



Conseil économique et social

Distr. générale
14 avril 2023
Français
Original : anglais

Pour décision

Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil d'administration

Session annuelle de 2023

13-16 juin 2023

Point 12 de l'ordre du jour provisoire*

Rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2022

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 » et des décisions 2010/18 et 2014/12 du Conseil d'administration de l'UNICEF.

Le présent rapport, le quatorzième depuis la création du Bureau de la déontologie de l'UNICEF en décembre 2007, porte sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. Il résume les activités menées et les résultats obtenus par le Bureau de la déontologie pour chacun des domaines d'activité relevant de son mandat : a) élaborer des normes et appuyer les politiques ; b) mener des activités de formation, de communication et de sensibilisation en matière de déontologie ; c) dispenser des avis et des conseils confidentiels à la direction et au personnel de l'UNICEF sur les questions de déontologie et les politiques en la matière ; d) administrer le Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts de l'UNICEF ; e) gérer la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles. Le rapport décrit en outre la participation du Bureau aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, et leur collaboration. En application de la décision 2014/12 du Conseil d'administration, le rapport présente aussi des recommandations à l'intention de la direction afin de continuer à promouvoir une culture de la déontologie fondée sur les valeurs.

* [E/ICEF/2023/9](#).



Les membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies ont examiné le présent rapport, 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](#)).

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

I. Introduction et aperçu général

1. Le Bureau de la déontologie soutient et favorise une culture de la déontologie fondée sur les valeurs, et promeut l'intégrité et la responsabilité au sein de l'UNICEF, sur l'ensemble du système des Nations Unies et en collaboration avec nos partenaires et groupes locaux afin de protéger les enfants du monde, améliorant ainsi la fiabilité et la crédibilité de l'Organisation des Nations Unies. Animé par les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité, le Bureau de la déontologie accompagne les opérations de l'UNICEF dans plus de 150 pays et territoires, et fournit des services de déontologie à plus de 20 000 membres du personnel de l'UNICEF, 15 000 fonctionnaires et 5 000 non-fonctionnaires. Ces services aident l'UNICEF à prévenir, atténuer et gérer les risques liés à des questions de déontologie, de fonctionnement et de réputation, et lui permettent ainsi de confirmer son statut d'organisation fiable et respectée.

2. Le présent rapport, le quatorzième depuis la création du Bureau de la déontologie de l'UNICEF en décembre 2007, porte sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022. Il décrit les activités et les résultats du Bureau de la déontologie ainsi que leurs conséquences pour chacune des domaines relevant de son mandat suivants : a) élaborer des normes et appuyer les politiques ; b) mener des activités de formation, de communication et de sensibilisation en matière de déontologie ; c) dispenser des avis et des conseils confidentiels en matière de déontologie à la direction et au personnel ; d) administrer le Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts de l'UNICEF ; e) gérer la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles. Le rapport décrit en outre la participation du Bureau aux travaux du Groupe de la déontologie des Nations Unies et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, et leur collaboration.

3. Les activités et les réalisations marquantes du Bureau de la déontologie de l'UNICEF au cours de l'année considérée comprennent :

a) ***L'entretien et le développement d'une culture de la déontologie.***

L'augmentation importante d'une année sur l'autre du nombre total de services de déontologie fournis (de 1 020 en 2021 à 1 473 en 2022) montre que la réputation du Bureau grandit et que son équipe inspire de plus en plus confiance ;

b) ***L'inscription de la déontologie dans la politique organisationnelle.***

Le Bureau a participé activement à l'élaboration de politiques organisationnelles et de normes, internes et externes, y compris la politique d'accès libre de l'UNICEF et la procédure de l'UNICEF concernant les consultants, à divers projets de réformes institutionnelles et à l'examen par le Corps commun d'inspection (CCI) du cadre de responsabilité pour le système des Nations Unies dans son ensemble ;

c) ***La prestation de services de formation où ils sont le plus nécessaires.***

Le nombre de sessions de formation effectuées a plus que doublé entre 2021 et 2022 (de 41 à 87) pour atteindre 3 900 membres du personnel à travers le monde. Ces formations comprennent un séminaire interactif de trois heures, très apprécié, intitulé « Introduction à la déontologie à l'UNICEF », qui a été dispensé à 21 bureaux et divisions, en privilégiant les contextes d'urgence de niveaux 2 et 3. En outre, 39 sessions de sensibilisation et d'information ont été organisées dans des bureaux régionaux et des bureaux de pays ainsi qu'à l'intention de groupes spécifiques comme les responsables, le personnel de sécurité et les groupes de ressources pour les employés ;

d) ***La mise en valeur des champions sur l'ensemble de la planète.***

Le réseau de champions de l'éthique et de la culture a été lancé dans 130 bureaux à travers le monde. Il rassemble plus de 480 collègues, qui favorisent déjà activement le dialogue

et les débats sur la déontologie et la culture sur le lieu de travail en utilisant des méthodes créatives et attrayantes ;

e) ***L'action en qualité de conseiller de confiance.*** Le nombre de demandes de conseils en matière de gestion des conflits d'intérêts est resté élevé, mais celui des demandes de conseils concernant les problèmes et les conflits sur le lieu de travail et, de manière plus générale, liés à l'environnement de travail a nettement augmenté. Ces demandes comprennent des consultations menées par le Directeur du Bureau de la déontologie avec plus de 60 représentants dans le pays. Cette évolution est le signe que l'efficacité de l'approche préventive et collaborative adoptée par le Bureau de la déontologie dans son travail avec la direction, les autres bureaux et le personnel concernés afin de résoudre les conflits sur le lieu de travail est de plus en plus reconnue ;

f) ***L'atténuation des risques pour l'organisation.*** Dans le cadre du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, le taux de conformité a atteint les 100 % pour les 1 630 membres du personnel tenus de présenter une déclaration, avec une attention particulière portée à ceux qui occupent des postes de haut niveau ou qui possèdent un pouvoir étendu en matière de décision et d'achat afin de mieux déterminer, gérer et atténuer les risques liés au conflit d'intérêts ;

g) ***La protection contre les représailles.*** Le Bureau de la déontologie a procédé à un examen des allégations formelles de représailles au titre de la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles, a adopté une approche plus préventive dans l'application des mesures de protection et envisage une révision de la politique afin de l'harmoniser avec les bonnes pratiques ;

h) ***La création de passerelles dans le système des Nations Unies.*** Une collaboration étroite a été encouragée avec les divisions de la déontologie des autres organisations multilatérales des Nations Unies et sur l'ensemble du système des Nations Unies afin de promouvoir le partage de connaissances, l'harmonisation, l'efficacité et l'efficience.

4. Prenant note des normes et recommandations fournies par le CCI, le Bureau de la déontologie de l'UNICEF confirme son indépendance organisationnelle pour la période considérée. Le Bureau a mené ses activités sans aucune ingérence. Il continuera à se tenir au fait des approches des autres organisations et des recommandations pertinentes en matière de contrôle afin de s'assurer que ses pratiques en la matière sont toujours les bonnes. À ce propos, le Bureau a pris note et se félicite de la décision du Conseil d'administration, qui l'encourage à entrer en communication directe et indépendante avec lui, s'il y a lieu.

