|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2018 Genève, 17-27 avril 2018** | **logo_F_** |
|  |  |
|  |  |
| **Point de l'ordre du jour: ADM 20** | **Document C18/52-F** |
| **8 février 2018** |
| **Original: anglais** |
| Rapport du Secrétaire général | |
| RAPPORT DU BUREAU DE L'ÉTHIQUE | |

|  |
| --- |
| Résumé  A sa session de 2017, le Conseil a chargé le Bureau de l'éthique de lui présenter un rapport sur ses activités[[1]](#footnote-1).  Suite à donner  Le Conseil est prié de **prendre note** du rapport du Bureau de l'éthique pour 2017.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Références  [C17/120(Rév.1)](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0120/fr); [C17/50](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0050/fr) |

# I Rapport d'activité

1) Au cours de la période examinée, le Bureau de l'éthique a lancé des initiatives en vue d'atteindre deux objectifs principaux: a) encourager la mise en place d'un environnement propice à la sensibilisation aux questions d'éthique dans l'ensemble de l'organisation; et  b) améliorer le cadre juridique et administratif[[2]](#footnote-2).

2) Les activités particulières menées au titre de chacun de ces objectifs sont décrites ci-après.

*a) Encourager la mise en place d'un environnement propice à la sensibilisation aux questions d'éthique*

3) Enquête sur le thème de l'éthique: Le Bureau de l'éthique a mené une enquête dans l'ensemble de l'organisation pour déterminer dans quelle mesure le personnel était sensibilisé à cette question. L'enquête a été annoncée par un message vidéo dans lequel le Secrétaire général, ainsi que d'autres parties prenantes au projet, expliquaient pourquoi ils accordaient de l'importance à ce thème. L'enquête a notamment révélé qu'il était nécessaire de mieux faire connaître les politiques en matière d'éthique, et en particulier de sensibiliser le personnel à la manière de signaler un comportement potentiellement répréhensible[[3]](#footnote-3). Ces conclusions, ainsi que les informations recueillies au cours de **26 réunions organisées à cette fin** avec des dirigeants, des gestionnaires et d'autres acteurs clés de l'organisation, ont aidé le Bureau de l'éthique à établir ses priorités.

4) Sessions de sensibilisation des équipes: Le poste de responsable de l'éthique n'ayant pas été pourvu depuis un certain temps[[4]](#footnote-4), et compte tenu des conclusions de l'enquête, le Bureau de l'éthique a organisé une série de sessions de sensibilisation auprès des différents services dans les buts suivants: a) expliquer son rôle; b) souligner l'importance des obligations en matière d'éthique; et c) mettre l'accent sur certains sujets. Les gestionnaires ont été encouragés à saisir cette occasion pour attester de leur propre engagement en faveur des normes de conduite les plus élevées.

5) Au 31 décembre 2017, le Bureau de l'éthique avait organisé **28 sessions** de ce type, et notamment deux sessions de visioconférence avec des bureaux régionaux.

6) Cérémonie de prestation de serment pour les nouveaux employés: Cette cérémonie offre à chacun l'occasion d'exprimer son engagement et sa loyauté. Les élus de l'UIT prêtent ainsi serment devant la Conférence de plénipotentiaires après leur élection. Quant aux fonctionnaires de l'UIT, ils prêtaient jusqu'à présent serment ou faisaient une déclaration d'engagement en signant certains documents lors de leur recrutement.

7) Le Bureau de l'éthique a organisé la toute première cérémonie de prestation de serment à l'intention d'un groupe de fonctionnaires qui venaient d'être recrutés. Au cours de cette cérémonie, les quatre personnes déjà membres du personnel qui avaient le grade le plus élevé ont aussi réaffirmé leur propre serment ou déclaration d'engagement. Une vidéo de la cérémonie a été publiée sur la page intranet du Bureau de l'éthique.

8) Réunions individuelles de présentation avec les nouveaux fonctionnaires: Comme il est important de sensibiliser le personnel aussi tôt que possible, le Bureau de l'éthique a organisé **20 réunions individuelles de présentation** pour rencontrer chacun des nouveaux employés titulaires d'un contrat permanent.

9) Page intranet du Bureau de l'éthique: L'une des tâches prioritaires du Bureau de l'éthique consistait à mettre en place un canal de communication pour recueillir et publier des informations sur des questions d'éthique à l'intention du personnel. Une page intranet sur ce thème a été créée rapidement après l'arrivée du nouveau responsable de l'éthique. Ce site, qui permet de collecter des informations en matière d'éthique, mais qui propose aussi des documents de formation et d'autres ressources, est régulièrement mis à jour.

10) Formation personnalisée pour permettre d'exprimer des valeurs: Un groupe de fonctionnaires de l'UIT ont participé à une formation d'une demi-journée au cours de laquelle ils ont découvert des stratégies leur permettant de prendre des décisions en étant guidés par certaines valeurs. Certains participants occupaient des postes à responsabilité, notamment dans les domaines des achats, des ressources humaines ou de l'audit interne, ou assuraient une fonction de médiateur. Au regard de leurs réactions très positives, cette formation intitulée "Exprimer des valeurs" a été intégrée dans le Plan de formation de l'UIT de 2018.

