|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2020 Genève, 9-19 juin 2020** |  |
|  |  |
|  |  |
| |  | | --- | | **Point de l'ordre du jour: ADM 22** | | **Document C20/43-F** |
| **29 avril 2020** |
| **Original: anglais** |
| Rapport du Secrétaire général | |
| CADRE de responsabilisation et de transparence Union Internationale des TÉlÉcommunications | |

|  |
| --- |
| **Résumé**  Suite à l'examen par le Corps commun d'inspection (CCI) de la gestion de l'UIT effectué en 2015 ([JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)), le Secrétaire général de l'UIT a présenté au Conseil à sa session de 2017 un cadre de responsabilisation de l'UIT distinct dans lequel les éléments principaux de la responsabilisation s'articulent autour de trois axes et reposent sur les conditions associées.  Le présent rapport fait le point sur les progrès réalisés dans mise en oeuvre des conditions définies par le CCI pour le cadre de responsabilisation.  L'annexe sert de liste de contrôle concernant la responsabilisation. Une version révisée du cadre sera élaborée afin de tenir compte d'autres initiatives parallèles en cours qui contribuent toutes à une meilleure responsabilisation.  **Suite à donner**  Le Conseil est invité à **prendre note** du présent rapport.  **Références**  Document [C17/64](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0064/en), Rapports du CCI [JIU/REP/2011/5](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2011_5_English.pdf) et [JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf), [Résolution 64/259](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259) de l'Assemblée générale des Nations Unies |

**Annexe**: 1

1 Le présent document vise à faire le point des progrès réalisés dans la mise en oeuvre des conditions définies par le CCI concernant le cadre de responsabilisation (AF).

2 Comme indiqué dans l'Annexe, le cadre de responsabilisation actuel de l'UIT s'appuie sur les trois piliers ci-après, qui reposent sur la structure présentée dans le rapport du CCI.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PILIER 1  Pacte avec les états Membres, les Membres de Secteur, les Associés, les établissements universitaires et les utilisateurs des services de l'UIT | PILIER 2  Mécanismes de contrôle interne et gestion des risques | PILIER 3  Mécanismes de recours |
| – Instruments fondamentaux, accords pertinents et traités de l'UIT  – Cadre de présentation des résultats de l'UIT | – Environnement de contrôle  – Activités de contrôle  – évaluation des risques  – Suivi  – Passation des marchés | – Personnel de l'UIT  – Membres et autres utilisateurs des services de l'UIT |

3 Un examen complet du cadre de responsabilisation de l'UIT est en cours et il sera tenu compte d'autres initiatives parallèles en cours (gestion axée sur les résultats (GAR), élaboration d'un cadre de délégation de pouvoirs, gestion des risques) qui contribuent toutes à une meilleure responsabilisation. Ce cadre sera mis à jour pour tenir compte des nouveaux besoins qui se font jour ou des améliorations à apporter par suite des nouvelles initiatives prises ou des enseignements tirés. L'UIT veillera à ce que le cadre de responsabilisation reste adapté au mandat et aux objectifs de l'Union. L'UIT continuera également de veiller à ce que le cadre de responsabilisation de l'Union soit adapté à l'évolution des circonstances et tienne compte des bonnes pratiques suivies dans le système des Nations Unies.

4 Le Tableau reproduit en annexe fait le point des progrès réalisés dans la mise en oeuvre des conditions définies par le CCI concernant le cadre de responsabilisation (AF) pour les trois principaux piliers décrits ci-dessus.

ANNEXE

Progrès réalisés dans la mise en oeuvre des conditions définies par le CCI concernant le cadre de responsabilisation

