



Conseil économique et social

Distr. générale
18 avril 2022
Français
Original : anglais

Pour décision

Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

Session annuelle de 2022

14-17 juin 2022

Point 8 de l'ordre du jour provisoire*

Réponse de l'administration au Rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2021

Résumé

Conformément à la décision 2018/11 du Conseil d'administration de l'UNICEF, le présent rapport contient la réponse de l'administration au rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2021 ([E/ICEF/2022/15](#)).

Celui-ci est publié tous les ans et passe en revue chacun des domaines d'activité relevant du mandat du Bureau, à savoir : a) l'élaboration de normes et l'aide à la formulation des politiques ; b) la formation, l'éducation et la sensibilisation ; c) les avis et conseils confidentiels ; d) le dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts ; e) la protection du personnel contre les représailles ; f) la 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 présente aussi des recommandations à l'intention de l'administration, qui visent à renforcer l'esprit d'intégrité et de respect au sein de l'organisation. Il couvre les activités menées et les services assurés pour répondre aux besoins du personnel de l'UNICEF ainsi qu'à ceux des consultants et d'autres membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, selon qu'il convient.

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

* [E/ICEF/2022/9](#).



I. Vue d'ensemble

1. L'administration a le plaisir de répondre au rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2021 ([E/ICEF/2022/15](#)), conformément à la décision 2018/11 du Conseil d'administration du Fonds.
2. L'administration remercie sincèrement le personnel dévoué du Bureau de la déontologie d'avoir fait en sorte que de bons résultats soient de nouveau obtenus en 2021, dans un contexte difficile. Malgré des contraintes de personnel, le Bureau a fonctionné efficacement au cours de l'année avec le concours de personnel temporaire et la collaboration d'autres divisions.
3. L'administration apprécie également l'impulsion que le nouveau Directeur a donnée au Bureau de la déontologie, qui s'est pleinement acquitté de son mandat et a obtenu des résultats sans précédent en 2021.
4. L'administration prend note du fait que le Bureau fonctionne avec des effectifs restreints. Comparé aux autres organismes des Nations Unies, il manque du personnel nécessaire pour soutenir une organisation dont les effectifs comptent 20 000 personnes réparties sur 190 lieux d'affectation. L'administration a conscience qu'il est nécessaire pour l'UNICEF de pallier ce manque au plus vite.

II. Formation, éducation et sensibilisation

5. L'administration continue de savoir gré au Bureau de la déontologie d'organiser des formations obligatoires et personnalisées à l'intention du personnel de l'UNICEF, de préparer chaque année le Mois de la déontologie et de produire toute une gamme de supports de communication et d'outils de sensibilisation. Elle constate avec satisfaction que plus de 6 400 membres du personnel ont participé à des activités de sensibilisation au cours du Mois de la déontologie. Elle apprécie également le changement stratégique qui s'est opéré dans les démarches de formation et de sensibilisation, qui, au lieu d'être simplement réactives, sont désormais davantage axées sur la planification et l'utilisation de données chiffrées, ciblant les personnes qui ont le plus besoin d'aide ou sont les plus exposées et s'accompagnant d'une offre de formations soigneusement sélectionnées et spécifiquement adaptées aux membres du personnel ayant des besoins particuliers.
6. L'administration apprécie grandement le fait que le Bureau mette fortement l'accent sur la formation, l'éducation et la sensibilisation : plus de 11 000 membres du personnel ont pris part à des activités de formation et de sensibilisation à la déontologie organisées par diverses équipes de l'UNICEF et des responsables des ressources humaines dans les bureaux nationaux et régionaux. Elle apprécie également le fait que le Bureau collabore avec l'Association mondiale du personnel et les responsables d'autres associations locales du personnel.
7. Le Bureau de la déontologie a continué de se faire mieux connaître auprès du personnel de l'UNICEF en poste dans le monde entier. Il a maintenu une présence sur les médias sociaux internes grâce à son site intranet et à Yammer (l'équivalent interne de Twitter à l'UNICEF). En outre, il a continué d'actualiser le document intitulé « Résoudre les problèmes rencontrés sur le lieu de travail au sein de l'UNICEF : Une feuille de route pour savoir à qui s'adresser et à quel moment » pour donner au personnel des informations sur les différentes façons d'obtenir de l'aide ou de régler des problèmes, en tenant dûment compte de la nature des services ou des voies de recours disponibles et du degré de confidentialité requis.