5. Le Bureau de la déontologie a observé des augmentations importantes en glissement annuel pour ce qui est des services demandés et fournis, avec une augmentation d'environ 50 % entre 2020 et 2021, puis à nouveau entre 2021 et 2022 (voir tableau I ci-dessous). Il convient de noter que près de la moitié des communications externes vers le Bureau de la déontologie étaient liées à une situation nationale unique en 2022. Toutefois, les données des autres catégories indiquent des augmentations importantes dans la prestation de services liés aux conseils confidentiels en matière de déontologie (de 372 cas à 576), la prestation de services de formation (de 36 cas à 87) et la prestation de services aux déclarants du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts (de 84 cas à 118).

Tableau 1
Services de déontologie fournis, par catégorie, de 2020 à 2022

Catégorie	2020	2021	2022
Conseils confidentiels en matière de déontologie	320	372	516 ^a
Demandes de la part des champions de l'éthique et de la culture	23	24	20
Prestation de services de formation	24	36	87
Soutien aux déclarants du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts	49	84	118
Communication externe au Bureau de la déontologie	Non disponible	244	509 ^b
Demandes des médias	0	4	2
Protection contre les représailles ^c	9	11	4
Signalement au Bureau d'un manquement présumé ^d	75	110	71
Établissement de normes et appui à l'élaboration de politiques	47	100	88
Cohérence des activités de déontologie dans le système des Nations Unies (consultations au sein du Groupe de la déontologie)	8	35	58
Total	555	1 020	1 473

^a Le Bureau de la déontologie considère comme demande de conseils confidentiels en matière de déontologie toute demande individuelle d'avis et de conseils en lien avec des éléments factuels, émise par un membre du personnel, qu'il 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. En outre, cette catégorie comprend les multiples consultations confidentielles avec le Directeur du Bureau de la déontologie au cours de missions ou d'événements régionaux et mondiaux.

^b Cette catégorie était précédemment intitulée « demande d'information à caractère général » et a été modifiée pour mieux rendre compte du fait qu'il s'agit de demandes d'information relatives à la déontologie à l'UNICEF de la part de tiers (à l'exception des demandes d'avis et de conseils confidentiels). Environ la moitié de ces demandes étaient des messages électroniques concernant une situation nationale unique en 2022.

^c Les chiffres de 2022 traduisent le traitement par le Bureau de plaintes formelles de représailles présumées et ne comprennent pas les cas où le personnel concerné prenait conseil sur des représailles potentielles, qui sont comptabilisés dans les conseils confidentiels en matière de déontologie. Les années précédentes, ces cas étaient comptabilisés dans la présente catégorie, mais le Bureau a décidé d'effectuer cette mise à jour afin de mieux rendre compte de la situation réelle.

^d Le Bureau de la déontologie n'enquête pas sur les allégations de manquement et les transmet au Bureau de l'audit interne et des investigations. Les données pour 2020 et 2021 ont été reclassées pour rendre compte des catégories mises à jour en 2022. La catégorie « Mise en alerte du Bureau de la déontologie » a été supprimée, car elle comprenait surtout les situations où le Bureau était mis en copie d'une correspondance.

6. Il est important de signaler que le Bureau de la déontologie a pu prendre en charge cette augmentation significative de ses services sans augmenter ses effectifs en 2022. De plus, la prestation de services a été effectuée de façon extrêmement efficace, avec 99 % de demandes traitées dans le délai de réponse de sept jours fixé par les instructions permanentes du Bureau, dont une grande majorité dans un délai compris entre 24 et 48 heures.

7. En ce qui concerne les effectifs et les ressources, le Conseil d'administration, le CCI et le Comité consultatif pour les questions d'audit ont tous encouragé l'UNICEF à renforcer sa fonction de la déontologie et ont manifesté leur préoccupation en ce qui concerne les contraintes en matière d'effectifs et de ressources qui pèsent sur le Bureau de la déontologie, un sujet déjà abordé dans le rapport annuel de 2021. Le Bureau apprécie les commentaires du Conseil d'administration sur la capacité et la charge de travail du Bureau :

« [Le Conseil p]rend note également de la charge de travail toujours plus lourde du Bureau de la déontologie et, préoccupé par les moyens limités dont celui-ci dispose, demande à l'UNICEF de veiller à ce que le Bureau puisse s'acquitter correctement de son mandat et, à cet égard, rappelle sa décision 2020/19 et

demande instamment au Fonds de fournir au Bureau des ressources financières et humaines suffisantes, notamment au personnel sur le terrain, sur la base de l'évaluation des besoins. » [Décision 2022/14 du Conseil d'administration.]

8. En 2022, un poste de direction supplémentaire a été approuvé et le Bureau a récemment recruté un P-4 pour occuper ce poste. Le Bureau continuera d'évaluer ses besoins supplémentaires en personnel ou en experts-conseils et de les signaler, s'il y a lieu.

9. Enfin, il faut noter que le Bureau de la déontologie a obtenu le score le plus élevé parmi 157 bureaux et divisions de l'UNICEF lors de l'enquête « Pulse Check » concernant la culture sur le lieu de travail, qui évalue régulièrement la perception de cette culture par les membres de l'équipe d'un bureau. Le Bureau de la déontologie a été félicité par la direction de l'UNICEF dans les termes suivants :

« Félicitations à votre Bureau pour avoir réalisé, entre décembre et juin, l'une des meilleures améliorations du score de culture sur le lieu de travail parmi 157 bureaux à travers le monde ! Vous avez amélioré votre score de 11 % en six mois : bravo ! Votre score total de culture sur le lieu de travail est de 100 %. C'est exceptionnel ! Vos progrès sont une source d'inspiration pour nous, et nous espérons que vous pourrez nous donner la recette que vous avez employée pour modifier la culture de votre organisation (vos bonnes pratiques) afin que nous la notions pour la communiquer aux autres bureaux... ».

10. Ces mots ne sont pas seulement un éloge du très grand dévouement dont fait preuve l'équipe du Bureau de la déontologie dans la réalisation de son programme de travail, mais aussi de la capacité du Bureau à passer de la parole aux actes lorsqu'il s'agit de promouvoir une culture de la déontologie fondée sur les valeurs au sein de sa propre équipe.

II. Établissement de normes et appui aux politiques

11. En 2022, le Bureau de la déontologie a continué à appuyer activement la direction dans l'établissement de normes et l'élaboration de politiques. Il a participé au processus régulier d'élaboration de politiques et de consultation coordonné par la Division de la gestion et de l'administration financières, en examinant et en commentant 87 projets et documents, y compris la politique d'accès libre de l'UNICEF et la procédure de l'UNICEF concernant les consultants.

