



Conseil économique et social

Distr. générale
28 avril 2021
Français
Original : anglais

Pour décision

Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

Session annuelle de 2021

1^{er}-4 juin 2021

Point 9 de l'ordre du jour provisoire*

Rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2020

Résumé

Le présent rapport est soumis au Conseil d'administration de l'UNICEF conformément à la décision 2014/12 du Conseil d'administration. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies l'a examiné puis a formulé des recommandations, comme prévu au paragraphe 5.4 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](#)).

Le rapport passe en revue chacun des domaines d'activité relevant du mandat du Bureau de la déontologie : a) établissement de normes et aide à la formulation des politiques ; b) formation, éducation et sensibilisation ; c) avis et conseils confidentiels ; d) dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts ; e) protection du personnel contre les représailles ; f) participation aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales. Conformément à la décision 2014/12 du Conseil d'administration, le rapport contient également des recommandations à l'intention de l'administration, qui visent à renforcer la culture d'intégrité et de respect des règles du Fonds. Le rapport couvre, dans la mesure du possible, les activités menées et les services assurés pour répondre aux besoins du personnel de l'UNICEF, ainsi qu'à ceux des consultants et des autres non-fonctionnaires.

* [E/ICEF/2021/9](#).



I. Introduction

1. Le présent rapport, le douzième depuis la création du Bureau de la déontologie de l'UNICEF en décembre 2007, porte sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020. 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 dotés d'une administration distincte », il est soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2021.

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

2. L'UNICEF est présent dans plus de 190 pays et territoires du monde entier. Il s'emploie à promouvoir la protection des droits de l'enfant afin de contribuer à la satisfaction de leurs besoins fondamentaux et d'accroître leurs chances de réaliser pleinement leur potentiel. Le Bureau de la déontologie fournit des services à plus de 15 000 membres du personnel de l'UNICEF, ainsi qu'à plus de 5 000 non-fonctionnaires.

3. Pendant l'année considérée, le Bureau de la déontologie a mené des activités dans les domaines d'activité suivants, qui relèvent de son mandat :

a) Fournir à l'administration un appui et des avis aux fins de l'établissement de normes déontologiques, en examinant les règles, politiques, procédures et pratiques de l'organisation et en formulant des conseils à ce sujet, afin de promouvoir et de renforcer le respect des normes les plus strictes en matière de déontologie et d'intégrité, comme l'exigent la Charte des Nations Unies, les autres statuts et règlements du personnel applicables, 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 des 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 l'administration, à leur demande, des avis et des conseils confidentiels sur les questions de déontologie ;

d) Administrer le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts ;

e) Exercer les responsabilités découlant de la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles ;

f) Contribuer à mettre au point des approches harmonisées des questions de déontologie à l'échelle du système des Nations Unies.

4. Partout dans le monde, l'année 2020 a été marquée par des difficultés sans précédent en raison de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19). Elle a cependant également été riche d'occasions de transformation et de transition très intéressantes, qui représentaient pour le Bureau de la déontologie autant de possibilités de renforcer son action et d'améliorer les résultats obtenus. Au cours de l'année, le Bureau : 1) est devenu une unité indépendante dirigée par une directrice ou un directeur, et non plus par une conseillère spéciale ou un conseiller spécial ; 2) a obtenu davantage d'avis positifs dans le cadre du Sondage mondial du personnel de 2020, en particulier en ce qui concerne la confiance dans le traitement des affaires liées aux représailles ; 3) a renforcé et amélioré sa collaboration avec divers nouveaux groupes d'affinité et bureaux de l'organisation pour promouvoir les valeurs, les règles

déontologiques et la transformation organisationnelle de l'UNICEF ; 4) a mené des activités d'information auprès de plus d'un tiers des membres du personnel de l'UNICEF dans le cadre de l'initiative annuelle du Mois de la déontologie.

5. Il convient de noter d'emblée qu'en 2020, le Bureau de la déontologie a dû fonctionner avec un effectif réduit, non seulement pour exécuter ses divers programmes de travail, mais aussi pour faire face à la multiplication des activités à mener et des demandes à traiter qui a résulté des diverses initiatives menées pour transformer l'organisation et faire évoluer la culture institutionnelle. De mars 2020 à début février 2021, le poste de directeur(trice) est resté vacant dans l'attente de la fin du processus de recrutement. Pendant la majeure partie de la période considérée, l'ensemble du programme de travail a donc été exécuté par trois membres du personnel et une consultante engagée à titre temporaire.

6. En 2018, la Directrice générale de l'UNICEF a créé l'Équipe spéciale indépendante chargée des questions de discrimination fondée sur le genre, de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus d'autorité au travail. Dans son rapport, l'Équipe spéciale indépendante a souligné, entre autres, que le personnel estimait que les personnes qui se plaignaient de harcèlement ou d'abus d'autorité s'exposaient à des conséquences néfastes. Selon le personnel, le Bureau était une source fiable de conseils confidentiels, mais n'avait pas l'autorité nécessaire pour garantir sa protection. L'Équipe spéciale indépendante a recommandé à l'UNICEF de « veiller à ce que le personnel soit à l'abri des représailles en renforçant la mission et les aptitudes du Bureau de la déontologie et en préservant l'indépendance de celui-ci ». De même, le Corps commun d'inspection, dans le rapport de 2018 sur l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies (JIU/REP/2018/4), a recommandé de renforcer le mandat et les capacités du Bureau de la déontologie et d'en préserver l'indépendance. À sa session annuelle de 2019, le Conseil d'administration de l'UNICEF a demandé, dans sa décision 2019/15, que les recommandations du Corps commun d'inspection relatives à l'UNICEF soient appliquées.

7. Comme évoqué brièvement ci-dessus, le Bureau de la déontologie a été renforcé en mars 2020 grâce à l'établissement d'une unité indépendante qui est dirigée par une directrice ou un directeur, lequel rend compte à la Directrice générale, en ce qui concerne les questions de fond (conformément aux modalités déjà en place), et à la Directrice générale adjointe chargée de la gestion, sur le plan administratif (comme dans le cas d'autres services indépendants).

8. L'indépendance institutionnelle du Bureau a été accrue grâce à la séparation de celui-ci du reste de la structure de l'organisation, ce qui contribuera à renforcer la confiance et à encourager le personnel à avoir recours à la fonction de déontologie. Toutefois, cette réorganisation institutionnelle ne peut se passer de l'appui et des ressources nécessaires, dans un contexte où le Bureau intensifie ses activités pour faire face à l'accroissement prévu de la demande de services, s'emploie à trouver de nouvelles possibilités d'action utiles, mène des activités d'information supplémentaires auprès des groupes de bénéficiaires travaillant dans les bureaux régionaux ou sur le terrain, comble les lacunes recensées dans les institutions ou les politiques, ou les deux, et, surtout, agit préventivement en formulant des conseils ou en prenant des mesures face aux risques déontologiques, avant que ceux-ci ne donnent lieu à de véritables litiges, à des fautes ou à d'autres problèmes. Le nouveau Bureau de la déontologie se concentrera de plus en plus sur cette dimension préventive de son rôle, en se coordonnant étroitement avec d'autres unités et leurs services chargés des questions de responsabilité et des activités de contrôle, afin d'aider l'UNICEF à gérer les risques dès que possible et de fournir des conseils, des avis et une assistance concrets et utiles aux membres du personnel pour qu'ils puissent mieux définir,

évaluer et résoudre leurs problèmes. En décelant les conflits d'intérêts possibles et en les empêchant de se concrétiser ainsi qu'en mettant en garde l'UNICEF contre tout risque considérable, le Bureau joue un rôle essentiel : il contribue à prévenir et à atténuer les dommages que pourrait subir l'organisation et à définir des solutions et des mesures correctrices. C'est lorsqu'elle prévient les problèmes déontologiques avant qu'ils ne surviennent que la fonction de déontologie donne les meilleurs résultats.

