## **VIII. Suivi des observations réalisées en 2017 et décision 2018/11 du Conseil d'administration**

50. Dans son rapport annuel pour 2017, le Bureau de la déontologie a recommandé que la compétence déontologique soit au nombre des critères utilisés pour le recrutement, l'avancement et l'évaluation des performances de tous les fonctionnaires. Le Bureau est heureux de signaler que des progrès considérables ont été accomplis à cet égard. En réponse à cette recommandation, l'évaluation annuelle à 360 degrés est devenue obligatoire dès 2019 pour tous les fonctionnaires de la classe D-1 et au-dessus, dont tous les représentants des bureaux de pays, quelle que soit leur classe. Dans ses communications adressées à l'Équipe mondiale de gestion, la Directrice générale s'est également engagée à garantir que l'UNICEF accorde une grande importance, dans le cadre de sa politique de recrutement et d'avancement des membres de la direction, à l'approche des directeurs en fonction et potentiels dans la gestion de leur personnel et l'obtention de résultats. L'idée est que les compétences en matière de direction concilient davantage le recrutement et l'encadrement des membres du personnel, d'une part, et la capacité d'obtenir des résultats et de motiver des changements, d'autre part.

51. Le Bureau de la déontologie a également été informé par la Division des ressources humaines que la Section de la gestion des performances et de l'organisation des carrières continue de revoir le cadre général des compétences en vue d'y inscrire la compétence déontologique comme critère à part entière. Ce nouveau critère sera, prévoit-on, pris en compte dans le cycle de gestion de la performance de 2020 et pourrait être formulé ainsi : reconnaître les problèmes éthiques lorsqu'ils se posent et y faire face en faisant preuve d'intégrité et de compétence.

## **IX. Observations, recommandations et conclusions**

52. Les observations et recommandations suivantes se fondent sur les activités menées par le Bureau de la déontologie en 2018 et sur les évolutions qui en découlent au premier trimestre 2019.

53. Le Bureau de la déontologie salue les initiatives et efforts soutenus et multiples que l'UNICEF a entrepris en 2018 pour intensifier ses mesures visant à faire face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel, ainsi qu'aux problèmes soulevés par le harcèlement, l'abus d'autorité et toute forme d'abus sur le lieu de travail. Les effets conjugués de ces efforts et de l'accent particulier mis sur la culture et les valeurs institutionnelles ont suscité un élan parmi le personnel.

54. Pour 2019, il importera de maintenir cet élan et de démontrer, aussi bien en interne qu'à l'extérieur de l'organisation, que celui-ci donne lieu à des mesures spécifiques de suivi. À cet égard, le Bureau juge encourageantes les améliorations que l'UNICEF a déjà mises en œuvre ou prépare actuellement pour faire face à l'inconduite sexuelle, ainsi qu'aux atteintes à l'égalité des genres sur le lieu de travail et à toute forme d'abus qui s'y commet.

55. Le Bureau de la déontologie juge également encourageantes les initiatives visant à continuer de mieux coordonner l'action des parties prenantes concernées, en particulier le Bureau de l'audit interne et des investigations, la Division des ressources humaines, le Service de la protection de l'enfance, le Groupe de la protection de l'enfance et la Division de la communication, ainsi que le Bureau de la déontologie. C'est avec intérêt que le Bureau est prêt à poursuivre ses activités de sensibilisation et sa coopération auprès de toutes les parties prenantes intéressées à l'intérieur de l'organisation ainsi qu'à continuer de cultiver et favoriser une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité, conformément à son mandat énoncé dans la circulaire [ST/SGB/2007/11](#) du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte ».

## **X. Projet de décision**

### *Le Conseil d'administration*

*Prend note* du rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2018 ([E/ICEF/2019/18](#)) et de la réponse de l'administration ([E/ICEF/2019/19](#)).

---