III. Avis et conseils confidentiels

8. Le Bureau de la déontologie a reçu 1 020 demandes de services en 2021, contre 555 en 2020, ce qui témoigne de la grande confiance dont il jouit auprès des membres du personnel en quête de conseils ou d'un « espace sûr » où ils peuvent s'exprimer et bénéficier de conseils pratiques et d'un soutien. Il a également traité 372 demandes individuelles d'avis confidentiels sur des questions de déontologie.

9. L'administration apprécie le fait que le Bureau a continué de traiter les demandes avec diligence, respectant le délai de réponse de sept jours fixé dans les procédures opérationnelles du Bureau pour 99 % des demandes d'avis et de conseils.

10. L'administration salue les efforts du Bureau visant à s'associer à l'équipe chargée de la culture institutionnelle afin d'étendre et de renforcer de manière significative le réseau existant de facilitateurs du dialogue sur la déontologie. Ces champions de la déontologie, au rôle nouvellement redéfini, seront appelés à intervenir plus largement au niveau des divisions du siège et des bureaux extérieurs.

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

11. L'administration félicite le Bureau pour sa collaboration avec les principales parties prenantes en matière de déontologie et d'intégrité, notamment le groupe de travail interdivisions chargé de la campagne « Vivre nos valeurs », afin d'élargir la diffusion de messages pendant le Mois de la déontologie et au-delà. Le Bureau a également collaboré étroitement avec le groupe de travail et le Bureau de l'audit interne et des investigations au projet de l'outil Spectrum, dont le déploiement est prévu en 2022. Cet outil, conçu pour aider le personnel à explorer l'éventail des comportements qui nuisent à la culture du lieu de travail, constitue une ressource utile pour comprendre ce qui relève d'un comportement acceptable ou d'un comportement inacceptable et mettre en évidence les diverses considérations contribuant à une meilleure adéquation des réponses apportées. Le groupe de travail est un cadre d'échange efficace pour sensibiliser le personnel et l'encourager à s'impliquer.

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

12. L'administration note que le Bureau de la déontologie a constamment appliqué les recommandations formulées en 2018 par le prestataire de services financiers externe KPMG s'agissant du dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts. Au total, 1 677 membres du personnel ont pris part à la campagne 2021 de déclaration de situation financière. Le Bureau a réussi à boucler l'ensemble de la campagne avant le 31 octobre 2021, avec un taux de participation de 100 %.

VI. Groupe de la déontologie des Nations Unies, Réseau Déontologie des organisations multilatérales, rapports du Corps commun d'inspection et Comité consultatif de l'UNICEF pour les questions d'audit

13. L'administration apprécie l'action de sensibilisation menée par le Bureau de la déontologie, qui a participé à neuf réunions du Groupe de la déontologie des Nations Unies et collaboré avec les bureaux de la déontologie d'autres organismes des Nations Unies dans le cadre d'efforts conjoints et de partage des connaissances. Le Bureau a notamment collaboré avec l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, le Programme des Nations Unies pour le développement, le Fonds des Nations Unies pour la population et le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, ainsi qu'avec les équipes chargées de la déontologie au sein du Groupe de la Banque mondiale et de l'Organisation du Système CGIAR (anciennement Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale).

VII. Observations, recommandations et conclusions

14. L'administration reconnaît qu'en dépit du manque de ressources, le Bureau de la déontologie a accompli un travail impressionnant au cours de l'année écoulée. L'accroissement du budget et des effectifs du Bureau, tous deux insuffisants, permettrait à celui-ci de toucher encore plus de membres du personnel, d'avoir une influence plus prononcée sur le lieu de travail et de déployer des initiatives stratégiques nouvelles.

15. L'administration reste déterminée à poursuivre sa collaboration étroite avec le Bureau de la déontologie afin de rendre l'UNICEF plus fiable et plus crédible, à l'intérieur comme à l'extérieur.

VIII. Projet de décision

Le Conseil d'administration

Prend note du rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2021 ([E/ICEF/2022/15](#)) et de la réponse de l'administration ([E/ICEF/2022/16](#)).