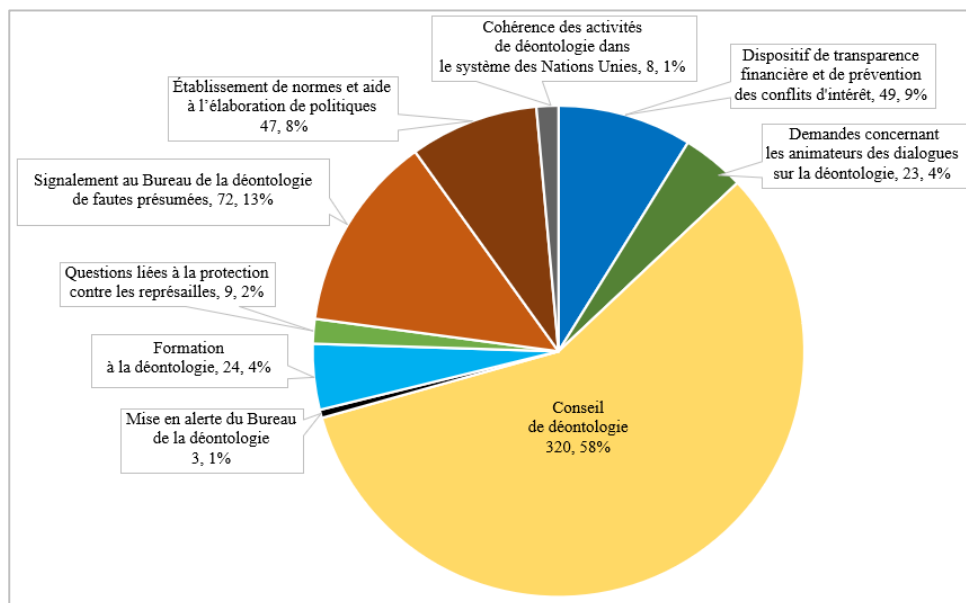
9. À l'issue du dernier Sondage mondial du personnel, qui a été réalisé en 2020, on a constaté une augmentation de 4 % des réponses positives (par rapport à l'enquête de 2017) à la question de savoir si les membres du personnel estimaient qu'ils seraient protégés contre les représailles s'ils signalaient une faute par les moyens appropriés. Le Bureau entend continuer de favoriser cette dynamique positive et s'employer à développer la formation et la sensibilisation à la question, sous la conduite de la nouvelle Directrice et grâce au soutien nécessaire de l'administration et à une collaboration continue avec le personnel de l'UNICEF.

10. Le Bureau de la déontologie a pu communiquer avec environ un tiers du personnel de l'UNICEF (plus de 6 300 personnes) dans le cadre du Mois de la déontologie et d'autres activités d'information. Cette campagne d'information de grande ampleur a été possible grâce à la participation active de plus de 300 animateurs de dialogues sur la déontologie dans les bureaux nationaux et régionaux. Ces animatrices et animateurs ont en effet joué, à un niveau décentralisé, un rôle essentiel d'amplificateur des résultats et de multiplicateur des forces. Avec des ressources et un soutien supplémentaires, le Bureau continuera à renforcer leurs capacités.

11. Comme indiqué dans le tableau 1 ci-dessous, le Bureau de la déontologie a reçu et traité 555 demandes de services en 2020, contre 788 en 2019 et 738 en 2018. Moins de demandes de services ont été reçues que l'année précédente, ce qui pourrait s'expliquer par la réduction des interactions en personne entre membres du personnel dans le contexte de la pandémie, y compris la diminution des possibilités de formation en présentiel, lesquelles faisaient souvent augmenter le nombre de demandes individuelles. Le Bureau a cependant constaté un pic d'activités menées au niveau des divisions et des bureaux à l'appui de groupes de membres du personnel, notamment en ce qui concerne des questions liées à la lutte contre le racisme et la discrimination et au changement organisationnel. Il convient de noter qu'il y a eu une augmentation considérable du nombre de demandes de conseils sur le signalement de fautes présumées : 72 demandes en 2020, contre 49 en 2019 et 32 en 2018. Le Bureau a continué de répondre rapidement aux demandes, en respectant le délai de sept jours fixé dans ses règles générales pour 99 % des demandes de conseils et d'avis.

12. Des demandes de services reçues en 2020, 58 % concernaient des conseils et avis confidentiels sur des questions de déontologie, 13 % des conseils sur le signalement de fautes présumées, 8 % l'établissement de normes et l'élaboration de politiques, et 9 % des conseils sur le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts (voir fig. I ci-dessous).

Figure I
Demandes de services reçues par le Bureau de la déontologie : nombre et pourcentage par catégorie (2020)



13. Conformément à son plan de travail, le Bureau de la déontologie a mis l'accent sur les activités suivantes en 2020 : s'employer à titre prioritaire à assurer les fonctions clés dans l'attente de la fin du processus de recrutement pour le poste de directeur, à savoir notamment appliquer la politique relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles et la politique relative à la déclaration de la situation financière et à la déclaration d'intérêts, donner des conseils et avis confidentiels, et mener des activités d'information en réponse aux demandes. En outre, conformément à la pratique suivie ces dernières années, le Bureau a organisé une campagne d'information à l'échelle de l'organisation dans le cadre du Mois de la déontologie, sur le thème « La déontologie en action ». Grâce à la participation de membres du personnel de 54 bureaux nationaux et divisions, la campagne a contribué à faciliter des échanges sur les valeurs fondamentales que sont la bienveillance et l'intégrité, compte tenu des difficultés dues à la COVID-19 et des problèmes de racisme et de discrimination.

14. Tout au long de 2020, le Bureau de la déontologie a continué de collaborer avec le Bureau de la Directrice générale et d'autres parties prenantes clés pour donner suite aux recommandations formulées dans le rapport de 2018 de l'Équipe spéciale indépendante. Le Bureau a renforcé son indépendance institutionnelle ; en outre, il a organisé des entretiens individuels obligatoires avec les personnes nommées à des postes de direction au moment de leur entrée en fonctions, afin d'évoquer la conduite qui était attendue d'elles et de leur présenter les principales politiques et procédures en vigueur. Comme les années précédentes, le Bureau a continué de collaborer étroitement avec l'équipe spéciale interdivisions chargée de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Groupe de la sauvegarde de l'enfance, et la Conseillère principale pour les questions de culture institutionnelle. Il a participé activement aux travaux de l'Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination et compte jouer en 2021 un rôle actif, en tant que service indépendant, dans la mise en œuvre des recommandations de l'Équipe spéciale.

