



Conseil économique et social

Distr. générale
9 avril 2019
Français
Original : anglais

Pour information

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*

Réponse de la direction au Rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2018

I. Introduction

1. Le Bureau de la déontologie de l'UNICEF a été établi en novembre 2007 sur la base du mandat défini dans la circulaire du Secrétaire général intitulée « Respect de la déontologie à l'échelle du système : organes et programmes ayant une administration distincte » ([ST/SGB/2007/11](#)). Il met en valeur et favorise une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité et rend ainsi le système des Nations Unies et l'UNICEF plus fiables et plus crédibles, à l'intérieur comme à l'extérieur.

2. La direction a le plaisir de répondre au rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2018 ([E/ICEF/2019/18](#)), conformément à la décision 2018/11 du Conseil d'administration. Elle apprécie le rôle moteur que le Bureau de la déontologie a joué tout au long de l'année pour mieux faire prendre conscience au personnel des valeurs et des normes de conduite et procédures prônées par l'Organisation des Nations Unies, grâce notamment à des activités de formation et de sensibilisation menées dans plus de 50 bureaux pour promouvoir l'intégrité, le professionnalisme et les normes les plus strictes en matière d'éthique.

3. La direction félicite le Bureau de ses approches et initiatives novatrices, telles que le Mois de la déontologie de l'encadrement, en octobre 2018, au cours duquel des activités coordonnées ont été organisées à l'UNICEF. Ces mesures encouragent le personnel à incarner les valeurs fondamentales que sont la prévenance, le respect, l'intégrité, la confiance et la responsabilité au niveau des décisions et des mesures qu'il prend.

4. La direction relève l'utilité du concours de la Conseillère principale en déontologie dans le cadre des études indépendantes commandées par la Directrice générale de l'UNICEF en vue d'éliminer toutes les formes de manquement, d'exploitation, d'abus et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, le harcèlement au travail, l'abus d'autorité et la discrimination fondée sur le genre, qui

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



sont des atteintes inacceptables aux droits fondamentaux et une trahison des valeurs essentielles de l'UNICEF que sont la prévenance, la confiance, l'intégrité, le respect de la diversité et la responsabilité. La direction note également avec satisfaction l'intensification des mesures visant à informer et à sensibiliser, notamment la multiplication des dialogues sur la déontologie, qui offrent un espace sûr et contribuent à promouvoir une culture du parler franc.

Formation, éducation et sensibilisation

5. L'Équipe mondiale de gestion a remercié la Conseillère principale en déontologie de l'exposé fait en 2018, qui a permis de mieux comprendre les possibilités offertes et les difficultés rencontrées dans la promotion et la modélisation des comportements éthiques, ainsi que dans le renforcement de la culture institutionnelle.

6. En 2018, le Bureau de la déontologie a organisé 53 séances de formation collective à la déontologie et séances de sensibilisation ou d'aide à la formation, ainsi que 30 séances de formation individuelle à l'intention de cadres et de superviseurs. Le Bureau de la déontologie a dispensé des formations dans 19 bureaux de pays, 16 divisions du siège et six bureaux régionaux à 2 786 membres du personnel, dont 1 510 en présentiel et 1 276 à distance. Le recours aux technologies pour faciliter la communication fait manifestement partie intégrante de la stratégie de communication du Bureau, en application de laquelle quatre webinaires accessibles au personnel partout dans le monde ont été organisés. Le nombre de séances de formation sur mesure dispensées en présentiel a augmenté de 117 %.

II. Conseils et orientations

7. La direction note l'augmentation de 16,4 % du nombre total de demandes de services de déontologie en 2018 (738 demandes en 2018 contre 634 en 2017). Elle constate également l'augmentation de 13,2 % du nombre de demandes de conseils en matière de déontologie de 2017 à 2018, la majorité des demandes (environ 58 %) provenant de membres du personnel ou de responsables de bureaux de pays, ainsi que l'augmentation sensible du nombre de demandes au titre du Dispositif de transparence financière, de 69 en 2017 à 116 en 2018.