Pilier 1

| Condition | Outils | Situation | Observation |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 Un cadre de responsabilisation clair est en place, y compris une définition de la responsabilisation et des indications claires quant à ceux qui sont chargés de la mise en oeuvre générale de ce cadre, dont tous les éléments sont liés. | Document directif sur le cadre | ✓ | Un cadre a été mis en place. Néanmoins, pour améliorer encore ce cadre, un document directif complet sera élaboré, afin de présenter davantage d'informations sur les processus en place pour chacun des aspects du cadre de responsabilisation. D'éventuelles lacunes ou insuffisances supplémentaires pourraient être identifiées et, idéalement, traitées à la suite de cet exercice. |
| Définition de la responsabilisation | ✓ |
| Rôle et responsabilité de la haute direction, du département et du personnel | ✓ |
| Document directif disponible sur le site web et communiqué au personnel | ✓ |
| Cadre contenant les éléments essentiels de la responsabilisation | En cours |
| 2 La gestion axée sur les résultats(GAR) est opérationnelle et compatible avec les mandats et les objectifs de l'organisation et est répercutée dans les plans de travail des unités administratives et du personnel. | Plans stratégiques | ✓ | La GAR a été mise en place il y a plus de 20 ans. L'UIT s'efforce actuellement d'accroître l'efficacité du cadre en menant un examen général, en dispensant des formations et en organisant des ateliers, ainsi qu'en se concentrant sur la mise en œuvre des principes de la GAR. |
| Plans de travail des unités administratives | ✓ |
| Plans de travail des fonctionnaires | ✓ |
| 3 Les organisations mènent des évaluations crédibles axées sur l'utilisation et en communiquent les constatations, conclusions et recommandations aux parties prenantes. | Fonction d'évaluation | En cours | Une étude de faisabilité concernant une fonction d'évaluation à l'UIT a été menée: une politique en matière d'évaluation, des lignes directrices et des programmes de travail ont été élaborés et un projet pilote doit être lancé. |
| 4 Les organisations ont une politique de communication de l'information établie qui est effectivement appliquée et dans le cadre de laquelle les résultats des activités de l'organisation sont régulièrement communiqués aux organes délibérants, aux états Membres et aux autres parties prenantes, y compris les donateurs, les bénéficiaires et le public en général. | Politique de communication de l'information | ✓ | Afin de progresser dans le sens d'une plus grande transparence et d'une responsabilisation accrue, le Conseil de l'UIT a adopté, à sa session de 2016, la politique de l'UIT en matière d'accès à l'information/aux documents qui "garantit l'accès du public aux informations détenues, gérées ou créées par l'UIT". Cette politique est entrée en vigueur le 1er janvier 2017 à titre provisoire. |
| Résultats des évaluations et audits | En cours |
| Rapports financiers annuels consolidés | ✓ | Des rapports annuels de synthèse sont présentés au Conseil. Des rapports d'activité trimestriels sont communiqués aux membres. |
| Résultats du programme | ✓ |