15. Le Bureau de la déontologie a également continué de coopérer avec l'Association mondiale du personnel aux niveaux mondial et régional, avec l'Association du personnel de New York et avec les bureaux de pays. En outre, jusqu'à la cessation de ses fonctions en mars 2020, la Conseillère principale en déontologie s'est réunie régulièrement avec la Directrice générale et la Chef de cabinet. Après son départ, le Bureau de la déontologie a continué de se réunir avec la Chef de cabinet virtuellement, en raison de la pandémie.

Tableau 1
Demandes de services de déontologie, par catégorie (2018-2020)

<i>Catégorie</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Conseils confidentiels en matière de déontologie ¹	352	409	320
Saisine du Groupe de la déontologie à des fins de protection contre les représailles ²	3	0	0
Mise en alerte du Bureau de la déontologie ³	38	45	3
Demandes relatives aux animateurs des dialogues sur la déontologie	0	12	23
Formation à la déontologie	116	71	24
Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts	70	61	49
Demandes d'informations à caractère général émanant du personnel	20	12	0
Presse	0	1	0
Protection contre les représailles	12	10	9
Signalement au Bureau d'un manquement présumé	32	49	72
Établissement de normes et aide à l'élaboration de politiques	26	47	47
Cohérence des activités de déontologie dans le système des Nations Unies (consultations au sein du Groupe de la déontologie)	69	71	8
Total	738	788	555

III. Formation, éducation et sensibilisation

16. Au cours de l'année, les formations que le Bureau de la déontologie a dispensées et les activités d'information qu'il a menées dans le cadre du Mois de la déontologie ont bénéficié à plus de 6 300 membres du personnel. L'objectif des activités de formation, d'éducation et de sensibilisation était de continuer de faire mieux connaître

¹ Toute demande d'avis et de conseils sur un ensemble d'éléments factuels émanant d'un membre du personnel, qu'il ou elle soit fonctionnaire ou non. Dans de nombreux cas, une telle demande nécessite de multiples conversations ou communications par courrier électronique ; dans d'autres, un seul échange suffit.

² Consultations tenues par la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie des Nations Unies avec les membres du Groupe, dans le cadre de l'examen par les membres des décisions relatives à la protection contre les représailles. Les membres du Groupe assurent l'examen des dossiers dont la décision est confiée à l'un des membres. Ces examens ont lieu à la demande d'un(e) requérant(e) (qui peut être fonctionnaire ou non).

³ Situation dans laquelle un membre du personnel ayant ou non le statut de fonctionnaire informe le Bureau de la déontologie d'une situation particulière mais lui demande expressément de ne pas intervenir.

le Statut et le Règlement du personnel, ainsi que les normes de conduite. En 2020, ces activités portaient tout particulièrement sur les principales difficultés rencontrées au siège et dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays, en ce qui concernait notamment la pandémie de COVID-19 ainsi que le racisme et la discrimination, et sur les activités politiques liées à la participation à des manifestations ou à l'utilisation des médias sociaux.

A. Formation en ligne obligatoire sur la déontologie et l'intégrité

17. L'ensemble du personnel de l'UNICEF est tenu de suivre la formation en ligne de l'UNICEF sur la déontologie et l'intégrité. Au 30 janvier 2021, 93 % des membres actifs du personnel, soit 15 081 personnes, avaient suivi cette formation. Le Bureau de la déontologie est heureux d'annoncer que, en collaboration avec le Bureau de la déontologie de l'ONU et la Division des données, de l'analytique, de la planification et du suivi de l'UNICEF, il a mis à jour la formation en ligne intitulée « Déontologie et intégrité à l'UNICEF », qui a été lancée en décembre 2020. Ayant été remaniée pour répondre à des préoccupations concernant l'accessibilité, la formation a été rendue accessible à un plus grand nombre de membres du personnel et dans de nouvelles régions. Le Bureau a également procédé à une révision globale du contenu de la formation afin d'améliorer le partage d'informations, de tenir compte de l'évolution de différentes politiques et de certaines fonctions et d'ajouter de nouveaux scénarios de cas pratiques. La formation est obligatoire pour tous les membres du personnel de l'UNICEF, qu'ils soient fonctionnaires ou non, et elle est disponible en anglais, en arabe, en espagnol et en français.

B. Formations sur mesure

18. En 2020, le Bureau de la déontologie a dispensé 24 sessions de formation et de sensibilisation sur mesure, au bénéfice de 6 bureaux nationaux, de 14 divisions ou bureaux du siège et de 4 bureaux régionaux. Il a également tenu un webinaire mondial. Ces formations sur mesure ont été dispensées à 1 181 membres du personnel (en présentiel dans le cas d'une formation assurée avant la pandémie de COVID-19 et à distance dans les autres cas, en raison des règles de distanciation physique et des restrictions de voyage).

19. À New York, le Bureau de la déontologie a organisé une séance en présentiel et cinq séances en ligne. Il s'agissait notamment de séances d'information sur la déontologie organisées pour les nouveaux membres du personnel par la Division des ressources humaines et la Division de la communication, et de séances d'information sur la déontologie à l'intention du groupe mondial de médiateurs du Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies et pour les spécialistes des enquêtes du Bureau de l'audit interne et des investigations.

C. Animateurs des dialogues sur la déontologie

20. Le Bureau de la déontologie a maintenu le programme relatif aux animateurs des dialogues sur la déontologie, qui avait été lancé en 2014 selon le modèle de la formation des formateurs. Nommés par les chefs de bureau, les animatrices et animateurs des dialogues sur la déontologie remplissent leurs fonctions à titre volontaire. Elles et ils aident à faire mieux connaître les questions de déontologie et d'intégrité qui ont trait à la conduite du personnel en organisant des réunions régulières pour l'ensemble du personnel de leur bureau régional ou national, ainsi qu'en facilitant les échanges autour de tel ou tel thème lié à la déontologie en

s'appuyant sur des études de cas et des exposés. Les animatrices et animateurs ont joué un rôle essentiel en menant les initiatives du Mois de la déontologie dans chaque bureau et en partageant des avis et des informations avec le Bureau de la déontologie.

21. En raison des contraintes pesant sur ses ressources, le Bureau de la déontologie disposait de moins de capacités en 2020 pour dispenser des formations périodiques et actualisées aux animatrices et animateurs des dialogues sur la déontologie. Au cours de l'année, 16 bureaux ont désigné de nouveaux animateurs, qui ont participé à des activités de préformation pendant lesquelles elles ont visionné des enregistrements de formations interactives. Le Bureau de la déontologie prévoit de réviser ses mécanismes de communication et de suivi pour rester informé des activités des animateurs, qui sont plus de 300 à l'échelle mondiale. De plus, il prévoit d'organiser des séances de renforcement des capacités et de fournir aux animateurs des supports de formation et de communication actualisés.