12. Tout au long de l'année, le Bureau de la déontologie a évalué activement le système de redevabilité de l'UNICEF. Dans le rapport sur le système de redevabilité de l'UNICEF et le compendium sur l'UNICEF du Conseil d'administration, le mandat et les fonctions du Bureau de la déontologie font l'objet de discussions dans le cadre de l'architecture de détermination des responsabilités et de supervision de l'organisation. Il a été noté, par exemple, l'indépendance fonctionnelle et administrative du Bureau, son enveloppe budgétaire séparée et l'obligation du Directeur du Bureau de rendre compte au Conseil d'administration. En 2023, grâce aux orientations du Comité consultatif pour les questions d'audit, le Bureau prévoit d'élargir et de formuler clairement le mandat et l'indépendance de la fonction de déontologie conformément aux recommandations de l'examen de 2021 des fonctions de déontologie mené par le CCI sur l'ensemble du système des Nations Unies.

13. Le Bureau a également apporté des contributions à l'examen plus général de la politique des Nations Unies, y compris les examens par le CCI du cadre de responsabilité des organismes du système des Nations Unies ainsi que les mesures et les mécanismes pour prévenir et combattre le racisme et la discrimination raciale dans le système des Nations Unies. De plus, il a participé à la révision en cours des Normes de conduite de la fonction publique internationale menée par la Commission de la

fonction publique internationale, en collaboration avec la Division des ressources humaines et le Groupe de la déontologie des Nations Unies.

III. Formation, communication et sensibilisation

14. Au cours des deux années précédentes, le Bureau de la déontologie a opéré un changement radical dans son approche de la formation, de la communication et de la sensibilisation, i) en adoptant une approche plus stratégique, proactive et adaptée aux besoins en matière de prestations de services de formation en face à face dans les bureaux de pays et les divisions, et ii) en donnant plus d'ampleur aux messages grâce à la collaboration avec des partenaires internes clés pour les événements majeurs et les initiatives en cours, et à la coordination d'un réseau mondial de champions dans chaque bureau de l'UNICEF, qui sont formés et soutenus pour faciliter le dialogue sur la déontologie et la culture dans leur bureau. En 2022, plus de 8 900 membres du personnel de l'UNICEF ont pris activement part à une activité de formation, de communication ou de sensibilisation, y compris celles qui ont été menées au cours du Mois de la déontologie, en octobre.

A. Formation, communication et sensibilisation en face à face

15. En 2022, le Bureau de la déontologie a assuré directement un total de 87 sessions de formation et de communication en face à face pour plus de 3 900 membres du personnel de l'UNICEF à travers le monde, doublant ainsi, une nouvelle fois, le nombre de l'année précédente (41 en 2021, 24 en 2020). Ces formations ont été prodiguées soit en personne, soit de façon virtuelle (ou un mélange des deux), selon le format du séminaire intitulé « Introduction à la déontologie à l'UNICEF » ou selon un format de communication et de sensibilisation ciblées.

16. « **Introduction à la déontologie à l'UNICEF** » est un produit de formation phare, qui a été conçu et raffiné au cours des 18 derniers mois et a été livré directement à 1 347 participants dans 23 bureaux de pays et divisions en 2022. Ce séminaire dure entre 2 h 30 à 3 h 30 généralement. Les participants découvrent les cadres qui régissent la déontologie à l'UNICEF, dont les Normes de conduite de la fonction publique internationale, le Statut et Règlement du personnel et les valeurs fondamentales de l'UNICEF. Le contenu porte principalement sur les trois catégories de problèmes de déontologie auxquelles le personnel de l'UNICEF doit le plus souvent faire face : les conflits d'intérêts, le devoir de diligence et les conflits liés au comportement sur le lieu de travail. Le séminaire utilise des études de cas pour encourager les participants à analyser les problèmes, à envisager les solutions possibles et à prendre des décisions fondées sur la déontologie. Avant chaque session, le formateur rencontre la direction du bureau ou de la division afin d'adapter la formation à son contexte particulier.

17. En 2022, plusieurs bureaux se trouvant dans des contextes d'urgence de niveaux 2 et 3 ainsi que dans d'autres situations complexes et fragiles ont été privilégiés, tels que l'Iran (République islamique d'), la Libye, le Myanmar, la Somalie, l'Ukraine et le Venezuela (République bolivarienne du). Des premiers échanges ont également eu lieu avec les bureaux qui prennent part à l'intervention d'urgence en Ukraine dans les pays voisins, en commençant par la Pologne, en octobre. Afin de favoriser l'inclusion de tous les membres du personnel, les séminaires ont été offerts en français, quand cela était approprié, et des traductions simultanées en espagnol et en portugais ont été proposées dans plusieurs bureaux. Les participants ont donné, en moyenne, la note de 6,21 sur 7 aux séminaires (résultats fondés sur 172 réponses fournies par 13 bureaux), ce qui indique un taux élevé de satisfaction avec de nombreux commentaires positifs soulignant l'interactivité des

séminaires, leurs études de cas et scénarios pertinents et intéressants ainsi que la possibilité de discussion libre.

Commentaires des participants aux séminaires « Introduction à la déontologie à l'UNICEF »

« C'était un excellent mélange d'orientations combinées avec des conseils pratiques et un apprentissage participatif. »

« Contenu pertinent communiqué avec clarté : bravo ! Très bonne idée également d'organiser des discussions en groupes restreints. »

« Très bonne formation : la session était adaptée spécifiquement aux questions qui peuvent se poser dans notre bureau de pays. J'ai trouvé que les sujets de discussion correspondaient parfaitement à l'activité quotidienne du Bureau. »

« Exemples et scénarios de très bonne qualité ! Il était extrêmement utile de pouvoir discuter en petits (!) groupes : chacun a eu la possibilité de s'exprimer. Un autre aspect extrêmement important et utile : vous êtes parvenus à aborder tous les scénarios dans le détail et à fournir des explications sur chaque cas particulier. Merci ! »

18. **La communication et la sensibilisation ciblées** ont le plus souvent été effectuées dans le cadre des missions du Directeur du Bureau de la déontologie ou d'autres membres de l'équipe, et ont généralement présenté des informations sur le Bureau de la déontologie ou un contenu adapté à un public particulier, tel que les conflits d'intérêts ou la protection des lanceurs d'alerte. En 2022, le Bureau de la déontologie a organisé 39 de ces sessions pour des publics différents aux niveaux régional et mondial, y compris des hauts dirigeants, le personnel de sécurité, les groupes de ressources pour les employés et la direction régionale et mondiale de l'Association du personnel. Certaines de ces sessions ont été menées conjointement avec des partenaires tels que l'équipe chargée de la culture et de la diversité au sein du Bureau de la Directrice générale, le Bureau de l'audit interne et des investigations et la Division des ressources humaines.

B. Cours en ligne obligatoires

19. Quand ils rejoignent l'UNICEF, tous les membres du personnel doivent suivre deux cours de formation en ligne qui les informent des attentes de l'UNICEF en ce qui concerne le comportement éthique et la culture du respect. Les cours sont disponibles sur la plateforme d'apprentissage de l'UNICEF, Agora.

