

RAPPORT DU BUREAU DE L'ETHIQUE

Rapports de contrôle organisationnel

Documents supplémentaires pour ce point :

Rapport sur les travaux du Bureau des services de contrôle interne pour 2022 (UNAIDS/PCB (52)/23.16)

Rapport de l'auditeur externe (UNAIDS/PCB (52)/23.17)

Rapport du Comité consultatif indépendant de surveillance externe (UNAIDS/PCB (52)/23.19)

Réponse de la Direction aux rapports de contrôle organisationnel (UNAIDS/PCB (52)/23.20)

Mesure requise lors de cette réunion — le Conseil de coordination du Programme est invité à :

56. *Prendre note* du rapport du Bureau de l'éthique.

TABLE DES MATIERES

RESUME ANALYTIQUE.....	3
CREATION D'UN NOUVEAU BUREAU DE L'ETHIQUE INDEPENDANT	7
FONCTIONNEMENT DU BUREAU DE L'ETHIQUE	7
SERVICES DE CONSEIL CONFIDENTIELS	8
GARANTIR LES NORMES DE CONDUITE LES PLUS ELEVEES	9
PROTECTION CONTRE LES REPRESAILLES	10
PREVENTION DE L'EXPLOITATION, DES ABUS ET DU HARCELEMENT SEXUELS	11
PROGRAMME DE DECLARATION D'INTERET	12
ÉTHIQUE, SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET VULGARISATION	13
COHERENCE DES POLITIQUES	14
PARTICIPATION AU RESEAU MULTILATERAL D'ETHIQUE	14
QUESTIONS SUPPLEMENTAIRES ET PRIORITES IDENTIFIEES.....	14
DIVERSITE, EQUITE ET INCLUSION	14
AMELIORER LA SENSIBILISATION ET RATIONALISER LES PROCESSUS ET PROCEDURES	15
CONCLUSION.....	16
PROPOSITIONS DE DECISIONS	16

Résumé analytique

1. Le présent rapport est soumis conformément à la décision de la 44e session du Conseil de Coordination du Programme (CCP), qui a demandé à la Directrice exécutive du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida de veiller à ce que la fonction de déontologie du Secrétariat soit conforme aux normes du Corps commun d'inspection.¹ Le point de décision pertinent comprenait d'établir un nouveau Bureau d'éthique indépendant et de veiller à ce que le Bureau de l'éthique soumette un rapport annuel, inchangé par la direction, au Conseil de coordination du programme, ainsi que d'inclure un point autonome à l'ordre du jour concernant l'éthique.²
2. Il s'agit du troisième rapport soumis au Conseil de coordination du programme sur la fonction de déontologie à l'ONUSIDA. Le présent rapport couvre la période de référence 2022 et passe en revue :
 - Les informations générales.
 - Le fonctionnement du Bureau de l'éthique et les activités dans les domaines des services consultatifs confidentiels (en veillant à ce que les normes de conduite les plus élevées soient respectées), de la protection contre les représailles, de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, du programme de déclaration d'intérêts, de la formation, de la sensibilisation et de la communication, de la cohérence des politiques, de la participation au Réseau multilatéral de déontologie.
 - Une mise à jour des questions supplémentaires et priorités identifiées.
3. Conformément aux recommandations du Corps commun d'inspection, un bureau de l'éthique nouvellement indépendant a été créé en 2022. Si bon nombre des recommandations du Corps commun d'inspection concernant la fonction de déontologie ont été mises en œuvre, des mesures supplémentaires sont encore nécessaires pour fournir un soutien et un personnel suffisants au Bureau de l'éthique. En ce qui concerne le fonctionnement du Bureau de l'éthique, la fourniture de conseils confidentiels en matière d'éthique a considérablement augmenté de 91 % en 2022 par rapport à 2021. Cette augmentation, sans l'apport d'un personnel supplémentaire au Bureau de l'éthique, crée un sujet de préoccupation.
4. En ce qui concerne la garantie des normes de conduite les plus élevées, le service de signalement des problèmes d'intégrité est toujours en service, permettant à toute partie, interne ou externe, de signaler des allégations de mauvaise conduite ou d'autres problèmes impliquant l'ONUSIDA. En 2022, le service de signalement des problèmes d'intégrité a été placé sur le site Web externe de l'ONUSIDA afin de permettre aux parties et partenaires extérieurs d'y accéder plus facilement pour faire part de leurs préoccupations. Toutes les politiques et procédures liées à la conduite ont également été placées sur le site Web externe de l'ONUSIDA afin d'accroître la transparence. En 2022, un total de 14 rapports a été reçu via le service de signalement des problèmes d'intégrité, contre un total de cinq rapports en 2021.