D. Campagne mondiale : Mois de la déontologie

22. Pour la quatrième fois, le Bureau de la déontologie a coordonné et mené une campagne d'information pendant le Mois de la déontologie (octobre 2020), ce qui lui a permis de toucher plus de 5 133 membres du personnel. Ayant pour thème « La déontologie en action », la campagne a mis l'accent sur les valeurs fondamentales que sont la bienveillance et l'intégrité. Le Bureau a promu ces valeurs en faisant explicitement référence aux difficultés créées par la pandémie de COVID-19, ainsi qu'aux manifestations et mouvements contre le racisme et la discrimination qui ont vu le jour récemment partout dans le monde. Le Bureau de la déontologie a fourni des conseils et un soutien aux animateurs des dialogues sur la déontologie et aux coordonnateurs des questions de ressources humaines pour les aider à susciter des échanges sur les thèmes retenus dans les bureaux nationaux et régionaux et au siège. Plus de 60 séances ont ensuite été organisées dans 54 bureaux et divisions par 179 animateurs et coordonnateurs.

23. Afin d'inciter le personnel à participer et à réfléchir, Le Bureau de la déontologie a invité les divisions et les bureaux à partager avec leur personnel un message vidéo sur la signification de la bienveillance et de l'intégrité à la lumière des difficultés créées par la pandémie et des problèmes de racisme et de discrimination. À l'issue de cette initiative, le personnel de 10 bureaux et divisions a soumis des enregistrements dans lesquels ils communiquaient des messages intéressants et créatifs au sujet des valeurs et des moyens de les mettre en pratique. Cette initiative a permis de susciter des interactions plus authentiques, plus naturelles et plus vivantes avec le personnel de l'UNICEF.

24. À l'occasion de la Journée mondiale de la déontologie, le 21 octobre 2020, le Bureau de la déontologie a organisé un webinaire mondial auquel ont participé près de 600 membres du personnel. Comme le thème retenu pour le Mois de la déontologie, le webinaire mettait l'accent sur les valeurs de bienveillance et d'intégrité dans le contexte de la pandémie et des problèmes de racisme et de discrimination. On comptait parmi les intervenants la Conseillère principale pour les questions de culture institutionnelle et des représentants de la Division des ressources humaines, de l'Association mondiale du personnel, du Bureau de la Directrice générale et de l'Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination. Issus de différents bureaux, les participants ont pu répondre aux questions et aux préoccupations très diverses soulevées par les participants.

E. Activités de communication et d'information

25. Le Bureau de la déontologie a continué de communiquer avec le personnel de l'UNICEF en poste dans le monde entier pour se faire mieux connaître. Il a maintenu une présence sur les médias sociaux internes, à savoir son site intranet et Yammer (équivalent interne de Twitter à l'UNICEF). Il a mis à jour le document sur la marche à suivre pour régler les problèmes survenant sur le lieu de travail (« Addressing workplace issues in UNICEF: a roadmap on where to go and when »), qui donne des indications à l'ensemble du personnel sur les moyens d'obtenir du soutien, des conseils et des avis en cas de conflit du travail et, finalement, de régler le différend. Le document tient compte des dernières versions des politiques et des lignes directrices ainsi que des changements apportés à certains bureaux et à certaines fonctions. Il est accessible à l'ensemble du personnel de l'UNICEF sous forme électronique, en quatre langues.

IV. Conseils et avis

26. Le Bureau de la déontologie donne des conseils et des avis confidentiels aux membres du personnel confrontés à des dilemmes en matière de déontologie. Il sert de caisse de résonance aux mesures visant à répondre aux préoccupations ou à aider le personnel à trouver les ressources dont il a besoin pour résoudre les problèmes qu'il rencontre.

27. En 2020, le Bureau de la déontologie a reçu 320 demandes individuelles d'avis confidentiels sur des questions de déontologie, contre 409 en 2019 et 352 en 2018. Cette baisse résulte peut-être de la diminution des interactions en personne entre membres du personnel dans le contexte de la pandémie de COVID-19, ainsi que de la réduction des possibilités d'assurer des formations en présentiel, lesquelles donnent souvent lieu à des demandes individuelles.

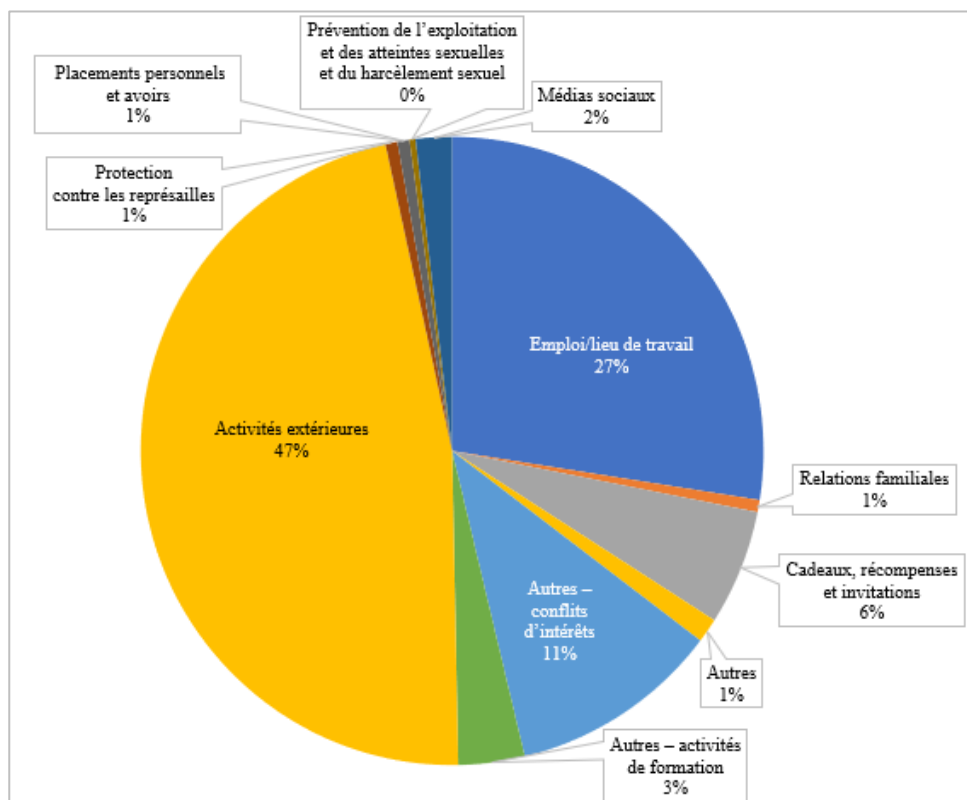
28. Comme indiqué dans la figure II, 47 % des demandes étaient liées aux activités extérieures des membres du personnel et 27 % à des questions concernant l'emploi et le lieu de travail, y compris les problèmes d'abus d'autorité et de discrimination. Les demandes se répartissaient comme suit en fonction du type de lieu d'affectation : 48 % provenaient de bureaux nationaux et 45 % du siège. Les 7 % restants provenaient des bureaux régionaux et de parties prenantes externes (c'est-à-dire d'autres organismes des Nations Unies ou de personnel n'appartenant pas à l'UNICEF). Sachant que 83 % des membres du personnel de l'UNICEF travaillent ailleurs qu'au siège, le Bureau de la déontologie note que ce groupe est sous-représenté et qu'il convient de consacrer des ressources supplémentaires aux bureaux régionaux et aux bureaux de pays.