20. En 2022, quelque 2 022 personnes ont suivi le cours « Déontologie et intégrité à l'UNICEF » et 1 973 le cours sur la protection contre le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité. Ces cours ont été mis à jour en 2020 et en 2021, respectivement. Dans le cadre d'un projet du Secrétariat des Nations Unies pour harmoniser les cours obligatoires sur l'ensemble des organismes des Nations Unies, le Bureau de la déontologie a revu les deux cours de l'UNICEF afin de déterminer s'ils pouvaient être remplacés par les cours du Secrétariat. L'examen a confirmé que l'UNICEF a déjà harmonisé le contenu avec les mises à jour récentes, mais que ses cours ne peuvent pas être remplacés, car certains messages spécifiques à l'UNICEF sont nécessaires, notamment la référence aux valeurs fondamentales de l'UNICEF, les ressources où le personnel peut obtenir un soutien et les coordonnées pour signaler les manquements. Il a également été déterminé que, même si ces cours constituaient une bonne introduction pour les nouveaux membres du personnel, il serait toutefois

bon de leur dispenser une formation plus approfondie en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel à l'UNICEF.

21. Il a été reconnu dans le rapport du CCI, établi sur un examen complet des fonctions de déontologie dans le système des Nations Unies, que l'UNICEF obtenait de très bons scores en formation obligatoire à la déontologie : « *L'UNICEF pourrait servir de modèle pour former la quasi-totalité du personnel. Le cas de l'UNICEF est exemplaire. D'après ses données sur la formation, au 30 janvier 2021, 93 % de son personnel actif avait suivi la formation obligatoire à la déontologie.* »

C. Réseau des champions de l'éthique et de la culture

22. Le réseau des champions de l'éthique et de la culture a été officiellement lancé au début de l'année en partenariat avec l'équipe chargée de la culture et de la diversité. En décembre 2022, il y avait plus de 480 champions de l'éthique et de la culture dans 130 bureaux de l'UNICEF à travers le monde, y compris des bureaux de pays, de zone, locaux, régionaux et basés au siège. Les champions jouent un rôle essentiel pour aider l'UNICEF à créer un environnement de travail plus éthique, respectueux et stimulant en facilitant un dialogue régulier dans leur bureau et en étendant le rayon d'action du Bureau de la déontologie au niveau local et sur le terrain.

23. L'équipe de coordination du réseau des champions de l'éthique et de la culture fait partie du Bureau de la déontologie. En 2022, l'équipe a organisé cinq sessions distinctes d'accueil et d'orientation pour plus de 300 champions. 150 champions ont, en outre, visionné des enregistrements de ces sessions. L'équipe de coordination a également proposé une formation sur les compétences de facilitation pour les champions à l'approche du Mois de la déontologie afin de les doter des supports et des compétences nécessaires pour faciliter le dialogue avec leurs collègues ainsi que des sessions d'information sur l'outil « Gamme des comportements » et l'initiative VOICE (principalement une formation visant à « briser le silence »). En outre, elle a organisé régulièrement des discussions autour d'un café, où les champions de l'éthique et de la culture pouvaient simplement venir partager leurs idées et leurs inquiétudes ainsi que demander de l'aide à l'équipe de coordination et à leurs collègues. De nombreux champions ont apprécié cette initiative et ont demandé qu'elle soit poursuivie. Toutes ces sessions ont été organisées plusieurs fois sur différents fuseaux horaires afin de permettre à tous les champions à travers le monde d'y participer. Une traduction simultanée en français et en espagnol était proposée pour la majorité d'entre elles.

24. Les champions peuvent accéder à des espaces spécifiquement consacrés à l'apprentissage et à la mobilisation sur de nombreux canaux de communication internes conçus et gérés par l'équipe de coordination, y compris un site de collaboration SharePoint à accès limité et un groupe Yammer privé permettant de communiquer au sein du réseau et avec l'équipe de coordination. En 2022, les champions de l'éthique et de la culture ont adressé 20 demandes directes au Bureau de la déontologie, en général des demandes de formation pour leur bureau ou des questions spécifiques découlant d'une discussion qu'ils avaient facilitée.

D. Campagne mondiale : Mois de la déontologie

25. Pour la sixième fois, le Bureau de la déontologie a coordonné et mené une campagne d'information pendant le Mois de la déontologie (octobre 2022), ce qui lui a permis de toucher plus de 5 300 membres du personnel pendant un mois. Fidèle à la tradition qui consiste à se concentrer sur une valeur fondamentale, le thème de 2022 était la responsabilité en action.

26. Le 26 octobre, le Bureau, en partenariat avec l'équipe de mobilisation du personnel et de communication interne de la Division de la communication mondiale et du plaidoyer, a organisé un webinaire présentant des bons exemples de responsabilité en action, auquel ont assisté 1 700 membres du personnel de l'UNICEF, l'une des participations les plus importantes jamais enregistrées à un événement mondial de l'UNICEF. L'événement comprenait une réunion-débat avec la Directrice générale adjointe chargée de la gestion, le Président de l'Association mondiale du personnel et le Directeur du Bureau de la déontologie. La réunion a suscité des commentaires très positifs de la part du personnel, qui a apprécié de pouvoir s'adresser directement à la haute direction.

27. Les champions de l'éthique et de la culture ont facilité la participation au dialogue d'environ 3 200 collègues dans 67 bureaux en utilisant des études de cas fournis par le Bureau de la déontologie sur divers aspects de la valeur fondamentale de responsabilité. Certains champions et d'autres collègues ont proposé des moyens créatifs et innovants d'engager plus efficacement le dialogue avec leurs collègues, par exemple : a) en Chine, des champions de l'éthique et de la culture et Young UNICEF, un groupe de ressources pour les employés, ont collaboré à la production de deux vidéos où des collègues jouaient la situation des études de cas afin de les utiliser comme base de discussion ; b) au Bélarus, l'équipe a conçu un code de déontologie locale pour développer et compléter les valeurs fondamentales lors des interactions quotidiennes ; c) en Albanie, des collègues ont enregistré un clip entraînant qui promeut l'interprétation locale des valeurs fondamentales ; d) au Malawi, les champions ont travaillé en collaboration avec le conseiller régional du personnel afin d'organiser des discussions faisant le lien entre responsabilité, d'un côté, et bien-être et santé mentale, de l'autre ; e) au Panama, des collègues ont renouvelé leur engagement en signant ensemble un serment professionnel. Ces exemples et de nombreux autres ont été enregistrés et partagés par l'intermédiaire des réseaux mondiaux afin de promouvoir le partage de connaissances et d'honorer les champions de l'éthique et de la culture, qui ont fait preuve de dynamisme et d'engagement en assumant ce rôle.

28. Dans de nombreux bureaux, tout au long du Mois de la déontologie, les champions ont collaboré avec d'autres collègues, qui ont également permis de renforcer la culture institutionnelle de l'UNICEF. Il s'agissait, entre autres, de collègues des ressources humaines, de représentants de l'Association du personnel et de volontaires appartenant à des groupes d'entraide.