III. Élaboration de normes et aide à la formulation des politiques

8. La direction constate avec satisfaction qu'au cours de la période considérée, le Bureau a prodigué de précieux conseils à la Division de la gestion et de l'administration financières sur le projet de la stratégie de lutte contre la fraude de l'UNICEF, aidé à l'élaboration de l'enquête Global Pulse 2018 lancée en 2018, apporté son concours au rapport du Corps commun d'inspection sur la protection des lanceurs d'alerte dans le système des Nations Unies et formulé des observations sur les projets d'un cadre de protection des enfants de l'UNICEF et de normes concernant le personnel de l'UNICEF sur la protection de l'enfance. La direction constate par ailleurs que la Conseillère principale en déontologie a présenté les activités de son programme à la réunion annuelle du Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNICEF.

9. La direction se félicite également que le Bureau de la déontologie ait été consulté au sujet des documents du cadre réglementaire et ait notamment été associé à l'élaboration des politiques et à la réorganisation de la bibliothèque.

IV. Dispositif de transparence financière

10. La direction accueille avec intérêt les conseils et l'appui technique fournis par le Bureau de la déontologie aux différents bureaux et divisions pour faciliter l'enregistrement des fonctionnaires conformément à la directive (CF/EXD/2012-003) selon laquelle tous les fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur, ainsi que ceux dont les attributions sont définies dans la politique de transparence financière de l'UNICEF sont tenus de remplir une déclaration de situation financière. La direction note que 2 160 fonctionnaires en tout 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, soit un pourcentage de déclarations présentées de 99 %. Il a été conclu qu'il y avait absence de conflit d'intérêts pour 95 % des participants. Les 5 % de participants restants ont reçu des conseils ou bien ont pris les mesures qui s'imposaient pour prévenir tout conflit d'intérêts ou y remédier.

V. Protection des fonctionnaires contre des représailles et examen de la politique de protection des lanceurs d'alerte de l'UNICEF

11. La direction note que le nombre de demandes de services de déontologie dans le domaine de la protection contre les représailles a doublé en 2018, pour passer de 6 à 12. Comme le souligne le rapport sur la déontologie, la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles est entrée en vigueur en juin 2018 et a permis pour la première fois de bénéficier, sous certaines conditions, de mesures préventives ex ante contre les représailles. La prescription, autrement dit le délai prévu pour demander une protection contre les représailles, a par ailleurs été supprimée. De plus, en avril 2018, la directive sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus d'autorité (CF/EXD/2012-007) a été révisée de manière à y supprimer les délais et à autoriser le signalement anonyme.

12. La direction fait remarquer l'importance de l'impartialité pour assumer la fonction de déontologie dans le cadre de l'examen des plaintes pour représailles et de la communication de conseils concernant les mesures de protection à prendre. Elle juge encourageant que les membres du personnel de l'UNICEF soient plus désireux de mettre à profit les mécanismes prévus par la politique de protection des lanceurs d'alerte et que le Bureau de la déontologie ait multiplié ses activités de sensibilisation afin de familiariser davantage le personnel à cette politique.

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

13. La direction salue la participation active de la Conseillère principale en déontologie au Groupe de la déontologie et du Réseau déontologie et la félicite notamment d'avoir : fait connaître les meilleures pratiques à l'UNICEF, assumé les fonctions de Présidente suppléante, d'octobre 2017 à octobre 2018, supervisé l'examen indépendant des décisions prises par le Bureau de la déontologie des Nations Unies, et participé à la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, y compris d'avoir assumé les fonctions de Vice-Présidente du Réseau de juillet 2017 à juillet 2018.

VII. Suite donnée aux observations en 2017 et décision 2018/11 du Conseil d'administration

14. La direction constate avec satisfaction que, pour donner suite à la recommandation formulée dans le rapport annuel 2017 du Bureau de la déontologie, en 2019, l'évaluation annuelle à 360 degrés est devenue obligatoire pour tous les fonctionnaires de la classe D-1 et au-dessus, dont tous les représentants des bureaux de pays, indépendamment de leur classe. Consciente de l'importance des critères éthiques dans les décisions de recrutement et de promotion, la Division des ressources humaines révisé actuellement le référentiel des compétences en vue d'inscrire la compétence déontologique dans l'appréciation du comportement professionnel.

VIII. Observations, recommandations et conclusions

15. La direction relève avec gratitude les services fournis par le Bureau de la déontologie et s'engage pleinement à continuer de renforcer les valeurs et les principes énoncés dans le mandat du Bureau.