29. Les demandes se répartissaient comme suit selon le sexe : 52 % provenaient de femmes et 44 % d'hommes (les 4 % restants étaient des demandes collectives ou anonymes). Du point de vue de la catégorie de postes, cependant, 87 % des demandes ont été reçues d'administrateurs recrutés sur le plan international ou national et 8 % d'agents des services généraux. Les 5 % restants provenaient de membres du personnel de direction, de non-fonctionnaires et de personnes souhaitant rester anonymes. Étant donné que 64 % des membres du personnel sont des administrateurs et que 36 % sont des agents des services généraux, le Bureau de la déontologie constate que ces derniers sont sous-représentés. Selon lui, cela confirme qu'il faut investir dans la sensibilisation et le renforcement d'une culture propice à la parole et à l'écoute, ainsi que dans le multilinguisme des services assurés.

30. Tout au long de 2020, le Bureau de la déontologie a constaté que la participation aux activités politiques suscitait nettement plus d'intérêt et d'interrogations qu'auparavant (dans le contexte des mouvements et manifestations organisés récemment dans le monde entier contre le racisme et la discrimination), de même que

le respect des valeurs de l'organisation (dans le contexte de la pandémie de COVID-19). Il a formulé des conseils et des avis sur la participation à des activités politiques conformément aux lignes directrices complètes publiées par le Bureau de la déontologie de l'ONU en juin 2020 et à la note d'orientation de l'UNICEF sur l'utilisation des médias sociaux. Le Bureau a répondu aux demandes présentées par des bureaux et des divisions pour organiser des discussions en groupe, afin que les collègues soient bien informés des directives existantes. Il a reçu des demandes individuelles concernant les difficultés rencontrées par des membres du personnel du fait des nouvelles modalités de travail dans le contexte de la pandémie et par ceux qui ont dû prendre leurs fonctions à distance. Il s'agissait notamment de demandes de conseils et d'avis sur l'application des valeurs de l'UNICEF dans des situations difficiles sur le plan privé, par exemple la conciliation des tâches familiales avec le télétravail, le stress dû à la crainte du virus, l'isolement ou l'accroissement des charges financières, ou les deux, les préoccupations ayant trait à la culture institutionnelle chez les nouveaux membres du personnel n'ayant pas encore eu d'interactions en personne avec leurs collègues ni de possibilités d'apprentissage. Le Bureau de la déontologie a publié des conseils et des avis pour éclairer le personnel quant à la conduite à adopter pendant la pandémie, en se fondant sur les valeurs fondamentales de l'organisation (bienveillance, respect, intégrité, confiance et responsabilité), en complément des informations disponibles sur le portail consacré à la COVID-19 que gère la Division des ressources humaines.

Figure II
Demandes d'avis confidentiels sur des questions de déontologie, par sous-catégorie (2020)^a



^a Par souci de cohérence avec les rapports des années précédentes, les conseils et avis liés à la protection contre les représailles sont considérés comme une sous-catégorie des avis confidentiels sur les questions de déontologie.

V. Établissement de normes et aide à l'élaboration de politiques

31. Pendant l'année considérée, en application du mandat défini par 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), qui prévoit que le Bureau de la déontologie appuie l'administration dans l'élaboration de normes et la formulation de politiques, le Bureau s'est penché sur les règles, politiques, procédures et pratiques de l'UNICEF et a fourni des conseils à ce sujet afin de promouvoir et d'assurer le plus haut niveau de déontologie et d'intégrité.

32. Comme prévu dans le cadre normalisé de consultation et d'élaboration des politiques, coordonné par la personne référente de la Division de la gestion et de l'administration financières, le Bureau est consulté et peut contribuer dès le début au processus de consultation et d'élaboration des politiques.

33. Le Bureau de la déontologie a apporté son concours à un certain nombre d'initiatives de formulation de politiques. Pendant l'année considérée, il a notamment examiné les projets de politiques et de procédures élaborés par la Division de la collecte de fonds et des partenariats dans le secteur privé afin d'établir des normes et de mettre en place des procédures visant à garantir que la collecte de fonds respecte des règles de déontologie. Le Bureau a également contribué à la rédaction de politiques sur des sujets touchant à l'administration des ressources humaines et à celle d'un projet de modification de la politique relative aux procédures et mesures disciplinaires.

34. Le Bureau de la déontologie a contribué aux mesures prises par l'UNICEF pour donner suite aux rapports du Corps commun d'inspection relatifs aux conflits d'intérêts et à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles. Il a également fourni à celui-ci les informations nécessaires à l'examen de la situation actuelle de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies. À la demande d'États Membres, notamment de la Mission des États-Unis auprès de l'Organisation des Nations Unies, il a apporté des précisions sur la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles et il a fourni au Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales des éclaircissements sur une série de questions.

35. Dans le cadre de sa fonction d'élaboration de normes déontologiques et d'aide à la formulation des politiques, le Bureau a informé par écrit le Comité consultatif de l'UNICEF pour les questions d'audit de ses activités pendant l'année.

VI. Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts

36. Le Bureau de la déontologie a géré le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, dont l'objectif est de protéger l'UNICEF contre les conflits d'intérêts et les risques institutionnels liés aux relations, aux activités extérieures et aux intérêts financiers des membres du personnel.

37. Pendant l'année considérée, le Bureau de la déontologie a continué de donner suite aux recommandations qu'avait formulées en 2018 un prestataire de services financiers externe, KPMG, à la lumière d'une analyse des lacunes du dispositif. Il a ainsi pris des mesures pour assurer la prise en compte de ces recommandations à toutes les étapes de la campagne de déclaration.

38. L'une des principales recommandations formulées par KPMG visait à recentrer le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts en

s'intéressant avant tout aux postes à responsabilité et au risque institutionnel, en vue de rendre l'exercice plus efficace. Le nombre de déclarants en 2020, une fois mise en œuvre cette recommandation, était de 1 626 (contre 1 613 pour la campagne de 2019).

39. KPMG a également formulé une recommandation visant à raccourcir les échéances fixées pour toutes les grandes étapes (enregistrement, présentation des déclarations, examen) afin de réduire sensiblement la durée des campagnes. Malgré les difficultés rencontrées par les déclarants pour obtenir des informations à jour sur leurs actifs et leur patrimoine financier compte tenu des restrictions liées à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), le Bureau de la déontologie est parvenu à appliquer cette recommandation et clôturer la campagne de déclaration annuelle au 31 octobre 2020, ramenant ainsi la durée totale de celle-ci à 8 mois, contre 13 avant la mise en œuvre de la recommandation. En application de cette même recommandation, il a indiqué au début de la campagne quelles pourraient être les conséquences en cas de non-respect et il a communiqué des échéances précises. Malgré les difficultés causées par la pandémie, tous les membres du personnel inscrits se sont acquittés de leurs obligations relatives à la présentation et à la vérification de leur déclaration. C'est ainsi qu'en 2020, le Bureau a enregistré un taux de conformité de 100 %, comme cela avait déjà été le cas en 2019.