E. Supports de communication et d'information

29. Le Bureau de la déontologie maintient sa présence sur divers canaux de communication internes afin de continuer à sensibiliser et à mobiliser le personnel sur la déontologie à l'UNICEF. Le Bureau héberge un site SharePoint ainsi qu'un groupe Yammer intitulé « Déontologie au sein de l'UNICEF », qui comprend 1 541 membres, soit l'un des plus grands nombres de membres pour un groupe Yammer dans l'organisation.

30. Le Bureau a tiré parti de tous ces canaux de communication internes pour toucher largement le personnel de l'UNICEF au cours du Mois de la déontologie en 2022. La page d'accueil SharePoint consacrée au Mois de la déontologie était

régulièrement mise à jour avec du contenu, des informations et des événements à venir, des articles de fond sur des initiatives issues des bureaux et des actifs visuels téléchargeables. La page a connu plus de 1 600 visites de 594 membres du personnel de l'UNICEF. La page intranet de l'UNICEF, des « ICON stories » et des uMessages ont également été utilisés à des fins d'information. Sur Yammer, des messages publiés dans plusieurs groupes différents ont servi de points de départ à des discussions entre collègues sur divers aspects de la responsabilité.

31. Le Bureau de la déontologie a soutenu l'élaboration de l'outil en ligne récemment lancé « Gamme des comportements », qui permet au personnel de l'UNICEF de détecter les situations ou comportements inappropriés ou douteux qu'ils peuvent rencontrer au travail, de les gérer et d'y répondre. Le Bureau a également mis la touche finale à la réécriture du contenu d'une application de jeu sur la déontologie, dont le lancement, reporté depuis 2021, sera effectué au début de 2023.

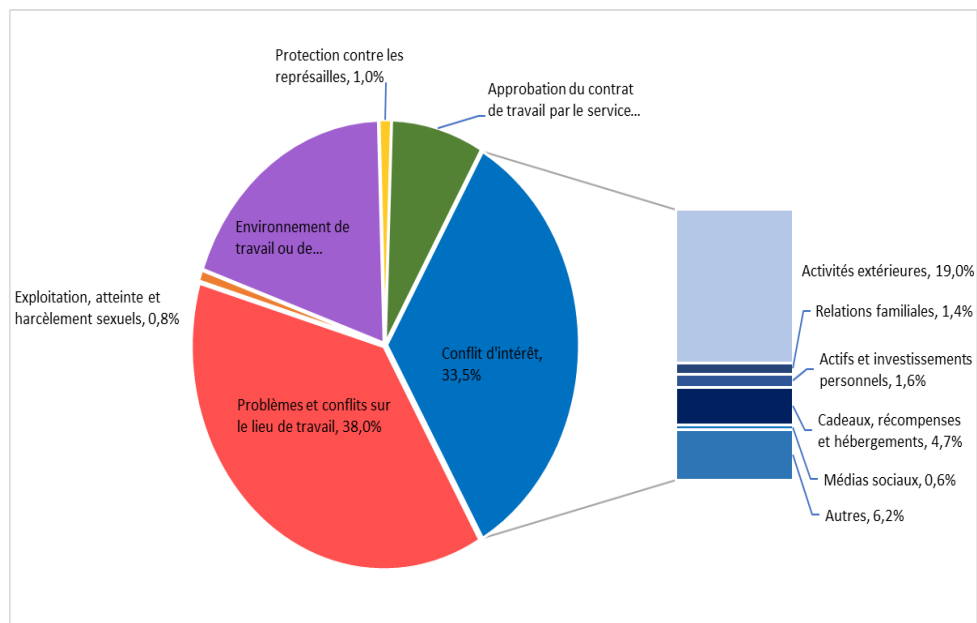
32. Enfin, le Bureau a élaboré son site web externe et a préparé son lancement pour le début de l'année 2023. Le site fournit des informations essentielles sur les divers axes de travail du Bureau de la déontologie, des liens vers les rapports annuels, des informations sur la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles, et les coordonnées du Bureau de la déontologie pour obtenir des conseils ainsi que du Bureau de l'audit interne et des investigations pour toute personne souhaitant signaler un manquement.

IV. Avis et conseils confidentiels

33. Les avis et conseils confidentiels fournis par le Bureau de la déontologie sont essentiels pour permettre aux membres du personnel de l'UNICEF de se conformer aux normes de déontologie les plus rigoureuses dans l'exercice de leurs fonctions et de prendre les décisions qui servent le mieux les intérêts non seulement de l'UNICEF, mais aussi des enfants qu'il défend. En proposant des avis éclairés, impartiaux et confidentiels, le Bureau de la déontologie est devenu une ressource fiable de plus en plus essentielle pour la direction et, plus généralement, le personnel de l'UNICEF.

34. Comme mentionné au paragraphe 3, le Bureau de la déontologie a fourni, en 2022, des avis et conseils confidentiels à 516 reprises, ce qui représente une augmentation de 38,7 % par rapport aux 372 cas de 2021. Deux raisons peuvent expliquer cette augmentation. D'abord, les restrictions de déplacement dues à la pandémie devenant moins problématiques, le personnel du Bureau de la déontologie, y compris le Directeur et la Spécialiste des questions de déontologie, a pu se rendre plus fréquemment dans les bureaux régionaux et de pays, et ainsi entrer directement en contact avec la direction et le personnel de l'UNICEF. Ensuite, du fait de la reprise des activités de formation et de communication, le personnel a demandé à plusieurs reprises au Bureau de la déontologie des conseils immédiatement après avoir participé à une session de formation organisée par celui-ci ou les champions de l'éthique et de la culture. Cela souligne l'importance et l'efficacité du contact direct avec les collègues et légitime la stratégie visant à multiplier les activités de formation et de communication.

Figure I
Avis confidentiels fournis par sous-catégorie, 2022 (n=516)



35. Sur les 516 demandes pour lesquelles le Bureau de la déontologie a fourni des avis au personnel de l'UNICEF, un tiers était lié aux conflits d'intérêts, dont une grande partie en lien avec des activités extérieures. Les demandes d'avis concernant les cadeaux, récompenses et hébergements représentaient 4,7 % du total. Le reste des demandes portait sur des questions liées aux restrictions applicables avant et après la prise de service, aux conflits d'intérêts institutionnels et à d'autres sujets difficilement classables.

36. *Les problèmes et conflits sur le lieu de travail* comprennent des demandes concernant un conflit entre personnes ou un comportement indésirable ou inapproprié entre collègues (intimidation présumée, harcèlement, abus ou discrimination, p. ex.), ainsi que les demandes concernant les conflits potentiels, un comportement indésirable ou inapproprié, un abus d'autorité ou des représailles de la part des responsables hiérarchiques. Cette catégorie représente 38 % des demandes d'avis, soit une augmentation en glissement annuel probablement due, en partie, à l'augmentation des services de formation proposés aux bureaux de pays ainsi qu'aux activités de communication menées par le Directeur du Bureau de la déontologie et les autres membres du Bureau lors de leurs déplacements. Cela s'explique sans doute également par le fait que l'efficacité de l'approche préventive et collaborative adoptée par le Bureau dans son travail avec la direction et le personnel concernés afin de résoudre les conflits sur le lieu de travail est de plus en plus reconnue. Il faut noter, en outre, que cette catégorie comprend 10 demandes de consultation initiale au sujet des exigences en matière de protection contre les représailles de la part de membres du personnel de l'UNICEF, qui auraient pu déposer directement une plainte formelle au titre de la politique de protection des lanceurs d'alerte. Quatre cas étaient des allégations formelles de représailles et sont abordés à la section VI du présent rapport. Il s'agit d'une tendance positive qui démontre, une fois de plus, la valeur des avis confidentiels informels fournis par le Bureau de la déontologie.