*b) Améliorer le cadre juridique et administratif*

11) Normes de conduite de la fonction publique internationale ("les Normes"): Les Normes constituent une base commune en matière d'éthique pour l'ensemble des institutions du système des Nations Unies[[5]](#footnote-5). Au regard des recommandations et de la documentation établies par le Bureau de l'éthique, le Secrétaire général a approuvé la version la plus récente de ces normes. Il a saisi cette occasion pour souligner l'engagement de l'Union en faveur d'une culture de l'éthique.

12) Lignes directrices du Bureau de l'éthique: Le Bureau de l'éthique a publié des lignes directrices pour donner son interprétation des obligations en vigueur lorsque celles-ci s'appliquent dans des circonstances particulières. Les sujets couverts sont les suivants: a) Aspects éthiques de certaines activités susceptibles d'être menées dans le cadre de la campagne électorale précédant la Conférence de plénipotentiaires de 2018[[6]](#footnote-6); et b) Cadeaux offerts à l'occasion de la conférence Telecom World de 2017.

13) Nouvelles dispositions sur la conduite éthique des affaires dans les modèles de contrats établis pour la conférence Telecom World de 2017: Le Bureau de l'éthique a travaillé avec l'Unité des affaires juridiques pour intégrer de nouvelles dispositions relatives à la conduite éthique des affaires dans les modèles de contrats établis pour la conférence Telecom World de 2017.

14) Activités permanentes visant à améliorer le cadre juridique et administratif:

• *Projet de politique de lutte contre la fraude, la corruption et d'autres pratiques prohibées*: En collaboration avec d'autres parties intéressées, le Bureau de l'éthique a joué un rôle prépondérant dans l'élaboration d'une politique de lutte contre la fraude. Il a notamment intégré dans cette politique des définitions et des explications, indiqué des niveaux de tolérance de la fraude et établi des lignes directrices sur le signalement de ces pratiques. Le projet de politique devrait être achevé au cours de 2018. La publication de cette politique donnera suite à plusieurs recommandations en matière de supervision, ainsi qu'à la principale conclusion de l'enquête menée auprès du personnel sur les niveaux de sensibilisation à la manière de signaler un comportement potentiellement répréhensible.

• *Projet d'ordre de service sur une formation obligatoire à l'éthique*: Un projet d'ordre de service sur une formation obligatoire à l'éthique a été rédigé. Une plateforme d'apprentissage en ligne est en cours de déploiement; la formation obligatoire devrait être lancée dès qu'elle sera prête, dans le courant de 2018.

*c) Autres activités du Bureau de l'éthique*

15) Conseil et orientations à l'intention des fonctionnaires: Lorsque le personnel se sent libre de demander des conseils en matière d'éthique, il est plus facile à l'organisation d'éviter les problèmes. Pour pouvoir venir en aide au personnel à cet égard, le Bureau de l'éthique dispose d'un statut indépendant et s'est engagé à respecter les normes de confidentialité les plus strictes.

16) Selon les archives du Bureau de l'éthique, le personnel a demandé des conseils et des orientations en matière d'éthique dans **50 affaires**. (A noter que ce nombre ne tient pas compte des fréquentes conversations consécutives à une demande de conseil sur une question mineure, ou menées dans le contexte de débats plus larges au sein d'un groupe). La Figure 2 ci-dessous illustre la répartition de ces affaires par thème:

Figure 2 – Conseil aux fonctionnaires

17) Processus de déclaration de situation financière[[7]](#footnote-7): Le processus de déclaration de situation financière renforce l'intégrité personnelle et institutionnelle dans la mesure où il aide à détecter et à résoudre les conflits d'intérêt personnels.

18) Le Bureau de l'éthique gère le processus de déclaration de situation financière de 107 membres du personnel. Après un certain travail de suivi de sa part, tous les membres concernés ont soumis leur formulaire. Le Bureau a examiné chacun des dossiers; **36 d'entre eux ont donné lieu à de plus amples consultations et à des orientations**; au besoin, le Bureau a fourni des conseils particuliers sur des risques potentiels de conflit d'intérêt.

19) Politique de protection du personnel contre d'éventuelles représailles pour dénonciation d'un manquement: Le Bureau de l'éthique s'est vu confier certaines responsabilités essentielles au titre de la politique de l'UIT relative à la protection du personnel contre d'éventuelles représailles pour dénonciation d'un manquement (Ordre de service N° 11/04). L'enquête de sensibilité menée auprès du personnel semblait indiquer qu'il était nécessaire de faire mieux connaître cette politique. A cette fin, au cours des sessions de sensibilisation des équipes (voir les paragraphes 4 et 5 ci‑dessus), le Bureau s'est efforcé d'expliquer cette politique et a mis l'accent sur l'importance d'instaurer un environnement permettant de signaler des manquements sans craindre de représailles.