40. Une autre recommandation de KPMG consistait à améliorer encore le système informatique utilisé dans le cadre de la campagne. Grâce à une solide collaboration avec la Division des technologies de l'information et de la communication de l'UNICEF, le Bureau de la déontologie a pu apporter les améliorations requises au dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts en vue d'accélérer, de simplifier et de sécuriser la procédure de déclaration, d'examen des déclarations et de vérification de celles-ci.

Tableau 2

Taux de participation à la campagne de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, 2010-2020

<i>Année</i>	<i>Nombre de fonctionnaires tenus de présenter une déclaration</i>	<i>Pourcentage de déclarations présentées</i>
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
2018	2 160	99,9
2019	1 613	100,0
2020	1 626	100,0

41. Le Bureau de la déontologie a examiné la situation de 1 626 fonctionnaires dans le cadre de la campagne de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts menée en 2020 et couvrant l'année close le 31 décembre 2019. Sur le nombre total de déclarations examinées, 9,2 % avaient été présentées par des fonctionnaires occupant des postes de direction (contre 8,9 % en 2019), 61,7 % par des membres du personnel recrutés sur le plan international (contre 68,8 % en 2019),

22,8 % par des membres du personnel recrutés sur le plan national (contre 25 % en 2019) et 6,3 % par des agents des services généraux (contre 6,2 % en 2019).

42. Il ressort d'un récapitulatif de l'examen des déclarations de situation financière et de conflits d'intérêts présentées dans le cadre de la campagne de 2020 que 95,6 % des membres du personnel qui y ont participé n'avaient rien à déclarer, n'avaient aucun conflit d'intérêts, avaient déjà pris des mesures d'atténuation ou avaient fait état d'une situation personnelle qui supposait une relation lointaine avec le système des Nations Unies ou l'UNICEF, mais ne constituait pas un conflit d'intérêts réel ou potentiel, et que 3,3 % avaient un conflit d'intérêts potentiel et avaient reçu des conseils à ce sujet. En outre, 1 % des déclarants avaient reconnu se trouver en situation de conflit d'intérêts et avaient déjà pris les mesures qui s'imposaient afin d'y remédier.

43. Parmi les membres du personnel sélectionnés pour participer à la campagne de 2020, 4,7 % (contre 3,7 % en 2019) avaient un conjoint ou une conjointe qui travaillait pour l'UNICEF et 9,7 % (contre 13,1 % en 2019) avaient un conjoint ou une conjointe qui travaillait pour un autre organisme des Nations Unies ou pour une entité ayant un lien avec l'UNICEF (organisation non gouvernementale ou autres partenaires). Par ailleurs, 16,3 % d'entre eux (contre 14,8 % en 2019) avaient un proche qui travaillait pour un autre organisme des Nations Unies ou une entité liée à l'UNICEF.

44. Une autre source de conflit d'intérêts potentiel provient des activités extérieures du personnel. Parmi les fonctionnaires sélectionnés pour participer en 2020 à la campagne de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts, 4,8 % (contre 3,5 % en 2019) participaient à des activités extérieures ou occupaient des fonctions de direction dans des entités ne faisant pas partie du système des Nations Unies. Pendant l'année considérée, le Bureau de la déontologie a constaté une évolution positive, qui tient au fait que la plupart des membres du personnel participant à des activités extérieures ont sollicité l'approbation de l'autorité compétente au sein de l'UNICEF. Il a toutefois relevé plusieurs cas de fonctionnaires qui participaient à des activités extérieures sans autorisation préalable, en violation de la politique de déclaration de situation financière et de déclaration des conflits d'intérêts. En conséquence, le Bureau de la déontologie a publié des notes d'orientation précises, dans lesquelles il a prié les membres du personnel de demander cette autorisation, de prendre les mesures nécessaires pour éviter ou atténuer un éventuel conflit d'intérêts et de le notifier du résultat.

45. En ce qui concerne l'exercice de vérification, un certain nombre de fonctionnaires ont été sélectionnés aléatoirement parmi les membres du personnel ayant présenté une déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts, et ils ont été priés de fournir les pièces justificatives correspondantes. Environ 4 % de ceux qui ont participé à la campagne de déclaration de situation financière et de conflit d'intérêts de 2020 ont fait l'objet d'une telle vérification. En raison des restrictions des déplacements et de la fermeture des bureaux dans différentes régions du monde, certains d'entre eux ont demandé que les délais qui leur avaient été impartis pour présenter des justificatifs soient repoussés. La situation de tous les membres du personnel sélectionnés a été jugée non problématique par le Bureau de la déontologie, après examen des pièces justificatives soumises à l'appui de leur déclaration.

VII. Protection contre les représailles et résultats du Sondage mondial du personnel de 2020

46. La politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles fait à l'UNICEF l'obligation de protéger les membres de son personnel

qui dénoncent des manquements ou coopèrent avec les responsables chargés de mener des audits, des enquêtes ou d'autres activités de contrôle visant à prévenir les représailles. Elle donne une définition des représailles et de l'activité protégée, et précise les procédures à suivre pour porter plainte ainsi que les mécanismes de recours disponibles pour lutter contre les représailles.

47. Le Bureau de la déontologie est saisi d'une demande de protection contre les représailles et procède à un examen préliminaire en vue de décider s'il y a lieu de présumer qu'il y a eu des représailles, définies comme des mesures directement ou indirectement préjudiciables qui ont été recommandées ou prises à l'encontre d'une personne qui a, de bonne foi, participé à une activité protégée, ou la menace de telles mesures. S'il estime, de prime abord, que les présomptions de représailles sont fondées, il saisit le Bureau de l'audit interne et des investigations afin qu'une enquête soit ouverte. Une fois l'enquête terminée et ses conclusions communiquées au Bureau de la déontologie, celui-ci procède à un examen indépendant desdites conclusions. S'il est établi qu'il y a bien eu des représailles, il formule des recommandations quant aux mesures à prendre, notamment pour ce qui est de remédier aux conséquences dommageables de ces représailles pour la personne concernée.

48. Pendant la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu neuf demandes officielles de protection au titre de la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles. À l'issue de l'examen préliminaire, le Bureau a été saisi d'une demande pour cause de conflit d'intérêts. Dans cinq autres cas, il a considéré qu'il n'existait pas d'éléments permettant de présumer l'existence de représailles. Il a alors proposé aux membres du personnel concernés d'autres voies de règlement des différends ou un règlement amiable. Au 28 février 2021, les conclusions de l'examen préliminaire de l'une de ces demandes n'avaient pas encore été rendues.

49. Après examen préliminaire, le Bureau de la déontologie a considéré qu'il y avait lieu de présumer qu'il y avait eu des représailles dans deux cas et il a transmis les dossiers au Bureau de l'audit interne et des investigations afin que celui-ci mène une enquête. Pour l'une de ces affaires, les conclusions de l'enquête ont été communiquées au Bureau de la déontologie, qui, après avoir procédé à un examen indépendant du rapport d'enquête, a néanmoins estimé que l'existence de représailles n'était pas établie. L'enquête concernant la seconde affaire suivait toujours son cours au 28 février 2021. Chacune des deux affaires portées devant le Bureau de l'audit interne et des investigations a donné lieu à des mesures préventives provisoires destinées à protéger les intéressés pendant l'enquête et la procédure d'examen.