37. En 2022, le Bureau a commencé à classer les avis liés à l'environnement de travail ou de bureau dans une catégorie à part. Il s'agit principalement de consultations menées par le Directeur du Bureau de la déontologie au cours des réunions avec l'équipe de gestion régionale et lors des visites de pays et sur le terrain. Au niveau régional, les consultations ont parfois été effectuées conjointement avec la

Direction des ressources humaines, le Directeur du Bureau de l'audit interne et des investigations ou la Conseillère principale pour les questions de culture institutionnelle, en s'attachant particulièrement à la culture et à l'environnement de Bureau et/ou à l'enquête « Pulse Check » concernant la culture sur le lieu de travail. Les consultations au niveau du pays avec les représentants dans le pays et les autres membres de la direction ont souvent été menées au début et à la fin des visites de bureau. Elles ont été l'occasion d'une conversation approfondie sur les tendances ainsi que sur les problèmes spécifiques des bureaux et ont permis à la direction de pays de demander un soutien supplémentaire.

38. Pour ce qui est de la répartition géographique, 52,3 % des 516 cas où des avis en matière de déontologie ont été fournis concernaient le personnel des bureaux de pays et 7,2 % le personnel des bureaux régionaux ; le reste provenait des sièges (34,1 %) et 6,4 % des parties prenantes externes et du personnel n'appartenant pas à l'UNICEF ainsi que de lieux non définis. Cela constitue une modification importante par rapport à 2021 : les bureaux régionaux et de pays combinés représentaient alors 38 % des demandes. Le fait que les demandes d'avis de la part des bureaux régionaux et de pays ont augmenté est encourageant et indique que les services fournis par le Bureau de la déontologie sont beaucoup mieux connus.

39. Plus de la moitié (58 %) des demandes individuelles d'avis proviennent de personnes identifiées comme des femmes et 34 % de personnes identifiées comme des hommes (les 8 % restants provenaient de groupes ou représentaient des demandes anonymes). En ce qui concerne la représentation par poste, 76 % des demandes ont été effectuées par des cadres (aux niveaux national et international), 1 % par du personnel de direction, 11 % par des non-fonctionnaires ou de manière anonyme ou inconnue, et 12 % par des agents des services généraux. La représentation des agents des services généraux est plus élevée qu'en 2021 et le fait que 35 % des effectifs de l'UNICEF se trouvent dans cette catégorie indique qu'il faut augmenter la formation et la communication ciblées à destination de ce groupe en particulier.

40. Enfin, le Bureau de la déontologie a renforcé la collaboration et la coordination en matière de conseils de déontologie, de culture et de conformité avec des partenaires clés internes tels que le Bureau de l'audit interne et des investigations, le Bureau du médiateur, la Division des ressources humaines, la Division de la communication mondiale et du plaidoyer et l'équipe chargée de la culture et de la diversité du Bureau de la Directrice générale, en élaborant des processus simplifiés et des protocoles de référence, et en menant des activités conjointes tout en prenant garde à protéger son indépendance et la confidentialité.

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

41. Le Bureau de la déontologie gère le Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, qui est conçu pour détecter et gérer les conflits d'intérêts pouvant découler des relations personnelles, des intérêts financiers ou des activités extérieures d'un déclarant. Le personnel de l'UNICEF tenu de présenter une déclaration comprend : a) les responsables au niveau Directeur ou supérieur ; b) les personnes exerçant des fonctions de décision importantes telles que les chefs de bureau ou les responsables opérationnels ; c) le personnel prenant part à des décisions d'investissement ou à l'achat de biens et/ou de services, dont certains fournisseurs et consultants. Après l'examen par le Bureau de toutes les déclarations de situation financière et de conflits d'intérêts, un certain nombre d'entre elles ont été sélectionnées pour un exercice de vérification, afin de confirmer leur exactitude. Le dispositif vise à garantir que les intérêts privés n'entrent pas, ou ne paraissent pas entrer, en conflit avec les actions ou les décisions d'un déclarant dans l'exercice de

ses fonctions, afin de protéger la réputation de l'UNICEF et de promouvoir la confiance publique dans l'organisation.

42. Le Bureau de la déontologie a continué, au cours des cinq dernières années, à renforcer le Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts en s'appuyant sur les recommandations d'une évaluation de KPMG menée en 2018. Ces recommandations préconisaient de : a) recentrer le dispositif en insistant sur l'ancienneté et le risque institutionnel ; b) raccourcir les délais de mise en conformité afin de réduire la durée du cycle annuel ; c) introduire des conséquences claires en cas de non-conformité ; d) renforcer la sécurité des systèmes informatiques utilisés pour le dispositif et les mettre à jour.

A. Examen et vérification des déclarations de situation financière et de conflits d'intérêts

43. Au cours des cinq dernières années, le Bureau de la déontologie a préféré réduire le nombre de membres du personnel tenus de présenter une déclaration en insistant sur l'ancienneté et le risque institutionnel, comme recommandé par l'examen de KPMG. Le nombre de déclarants a diminué de 24,5 % et est passé de 2 160 en 2018 à 1 630 en 2022 (voir tableau II ci-dessous). Parallèlement, le nombre de déclarants au niveau Directeur ou supérieur a progressé, de 8,6 % en 2021 à 9,2 % en 2022, ce qui montre les efforts réalisés par le Bureau pour s'assurer que le personnel tenu de présenter une déclaration appartient bien à la direction ou assume un rôle décisionnel dans les domaines concernés. Il faut observer que les taux de conformité pour la déclaration ont atteint 100 % (ou à peu près) au cours des cinq dernières années, ce qui témoigne à la fois de l'intégrité du personnel de l'UNICEF tenu de présenter une déclaration, et de l'efficacité du Bureau de la déontologie dans la gestion du dispositif pendant huit mois (une autre recommandation de l'examen de KPMG).

Tableau 2

Nombre de déclarants annuels du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, 2018–2022

<i>Année</i>	<i>Nombre de membres du personnel de l'UNICEF tenus de présenter une déclaration</i>	<i>Taux de conformité (pourcentage)</i>
2018	2 160	99,9
2019	1 613	100,0
2020	1 626	100,0
2021	1 677	100,0
2022	1 630	100,0

44. Sur les 1 630 déclarants qui ont participé au cycle de déclaration de 2022, 99 % n'avaient rien à déclarer, n'avaient aucun conflit d'intérêts, ou avaient déjà mis en place des mesures d'atténuation. Seul 1 % des déclarants avait un conflit d'intérêts potentiels et a reçu des conseils à cet égard.