20) Au cours de la période examinée, aucune plainte concernant des représailles n'a été déposée au titre de cette politique. Le Bureau de l'éthique estime que lorsque l'UIT aura publié sa politique anti-fraude (qui va notamment préciser les mécanismes de signalement), le personnel sera mieux informé de la politique de protection contre les représailles, et que d'une manière générale il hésitera moins à signaler d'éventuels problèmes.

21) Examens à l'échelle du système du CCI: Le Bureau de l'éthique était le coordonnateur responsable pour l'UIT de deux examens menés à l'échelle du Corps commun d'inspection (CCI), à savoir: a) l'examen des politiques et pratiques relatives aux lanceurs d'alerte dans les institutions du système des Nations Unies; et b) l'examen des mécanismes et politiques permettant de régler les conflits d'intérêt au sein du système des Nations Unies. Les conclusions de ces examens seront précieuses pour l'UIT, qui envisage de renforcer encore davantage son cadre actuel.

22) Cohérence et harmonisation du système des Nations Unies: Le Bureau de l'éthique de l'UIT est membre du Réseau Déontologie des organisations multilatérales (ENMO). Il s'agit d'un forum permettant d'échanger des informations et de collaborer sur des questions d'intérêt commun et d'application générale. Le Bureau de l'éthique a assisté à la réunion annuelle de l'ENMO, et il participe chaque mois à des réunions présentielles des membres de l'ENMO qui sont situés à Genève.

23) En collaboration avec d'autres parties intéressées de l'UIT, le Bureau de l'éthique contribue aux efforts visant à instaurer un environnement professionnel libre de toute forme de harcèlement ou d'abus. Ces efforts sont déployés aussi bien au niveau interinstitutionnel (par le biais de l'Equipe spéciale de lutte contre le harcèlement sexuel, qui relève du Conseil des chefs de secrétariat des institutions des Nations Unies) qu'au sein de l'UIT, où ils sont menés par un ensemble de parties prenantes. Parallèlement aux mesures adoptées à l'échelle du système des Nations Unies, ces débats devraient faire évoluer les politiques de l'UIT et conduire à mettre en place des mesures visant à sensibiliser davantage son personnel.

# II Observations

24) Les principales observations découlant des activités menées au cours de la période examinée sont les suivantes:

a) La culture institutionnelle de l'UIT était propice au rétablissement de la fonction de protection de l'éthique. Le volume de demandes de conseils individuels et le nombre de contributions du Bureau de l'éthique à l'élaboration de politiques et à d'autres initiatives en sont la preuve[[8]](#footnote-8). A mesure que le rôle du Bureau se précise davantage, il serait sans doute utile de formuler son mandat dans une charte.

b) Le processus de déclaration de situation financière est un outil important pour détecter d'éventuels conflits d'intérêt et aider le personnel à régler ce type de problèmes. Il n'a pas beaucoup évolué depuis sa mise en place en 2011. A cet égard, le Bureau de l'éthique estime que l'UIT pourra tirer le meilleur parti des recommandations émises sur ce thème en 2018 par le Corps commun d'inspection pour l'ensemble du système des Nations Unies, dès lors que ces recommandations sont mises en oeuvre de manière pertinente.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. C17/120(Rév.1), paragraphe 28.5. [↑](#footnote-ref-1)
2. Ces objectifs ont été présentés à l'occasion d'un exposé du Bureau de l'éthique à la session de 2017 du Groupe de travail du Conseil sur les ressources financières et les ressources humaines. Voir le rapport du Président de ce groupe dans le Document C17/50, paragraphes 15.1 à 15.3. [↑](#footnote-ref-2)
3. Le Bureau de l'éthique a présenté les principales conclusions de l'enquête au cours d'une session sur l'éthique organisée lors de la Retraite de la haute direction. [↑](#footnote-ref-3)
4. Le poste de responsable de l'éthique était inoccupé depuis juillet 2013. [↑](#footnote-ref-4)
5. La version de 2013 de ces normes avait été approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 2013 (Résolution 67/257) mais elle n'avait pas encore été intégrée dans le cadre juridique de l'UIT. [↑](#footnote-ref-5)
6. Le contenu de ces lignes directrices a été soumis au Conseil pour examen dans le Document [C18/5](https://www.itu.int/md/S18-CL-C-0005/fr). [↑](#footnote-ref-6)
7. En vertu de l'Ordre de service N° 11/03, le Bureau de l'éthique gère le processus de déclaration de situation financière; il conseille et oriente les fonctionnaires de manière confidentielle sur les conflits d'intérêt potentiels ou la perception de tels conflits. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ainsi, le Bureau de l'éthique a contribué à la rédaction des lignes directrices relatives au parrainage; aux activités du Groupe sur les questions de genre; aux activités du groupe de travail interne sur le harcèlement sexuel; aux activités du Groupe de travail du Secrétariat chargé d'élaborer le projet de Plan stratégique de l'UIT; et à l'élaboration du programme de l'UIT pour le développement des compétences de direction. [↑](#footnote-ref-8)