50. Le Bureau de la déontologie a également reçu six demandes d'information relatives à la protection contre les représailles, qui n'ont pas débouché sur des demandes formelles de protection. Il les a traitées comme des demandes d'avis et de conseils confidentiels, et il a orienté les membres du personnel concernés vers les ressources appropriées.

51. Pour continuer de renforcer l'exemplarité au plus haut niveau et garantir une prise de conscience des principaux enjeux liés aux orientations et politiques déontologiques, le Bureau de la déontologie a organisé des entretiens individuels entre la responsable de la déontologie et les personnes nommées à des postes de direction, au moment de leur entrée en fonctions. Les échanges ont porté sur la conduite attendue des hauts responsables et mis en relief les principales politiques et procédures. En ce qui concerne la prise de décisions relatives aux promotions et aux nominations, le Bureau est consulté, en collaboration avec la Division des ressources humaines, sur la nécessité d'entreprendre les contrôles approfondis d'usage en matière de conduite et de comportement en vue de garantir que les fonctionnaires nommés ou promus à

des postes de direction respectent les normes les plus strictes de déontologie et d'intégrité.

52. En juin 2020, la Division des ressources humaines a organisé et administré le Sondage mondial du personnel de 2020, en partenariat avec l'Association mondiale du personnel. Il s'agissait du premier sondage réalisé depuis la parution en 2018 du rapport de l'Équipe spéciale indépendante chargée des questions de discrimination fondée sur le genre, de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus d'autorité au travail. Le taux d'avis positifs était de 77 %, soit une amélioration de 11 % par rapport au sondage de 2017, et de 15 % par rapport à celui de 2014. Le sondage de 2020 comportait cinq questions sur les normes de conduite⁴ et était le premier à recueillir des données sur la diversité. On y trouvait également des questions concernant la riposte de l'UNICEF à la COVID-19, qui totalisait 89 % d'avis positifs, soit plus que le taux de réponses globalement positives atteint dans un grand nombre de bureaux en ce qui concerne la diversité (65 %).

53. Les réponses apportées aux différentes questions étaient sensiblement différentes : si les membres du personnel estimaient en général savoir comment et à qui signaler les cas de manquement, ils avaient en revanche beaucoup moins confiance dans l'application équitable et rapide des mécanismes existants de résolution des questions de manquement. Si le taux d'avis positifs concernant la protection contre les représailles a augmenté de 4 % par rapport au sondage de 2017, le Bureau de la déontologie estime qu'il est impératif d'investir davantage dans les activités d'information et de formation pour continuer de favoriser cette dynamique positive. Cela nécessitera aussi bien des ressources financières que des ressources humaines. Le Bureau a constaté que les membres du personnel auxquels il fournissait des avis et des conseils confidentiels n'avaient pas une compréhension uniforme de la portée du concept de « représailles » dans la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles, ou des mécanismes de recours applicables dans les cas non couverts par cette politique.

54. À la lumière des résultats du Sondage mondial du personnel de 2020, la Conseillère principale pour les questions de culture institutionnelle a mis en place des mesures de suivi à tous les niveaux de l'UNICEF, conjointement avec la Division des ressources humaines. L'objectif était d'adapter les mesures à prendre en fonction de chaque bureau en organisant des échanges avec ceux qui avaient les taux de réponses positives les plus élevés et les plus faibles pour recueillir des enseignements et recenser les principaux points à améliorer. À l'issue de cet exercice, les observations seront compilées aux niveaux national, régional et mondial et classées par thème, ce qui apportera une contribution précieuse à la stratégie du Bureau de la déontologie en matière de formation et de sensibilisation et aux efforts qu'il déploie dans ce domaine. Dans un deuxième temps, chaque division et chaque bureau devra s'autoévaluer et concevoir ses propres mesures de suivi à la lumière des résultats de l'enquête, en utilisant l'outil conçu à cet effet par la Division des ressources humaines.

⁴ Question 67 : « À l'UNICEF, les mécanismes de résolution des questions liées à la mauvaise conduite sont appliqués équitablement et en temps opportun. » (53 % d'avis positifs) ; question 68 : « Je pense que si je signale une faute professionnelle par les voies appropriées de l'UNICEF, je serai à l'abri d'éventuelles représailles. » (55 % d'avis positifs) ; question 69 : « Dans mon bureau, à tous les niveaux de la hiérarchie, les gens sont tenus d'adopter un comportement éthique. » (65 % d'avis positifs) ; question 70 : « La direction de mon bureau agit avec honnêteté et intégrité. » (73 % d'avis positifs) ; question 71 : « Je sais comment et à qui signaler une mauvaise conduite au sein de l'UNICEF. » (84 % d'avis positifs).

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

55. En 2020, avant la cessation de ses fonctions, la Conseillère principale en déontologie a participé à deux réunions avec le Groupe de la déontologie des Nations Unies.

56. En novembre 2020, le Bureau de la déontologie a participé à un débat organisé par le Groupe de la déontologie en collaboration avec la Commission de la fonction publique internationale sur la question de la participation politique des membres du personnel.

57. Par ailleurs, pour garantir la cohérence de l'interprétation et de l'application des politiques et des normes, le Bureau de la déontologie a consulté le Groupe de la déontologie sur huit affaires.

58. Le Bureau de la déontologie n'était pas représenté à la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales en 2020.

IX. Suivi des observations formulées en 2019

59. Ainsi qu'il a été dit précédemment, l'UNICEF a accru l'autonomie institutionnelle du Bureau de la déontologie, en faisant de lui une unité administrative distincte du Bureau de la Directrice générale et en nommant à sa tête un directeur, qui s'est vu confier un mandat révisé de cinq ans renouvelable une fois, conformément à la pratique en vigueur dans d'autres organismes des Nations Unies. L'augmentation demandée des effectifs du Bureau a été reportée afin que l'examen et la présentation de cette demande puissent être réalisés dans le cadre du plan de gestion de bureaux pour 2022-2025 avec le nouveau Directeur, qui a pris ses fonctions en février 2021. Comme la disponibilité des moyens financiers et humains jouera un rôle essentiel dans la bonne exécution de son mandat et l'action menée dans les domaines nécessitant une attention particulière et des investissements, le Bureau compte donner la priorité à son orientation stratégique et soumettre des prévisions budgétaires pour examen dans le cadre du prochain cycle et de la prochaine période de planification stratégique.