45. Il est possible d'observer une tendance positive au cours des quelques dernières années : les déclarants cherchent de plus en plus à obtenir une autorisation avant d'entreprendre des activités extérieures, comme l'exige la politique. Cependant, il est également apparu que de nombreux déclarants ne demandent pas le renouvellement de ces autorisations. Or, dans la plupart des cas, les autorisations pour les activités extérieures ne sont accordées que pour 12 mois ; il est donc nécessaire de poursuivre la sensibilisation et de rappeler ces obligations au personnel de l'UNICEF.

46. Après l'examen par le Bureau de la déontologie de toutes les demandes soumises au titre du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, 66 dossiers (soit environ 4 % du total) ont été retenus pour servir à l'exercice de vérification. Les participants ont été sélectionnés automatiquement au moyen d'une formule visant à garantir que l'échantillon choisi soit représentatif sur le plan de la répartition géographique ainsi que de la fonction ou du titre fonctionnel. Il a été demandé aux participants de fournir des justificatifs afin de permettre au Bureau de la déontologie de confirmer l'exactitude des déclarations. Toutes les déclarations choisies dans cet exercice de vérification pour le cycle de 2022 ont été vérifiées avec succès grâce aux documents que les déclarants devaient fournir.

47. Il convient de noter qu'au cours des trois dernières années, le Bureau de la déontologie a géré en interne le processus de déclaration, d'examen et de vérification du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts, avec l'aide de consultants à court terme. Cela continue à permettre à l'UNICEF de réaliser d'importantes économies par rapport à d'autres organismes des Nations Unies qui font appel à des cabinets d'audit externes dans le cadre d'accords à long terme pour assurer l'exécution de leurs programmes de transparence financière.

B. Mise à jour du système logiciel du Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts

48. Comme cela a été exposé dans le rapport de 2021, le système logiciel utilisé pour le Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts n'est plus compatible avec l'infrastructure actuelle en matière de technologies de l'information et des communications (TIC) et n'est plus fiable. Le développement d'un nouveau système logiciel a été une préoccupation du Bureau tout au long de l'année 2022.

49. Le nouveau système en cours de développement s'appuie sur les leçons tirées du système actuel ainsi que sur celles des autres organismes des Nations Unies et organisations internationales. Le Bureau de la déontologie travaille étroitement avec la Division des TIC au développement de la nouvelle plateforme logicielle et du nouveau système logiciel pour le Dispositif de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts. C'est un travail à forte intensité de main-d'œuvre et extrêmement technique, qui nécessite des échanges importants et réguliers avec la Division des TIC et les fournisseurs et consultants externes. Le nouveau système devrait être terminé au cours du premier trimestre 2023 et être opérationnel pour la fin du cycle de déclaration de 2023.

50. Dans le cadre de la collaboration interinstitutions, le Bureau de la déontologie a contribué, l'année dernière, aux examens des plateformes et politiques de déclaration de situation financière de plusieurs organismes. Sur la base de ces expériences et de la recommandation du CCI, et vu que la directive de l'UNICEF relative à la transparence financière et à la déclaration des conflits d'intérêts a été publiée en 2012, le Bureau prévoit d'effectuer, en 2023, un examen des politiques afin de les harmoniser avec les dernières évolutions et les bonnes pratiques en la matière.

VI. Protection contre les représailles

51. En vertu de la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles, le Bureau de la déontologie a pour mandat de recevoir et d'examiner les allégations de représailles de la part des membres du personnel de l'UNICEF qui estiment avoir fait l'objet d'une mesure préjudiciable pour avoir participé, de bonne foi, à une « activité protégée », ce qui comprend le signalement

d'un manquement ou la coopération dans le cadre d'une enquête, d'un audit ou d'une autre activité de contrôle.

52. Conformément à ladite politique, le Bureau procède à un examen préliminaire pour déterminer si une présomption sérieuse de représailles a été établie et, dans ce cas, renvoie l'affaire devant le Bureau de l'audit interne et des investigations pour qu'il enquête. Le Bureau de la déontologie peut également recommander des mesures conservatoires pour protéger les plaignants pendant toute la procédure. Une fois que le Bureau de l'audit interne et des investigations a terminé son enquête, le rapport est communiqué au Bureau de la déontologie pour un examen indépendant et une décision définitive. S'il est déterminé qu'il y a eu en effet représailles, le Bureau de la déontologie fait des recommandations au Directeur général ou à la Directrice générale, qui peuvent comprendre des mesures disciplinaires pour remédier aux conséquences dommageables subies du fait de ces représailles.

53. Sur 14 demandes confidentielles d'avis en matière de protection contre les représailles effectuées en 2022, quatre étaient des plaintes formelles pour représailles présumées. Comme mentionné à la section IV, les 10 autres cas constituaient des consultations initiales où le Bureau de la déontologie a pu fournir un soutien et n'a pas eu à mener un examen complet. Pour les quatre allégations formelles restantes, trois ont été examinées et la quatrième est en cours d'examen. Sur les trois cas examinés, le Bureau de la déontologie a déterminé qu'aucune présomption de représailles n'avait été établie. Cependant, dans l'un des cas, le plaignant a demandé ultérieurement que la décision soit réexaminée par la Directrice du Groupe de la déontologie des Nations Unies, comme le permet la politique de protection des lanceurs d'alerte. La Directrice n'a pas soutenu la décision du Bureau de la déontologie et, de ce fait, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de l'audit interne et des investigations pour qu'il enquête.

54. En 2022, le Bureau de la déontologie a reçu un rapport d'enquête de la part du Bureau de l'audit et des investigations sur une affaire datant de 2021 et est en train de mener un examen indépendant pour parvenir à une décision définitive.

55. Le Bureau prévoit de procéder, en 2023, à un examen de la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles afin de l'harmoniser avec les dernières évolutions et les bonnes pratiques en la matière. Cet examen va dans le sens de la recommandation du CCI selon laquelle il convient de revoir les politiques de tous les fonds et programmes.

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

56. Le Bureau de la déontologie encourage et soutient la collaboration avec les autres fonctions de déontologie comme moyen fondamental d'accomplir son mandat. Cette collaboration comprend le partage des bonnes pratiques, des initiatives de transposition à grande échelle, la mise en avant des gains d'efficacité ainsi que la promotion de normes cohérentes et harmonisées au sein du système des Nations Unies et leur alignement avec les autres organisations multilatérales. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies, créé conformément à la circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2007/11), et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales sont les principales instances où ont lieu cette collaboration et ces efforts d'harmonisation. Le Réseau Déontologie des organisations multilatérales rassemble plus de 100 responsables de haut niveau de la déontologie issus de plus de 40 institutions multilatérales.