Pilier 2

| Condition | Outils | Situation | Observation |
| --- | --- | --- | --- |
| 5 Une déontologie, des normes d'intégrité et des politiques de lutte contre la corruption et la fraude sont en place et sont appliquées. | Statut du personnel/code de conduite à l'usage des fonctionnaires, y compris en matière de harcèlement | ✓ | Politique de l'UIT en matière de harcèlement et d'abus de pouvoir. L'Ordre de service N° 19/08 porte aussi sur le harcèlement sexuel. Cette politique est entrée en vigueur le 2 mai 2019.  Un nouveau responsable de l'éthique a été recruté en 2019. |
| Fonction d'éthique | ✓ |
| Politique relative aux cadeaux, faveurs et invitations | ✓ | Des dispositions figurent dans les Statut et Règlement du personnel de l'UIT, le Code d’éthique du personnel de l'UIT et les normes de conduite de la fonction publique internationale; une nouvelle politique relative aux cadeaux et aux invitations est en cours d'élaboration en 2020. |
| Protection contre d'éventuelles représailles pour dénonciation d'irrégularités (politique de protection des dénonciateurs) | ✓ | Ces questions sont actuellement étudiées à la lumière des examens effectués actuellement par le Corps commun d'inspection en ce qui concerne les conflits d'intérêts et la protection des dénonciateurs.  De nombreux instruments ont été élaborés, par exemple un nouveau manuel et une nouvelle politique en matière de passation de marchés. Un Ordre de service sur les lignes directrices en matière d'enquête à l'UIT contenant les procédures à suivre dans la conduite d'une enquête, y compris les mesures visant à éviter toute fuite d'informations confidentielles et à veiller à ce que des mesures soient prises rapidement aux cas de fraude a été publié en 2019. En outre, le Conseil, par sa Décision 613, a décidé de procéder à une vérification juricomptable des activités financières et de gestion de l'UIT sur les dix dernières années. |
| Politique en matière d'activités extérieures (conflits d'intérêts) | ✓ |
| Politique de lutte contre la fraude et la corruption | ✓ |
| Formation | En cours |
| 6 Le non-respect des politiques/réglementations en vigueur a des conséquences claires. Les sanctions doivent être claires et proportionnelles et appliquées à tous les niveaux. De plus, un comportement professionnel exceptionnel doit faire l'objet d'une reconnaissance/récompense/prime. | Documents directifs sur les sanctions et les mesures disciplinaires | ✓ | Le Chapitre X des Statut et Règlement du personnel est en vigueur et contient une politique sur les mesures disciplinaires et les sanctions. |
| Publication dans les rapports annuels des sanctions imposées par le chef du secrétariat | Pas appliqué |  |
| Programmes de récompenses/primes attribuées par des comités/groupes sur la base de critères bien définis | ✓ |  |
| Publication du nom des fonctionnaires ayant reçu une récompense ou une prime | ✓ |
| 7 Tous les fonctionnaires peuvent être amenés à rendre compte de leur travail sur la base de définitions d'emploi écrites et à jour qui reflètent exactement le travail qu'ils accomplissent effectivement. | Définitions d'emploi pour l'ensemble du personnel | ✓ | Le nouveau système électronique de gestion de la performance et de perfectionnement (e-PMDS) de l'UIT a été mis en œuvre. |
| Définitions d'emploi correspondant au travail effectué quotidiennement | En cours |
| 8 Concrétisation de politiques en matière de sélection, de recrutement et de réemploi de fonctionnaires ayant quitté l'organisation. | Politique de recrutement limitant le recrutement de membres de la famille et parents des fonctionnaires | ✓ | Disposition 4.7.1 des Statut et Règlement du personnel. |
| Restrictions concernant le réemploi de fonctionnaires ayant quitté l'organisation (départ à la retraite ou démission) | ✓ | Une politique est déjà en place pour les retraités (l'UIT applique les limites fixées par l'ONU) et pour les fonctionnaires qui quittent l'organisation dans le cadre d'un programme de départ volontaire. |
| 9 L'organisation a une politique officielle de gestion globale des risques qui doit être appliquée de manière cohérente. | Une analyse des risques est conduite pour chaque unité administrative, projet/processus et il existe un plan de l'organisation en matière de risques | En cours | La politique de gestion des risques et une déclaration sur la propension au risque ont été entérinées par le Conseil à sa session de 2017 et cette politique a depuis été mise en œuvre à l'UIT.  Une analyse des risques est conduite et des indicateurs de risque sont tenus à jour et font l'objet de rapports par l'intermédiaire des Plans opérationnels des Secteurs et du Secrétariat général.  Un plan d'action visant à renforcer le cadre de l'UIT relatif à la gestion des risques en revoyant la politique de gestion des risques et sa mise en œuvre, sur la base du modèle de maturité des risques adopté par le Comité de haut niveau sur la gestion de l'ONU, a été présenté au CTC-FHR en février 2020 et sera mis en œuvre. Les résultats intermédiaires sont présentés au Conseil à sa session 2020.  L'UIT a mis en oeuvre un système de gestion de la résilience de l'organisation (ORMS) assortis de tous les éléments essentiels concernant la gestion de crise. |
| 10 La chaîne hiérarchique et les délégations de pouvoirs sont alignées, claires, cohérentes et intégrées aux progiciels de gestion intégrés existants. | Définition claire de la délégation de pouvoirs | ✓ | Voir la Condition 1. |
| Cohérence entre chaîne hiérarchique et délégations de pouvoirs et clarté des rapports hiérarchiques | En cours | Voir la Condition 1. |
| Délégations de pouvoirs prévus dans les progiciels de gestion intégrés existants | En cours | Accès au système ERP sur la base de la séparation des tâches. |