60. Dans son rapport pour l'année 2019, le Bureau de la déontologie a fait observer qu'il importerait de veiller à ce que les mandats établis pour les postes nouvellement créés au sein du Bureau de la Directrice générale (coordonnateur(trice) principal(e) pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement au travail et conseiller(ère) principal(e) pour les questions de culture institutionnelle) et pour le nouveau Groupe de la sauvegarde de l'enfance soient soigneusement examinés et adaptés pour qu'ils n'empiètent pas sur ceux des bureaux indépendants. À cet égard, l'administration de l'UNICEF a pris plusieurs mesures pendant l'année considérée, à savoir, la non-reconduction, en septembre 2020, du poste créé à titre temporaire de coordonnateur(trice) principal(e) pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement au travail, dont les attributions ont été récupérées par le Groupe de la sauvegarde de l'enfance. Le Groupe et le Bureau de l'audit interne et des investigations collaborent étroitement dans le domaine des interventions en cas de crise et les règlements ont été modifiés afin de préciser que seuls les bureaux indépendants peuvent prodiguer des conseils confidentiels et indépendants. Comme indiqué par l'administration, les postes susmentionnés créés à titre temporaire au sein du Bureau de la Directrice générale ne devraient pas être reconduits et les fonctions qui leur sont associées devraient être par la suite absorbées par les divisions et les bureaux concernés, dont le Bureau de la déontologie.

61. Au cours de l'année, le Bureau de la déontologie a noué une collaboration étroite et solide avec la Conseillère principale pour les questions de culture institutionnelle et le Groupe de la sauvegarde de l'enfance en organisant des webinaires communs et en jouant un rôle actif dans l'Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination. Les bureaux ont eu des concertations et des échanges fréquents concernant l'élaboration de la charte des valeurs, le suivi des mesures prises dans le prolongement du rapport de l'Équipe spéciale indépendante et la communication de l'information à ce sujet, et les différentes manières de mettre en lumière les valeurs fondamentales de l'UNICEF, telles qu'elles sont incarnées par son personnel. Néanmoins, comme certaines de ces fonctions limitées dans le temps prendront fin et devraient être absorbées par le Bureau de la déontologie, il faudra impérativement examiner plus avant les incidences en matière de ressources afin de garantir leur maintien, qui joue un rôle clé dans l'appui apporté aux membres du personnel.

62. En 2019, le Bureau de la déontologie a constaté qu'il était nécessaire de procéder à une évaluation minutieuse et solide des différentes initiatives visant à induire les changements de comportement, d'attitude et de perception souhaités chez le personnel de l'UNICEF à tous les niveaux. En juin 2020, la Division des ressources humaines a conduit le Sondage mondial du personnel, qui comprenait des questions sur le racisme et la discrimination. Elle a également élaboré un plan d'action de suivi afin de trouver des solutions propres à chaque bureau dans les domaines où des améliorations s'imposaient.

63. Le Bureau de la déontologie estime donc que l'administration de l'UNICEF a effectivement donné suite aux observations et recommandations qu'il avait formulées dans son rapport annuel pour 2019.

X. Observations, recommandations et conclusions

64. Les recommandations ci-après se fondent sur les activités menées en 2020 par le Bureau de la déontologie et sur les faits nouveaux survenus pendant les deux premiers mois de 2021.

65. Le Bureau de la déontologie se félicite de l'appui sans réserve que l'administration lui a apporté pendant l'année considérée. En période de crise plus particulièrement, il importe que l'UNICEF et son personnel continuent d'appliquer les normes de déontologie les plus strictes et de s'y conformer.

66. Nouvelle entité indépendante dorénavant dirigée par une directrice ou un directeur, le Bureau de la déontologie est appelé à remplir des fonctions plus étendues et à occuper une plus grande place au sein de l'UNICEF. Dans son action au service du Fonds et de son personnel, il devra également répondre à de nouvelles attentes en matière de stratégie et d'efficacité. Il lui faudra rendre ses services plus accessibles au niveau national et pour toutes les catégories de personnel, compte tenu du caractère décentralisé des activités de l'UNICEF, dont près de 90 % des effectifs se trouvent à tout moment sur le terrain. Sous réserve d'une amélioration des conditions de déplacement, le Bureau devra mettre en place une stratégie de communication énergique et trouver des moyens d'accroître sa participation et sa présence sur différents sites et dans le cadre de diverses manifestations et activités.

67. Comme indiqué plus haut, le Bureau de la déontologie se concentrera sur son rôle préventif en recensant les nouveaux risques et manquements d'ordre déontologique, en s'y attaquant et en les atténuant de manière proactive. Par ailleurs, il s'attachera également à : redynamiser le programme relatif aux animateurs des dialogues sur la déontologie ; placer un accent stratégique sur les questions touchant aux conflits d'intérêts qui présentent les risques les plus élevés ; revoir et améliorer

ses supports et modalités de communication et de formation ; collaborer avec les autres services en vue de continuer à accroître la motivation du personnel en favorisant une culture de l'écoute et de la libération de la parole, en l'informant sur les moyens de signalement et en lui facilitant l'accès à ces derniers ainsi qu'aux différents mécanismes de règlement disponibles. Sous l'impulsion de sa nouvelle directrice ou de son nouveau directeur, le Bureau s'attachera à recenser d'autres priorités stratégiques au cours des prochains mois.

68. Le Bureau de la déontologie prend note de l'initiative visant à élaborer, au niveau des bureaux, un cadre de protection axé sur l'application du principe de responsabilité. Compte tenu de la non-reconduction dans un avenir proche de postes temporaires, comme celui de coordonnateur(trice) principal(e) pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement au travail, il est important de faire en sorte que ce cadre précise les rôles et les responsabilités de chacun. Le Bureau entend apporter sa contribution en assumant ces rôles, conformément à son mandat et sous réserve de la disponibilité des ressources nécessaires.

69. Le Bureau de la déontologie se félicite de la rapidité avec laquelle l'UNICEF a mis en place l'Équipe spéciale chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination en vue de répondre aux préoccupations exprimées par son personnel. Comme membre actif de cette équipe et entité indépendante, il attend avec intérêt l'application de ces recommandations. Il serait également important que l'UNICEF instaure un mécanisme permettant de suivre et d'évaluer régulièrement les progrès accomplis dans ces domaines d'un bureau ou d'une division à l'autre.

70. La mise en œuvre d'une grande partie des initiatives et des recommandations qui ont vu le jour dans la foulée du rapport de l'Équipe spéciale indépendante et des rapports du Corps commun d'inspection a été confiée à des personnes ou à des équipes spéciales nommées à titre temporaire et ponctuel, et elle continuera de donner lieu à des recommandations, des améliorations, des mises à niveau et de nouvelles priorités pour l'UNICEF. La mise en œuvre et le suivi des nombreux plans d'action qui devraient être élaborés nécessiteront à court et à moyen terme la participation active du Bureau de la déontologie et un important soutien de sa part. De fait, le Bureau sera probablement appelé à jouer un rôle moteur dans certains domaines clés. L'augmentation continue de la charge de travail liée à ces initiatives et le transfert de responsabilités clés actuellement assumées par d'autres personnes mettront à rude épreuve ses ressources déjà très sollicitées. Cette insuffisance actuelle et la nécessité impérieuse de doter la fonction de déontologie de ressources suffisantes devront être prises en compte rapidement afin que le Bureau puisse s'acquitter de son mandat et œuvrer en faveur de ces nouvelles grandes priorités de l'UNICEF. Le Bureau se réjouit de poursuivre le dialogue constructif entamé avec l'administration sur ces questions.

XI. Projet de décision

Le Conseil d'administration

Prend note du rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2020 (E/ICEF/2021/16) et de la réponse de l'administration (E/ICEF/2021/17).