57. Tout au long de l'année, le Bureau de la déontologie a pris activement part aux réunions mensuelles du Groupe de la déontologie des Nations Unies et a contribué à son mandat en veillant à la cohérence dans l'interprétation et l'application des normes

et des politiques en matière de déontologie, en échangeant des avis sur des questions de déontologie ayant des implications pour l'ensemble du système et en examinant les décisions prises par d'autres bureaux de la déontologie dans des cas de représailles. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies a renforcé la collaboration en matière de formation, de communication et de sensibilisation en coordonnant éventuellement des missions dans des bureaux locaux. En décembre 2022, le Groupe a constitué un groupe de travail afin de favoriser l'échange de bonnes pratiques et d'envisager des activités de communication et d'information communes.

58. En 2022, le Bureau de la déontologie a collaboré ou a échangé des connaissances avec le Fonds des Nations Unies pour la population, le Secrétariat des Nations Unies, le programme des Nations Unies pour le développement, le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets, l'Organisation mondiale de la Santé, le Programme alimentaire mondial, l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, le Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, l'Organisation du Système CGIAR (anciennement, Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale), la Banque mondiale et d'autres organisations multilatérales.

59. Le Directeur du Bureau de la déontologie a également assisté, en juillet 2022, à la quatre-vingt-quatorzième session de la Commission de la fonction publique internationale afin de prendre part aux discussions préliminaires concernant l'examen des normes de conduite de la fonction publique internationale ainsi que de représenter le Groupe de la déontologie des Nations Unies et le Réseau Déontologie des organisations multilatérales et de partager leur point de vue sur les questions pertinentes. Lors de la réunion annuelle du Réseau Déontologie des organisations multilatérales en 2022, le Directeur du Bureau de la déontologie a présenté et partagé, en collaboration avec des représentants de la Banque mondiale et du secteur privé, le travail exemplaire et novateur intitulé « Analyse des données : exploitation des données pour mesurer l'impact, recenser en amont les signaux d'alarme et encadrer les mesures de prévention ».

60. Fin 2022, le Directeur du Bureau de la déontologie a été élu à une haute fonction d'un groupe interinstitutions en tant que Président suppléant du Groupe de la déontologie des Nations Unies jusqu'à fin décembre 2023, conformément à la circulaire du Secrétaire général ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

VIII. Observations et recommandations

61. En 2022, le Bureau de la déontologie a réalisé ses objectifs pour l'année et, dans de nombreux domaines, les a même dépassés. Le Bureau remercie la direction pour son soutien et l'exemple qu'elle donne en renforçant l'engagement de l'UNICEF en faveur d'une culture de la déontologie fondée sur les valeurs ainsi que pour les ressources budgétaires qui ont permis d'améliorer sensiblement la prestation des services de déontologie à tous les niveaux du programme de travail. Pour l'année 2023, les priorités stratégiques du Bureau de la déontologie comprennent :

a) **La multiplication et l'approfondissement des activités de formation, de communication et de sensibilisation.** Cela consistera à se concentrer plus spécifiquement sur les groupes à haut risque, dont le personnel exerçant dans des contextes d'urgence de niveaux 2 et 3, les agents des services généraux, les groupes de ressources pour les employés et les bureaux dont les scores sont les plus bas à l'enquête « Pulse Check » et aux enquêtes auprès du personnel. Pour ce faire, le personnel et les consultants du Bureau de la déontologie continueront à se déplacer pour rencontrer directement les personnes ainsi qu'à travailler activement avec les bureaux pour proposer le séminaire « Introduction à la déontologie à l'UNICEF ». Le Bureau poursuivra également ses partenariats avec la Division des ressources

humaines, le Bureau de l'audit interne et des investigations, l'équipe de mobilisation du personnel et de communication interne de la Division de la communication mondiale et du plaidoyer et l'équipe chargée de la culture et de la diversité du Bureau de la Directrice générale, et approfondira les partenariats avec l'Association mondiale du personnel, les volontaires appartenant à des groupes d'entraide et les groupes de ressources pour les employés ;

b) **Le développement et le renforcement du réseau des champions de l'éthique et de la culture.** Il s'agira de continuer à mettre en valeur les champions de l'éthique et de la culture avec des contacts plus fréquents, une formation accrue et des espaces virtuels où ils peuvent signaler des problèmes, poser des questions et partager des idées. Les deux priorités spécifiques pour 2023 sont : proposer aux champions une formation visant à « briser le silence » et prévoir davantage de formation en profondeur pour les formateurs afin de les aider à se préparer pour le Mois de la déontologie et les autres discussions ;

c) **La création et la proposition d'un nouveau contenu de formation.** Il conviendra d'adapter le nouveau contenu de formation aux priorités de la direction et aux besoins de l'UNICEF, notamment i) en élaborant et en déployant, en 2023, un module sur le *leadership déontologique* pour les représentants dans le pays et en faire profiter, dans les années qui suivent, l'ensemble des 4 000 responsables de l'UNICEF ; ii) en élaborant et en mettant à l'essai un module pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel au travail dans le cadre d'une formation en présentiel et en partenariat avec la Division des ressources humaines et les autres parties prenantes essentielles ;

d) **L'examen et la révision des politiques fondamentales.** Cela consistera à entreprendre un examen et une mise à jour, le cas échéant, de la directive relative à la transparence financière et à la déclaration des conflits d'intérêts ainsi que de la politique de l'UNICEF relative à la protection des lanceurs d'alerte contre les représailles pour les harmoniser avec les dernières évolutions et les bonnes pratiques dans ces domaines. Il faudra, en outre, élargir et formuler clairement le mandat et l'indépendance de la fonction de déontologie conformément aux recommandations de l'examen de 2021 des fonctions de déontologie mené par le CCI sur l'ensemble du système des Nations Unies.

62. Réaliser les objectifs de ces priorités stratégiques demandera un maintien voire, dans certains cas, une augmentation des ressources budgétaires et humaines. Le Bureau devra s'appuyer sur l'engagement continu de la direction à fournir les ressources nécessaires.

IX. Conclusion

63. Le Bureau de la déontologie est fier du rôle important qu'il a joué dans la promotion d'une culture de la déontologie fondée sur les valeurs à l'UNICEF. Dans le même temps, il reconnaît que son travail doit être constant et soutenu, car le statut de l'UNICEF en tant qu'organisation fiable et respectée est essentiel pour accomplir sa mission. En s'appuyant sur les réussites récentes, en tirant les leçons des expériences passées et en profitant du partage des connaissances et de la collaboration avec les autres fonctions de la déontologie au niveau multilatéral et des Nations Unies, le Bureau de la déontologie est déterminé à soutenir l'UNICEF afin de travailler « *dans les endroits les plus inhospitaliers du monde pour atteindre les*

enfants et les adolescents les plus défavorisés. Pour défendre les droits de chaque enfant, où qu'il soit »¹.

X. Projet de décision

Le Conseil d'administration

Prend note du rapport du Bureau de la déontologie de l'UNICEF pour 2022 (E/ICEF/2023/16) et de la réponse de l'administration (E/ICEF/2023/17).

¹ Fonds des Nations Unies pour l'enfance, « À propos de l'UNICEF », <https://www.unicef.org/fr/a-propos-unicef>.