| 11 Le règlement financier et les règles de gestion financière des organismes des Nations Unies doivent contenir des dispositions relatives à la lutte contre la fraude et les irrégularités financières et sont appliqués concrètement. | Règlement financier et règles de gestion financière | ✓ | [https://www.itu.int/en/council/Documents/Financial-Regulations/S-GEN-REG\_RGTFIN-2018-PDF-E.pdf](https://www.itu.int/en/council/Documents/Financial-Regulations/S-GEN-REG_RGTFIN-2018-PDF-F.pdf) |
| Déclaration des conflits d'intérêts | ✓ | L'UIT tient à jour une déclaration annuelle de conflits d'intérêts potentiels concernant les questions financières ou les questions relatives à la passation des marchés conformément aux normes de déontologie. |
| Déclarations de situation financière | ✓ |
| Politiques de lutte contre la fraude | ✓ | [https://www.itu.int/en/ethics/Documents/SO-2019-009-en.pdf](https://www.itu.int/en/ethics/Documents/SO-2019-009-fr.pdf) |
| 12 Les cadres certifient la mise en oeuvre des contrôles internes au titre de leur délégation de pouvoirs. | Lettre/formulaire de déclaration/de garantie/d'attestation présenté(e) chaque année au chef de secrétariat | En cours | Chaque fonctionnaire élu, chaque Directeur adjoint de Bureau, les Chefs de Département et les Chefs des Unités du SG sont tenus de soumettre une lettre de représentation interne, qui constitue une confirmation écrite attestant qu'ils ont dûment exercé les pouvoirs financiers et les responsabilités qui leur sont délégués. D'autres améliorations possibles seront envisagées dans le cadre de ce processus, il s'agira de déterminer si cet outil s'est avéré utile et comment les processus de contrôle interne peuvent encore être améliorés. |
| 13 Le personnel à tous les niveaux a accès à une information pertinente et fiable qui l'aide à prendre des décisions dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués et l'organisation dispose d'un système de communication interne et externe. | Progiciel de gestion intégré ou système similaire en place pour générer et publier des informations pertinentes | En cours | L'UIT gère les informations et les connaissances par le biais de la gestion normalisée de l'information, c'est-à-dire en utilisant le système ERP, SharePoint, les répertoires de fichiers, les outils d'informatique décisionnelle, qui fournissent aux fonctionnaires un accès à l'information selon leur rôle et leurs fonctions. La question des informations pertinentes et fiables pour appuyer la prise de décision sera examinée, ainsi que les améliorations qu'i est nécessaire d'apporter dans ce domaine. |
| Les voies de communication internes sont pleinement exploitées | En cours |
| Une politique de communication de l'information est en place | En cours |
| 14 Le comportement professionnel des chefs de secrétariat, des hauts fonctionnaires et du personnel est suivi et des mesures correctives sont prises le cas échéant. | évaluation du comportement professionnel du personnel à tous les niveaux, y compris une évaluation "panoramique" | Pas appliqué | Le nouveau système d'évaluation ne prévoit pas une évaluation "panoramique". La mise en place d'un projet pilote visant à étudier les avantages d'un tel mécanisme sera examinée et analysée. |
| Contrats de mission ou outils de type tableaux de bord | En cours | Tableau de bord en préparation. |
| Mesures correctives en cas de carences | ✓ | Les fonctionnaires sont invités à agir par le biais de programmes de formation pour remédier à la situation en collaboration avec leurs chefs de service. |
| 15 Les recommandations figurant dans les audits et évaluations internes et celles des organes de contrôle sont suivies et mises en oeuvre et, si elles ne le sont pas, les raisons en sont indiquées clairement. | Politique de communication de l'information | ✓ | La politique de l'UIT en matière d'accès à l'information/aux documents est entrée en vigueur le 1er janvier 2017. |
| Rapports sur la mise en oeuvre des recommandations des organes de contrôle externe et interne | ✓ | Le SG et le CCIG reçoivent à intervalles réguliers des mises à jour sur la mise en oeuvre des recommandations formulées par l'Unité de l'audit interne et des recommandations du Vérificateur extérieur des comptes. |
| Suivi des recommandations des audits et organes de contrôle interne et externe et de celles des évaluations indépendantes et auto‑évaluations | ✓ | Le GTC-FHR suit de près et supervise toutes les recommandations du Vérificateur extérieur des comptes et du CCIG. Les recommandations du CCIG font l'objet d'un suivi et sont mises en oeuvre et les résultats sont présentés de manière détaillée au GTC-FHR et au Conseil. |

Pilier 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Condition | Outils | Situation | Observation |
| 16 Les fonctionnaires ont accès à des mécanismes de recours non formels. | Les procédures de recours/contestations non formelles sont définies dans un document directif ou un manuel. | Pas appliqué | Chaque procédure est incluse dans l'Ordre de service pertinent. |
| Il existe un médiateur ou un ombudsman. | ✓ |  |
| 17 Les fonctionnaires, les consultants, les non‑fonctionnaires et les parties prenantes/bénéficiaires ont accès à des mécanismes formels de recours et les organisations ont des mécanismes pour répondre à ces recours. | Services d'investigation, service téléphonique d'urgence, formulaires de plainte, etc., à l'intention du personnel et des acteurs extérieurs. | ✓ | Les consultants et les non-fonctionnaires n'ont pas accès au Tribunal administratif de l'OIT et au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies Les. contrats d'engagements spéciaux (SSA) contiennent une disposition relative au règlement informel des différends et au recours à l'arbitrage. |
| Mécanismes de recours: Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ou Tribunal administratif de l'OIT. | ✓ | Accessibles aux membres du personnel régulier et aux fonctionnaires au bénéfice de contrats de courte durée et, s'agissant de l'arbitrage, aux consultants et aux non-fonctionnaires. |

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