5. Une nouvelle enquête mondiale sur le personnel a été menée en 2022. Dans l'enquête mondiale sur le personnel de 2022, 13 % des personnes interrogées ont indiqué avoir subi une forme de comportement abusif au cours de l'année précédente, contre un total de 22 % dans l'enquête mondiale sur le personnel précédente, menée en 2020. Bien que cette amélioration soit significative, des améliorations supplémentaires doivent être apportées pour garantir une tolérance zéro contre toutes les formes de mauvaise conduite à l'ONUSIDA.
6. Le bureau de l'éthique continue à gérer la politique de l'Organisation mondiale de la Santé en matière de dénonciation et de protection contre les représailles, telle qu'elle a été adaptée pour l'ONUSIDA. Accroître la confiance des membres du personnel dans les mécanismes mis en place pour les protéger des représailles était considéré comme une priorité essentielle. Ces dernières années, le Bureau de l'éthique n'a reçu aucune demande formelle de protection contre les représailles. Toutefois, en 2022, six demandes de conseil liées à d'éventuelles représailles ont été reçues au total, dont trois demandes formelles de protection contre les représailles.
7. Le fait que des membres du personnel se soient manifestés au cours de la période couverte par le rapport pour soumettre des demandes formelles de protection contre les représailles est considéré comme un signe de confiance accrue dans l'indépendance de la fonction de déontologie. Il est à noter que dans l'enquête mondiale sur le personnel de 2022, 58 % des répondants ont déclaré qu'ils se sentiraient à l'aise pour s'exprimer et 57 % ont indiqué qu'ils se sentiraient en sécurité pour signaler des fautes, contre 37 % dans l'enquête mondiale sur le personnel de 2020. Bien que ces améliorations soient significatives, des progrès supplémentaires doivent être réalisés dans ce domaine.
8. Au cours de la période couverte par le rapport, la directive de l'OMS sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (note d'information 23/2021) était applicable. La directive a réitéré les normes visant à assurer la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, conformément à la circulaire du Secrétaire général de l'ONU intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » (ST/SGB/2003/13).
9. Les accords contractuels ont été actualisés pour inclure des clauses renforcées relatives à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement par l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA. La mise en place des formulaires d'évaluation des partenaires a également été mise à jour afin d'inclure des dispositions renforcées sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement. Les points focaux des bureaux nationaux ont reçu un mandat. De nouveaux dépliants de communication sur la question ont été créés et distribués à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA. Tous les membres du personnel de l'ONUSIDA ont dû suivre la formation obligatoire sur l'exploitation et les abus sexuels à l'échelle du système des Nations unies, qui a été suivie à 84 %. L'ensemble du personnel a également été invité à des sessions de formation en collaboration avec l'OMS. Une nouvelle formation obligatoire sur les questions d'éthique et de conduite à l'ONUSIDA, mettant l'accent sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement, a été créée. Début 2023, l'ONUSIDA a adopté la nouvelle politique globale de l'OMS sur la prévention de l'inconduite sexuelle, qui intègre une approche centrée sur la victime.
10. Le Bureau de l'éthique continue à gérer le programme de déclaration d'intérêt. Au cours de la période considérée, 457 membres du personnel ont reçu le formulaire de déclaration d'intérêt, et les conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés et résolus. De nouveaux formulaires de déclaration d'intérêt ont été créés pour les consultants et les experts afin de permettre un examen plus approfondi des conflits d'intérêts et une

réduction des risques. Ces nouveaux formulaires seront mis en place en 2023 en collaboration avec l'équipe de conformité.

11. En ce qui concerne la formation et la sensibilisation, le Bureau de l'éthique a continué à participer à la campagne #RESPECT, une campagne de communication interne à l'ONUSIDA qui met l'accent sur la prévention et la prise en compte des comportements répréhensibles. Le Bureau de l'éthique a organisé une session de formation sur l'éthique pour les jeunes officiers professionnels en novembre 2022. Deux réunions ont été organisées avec le comité exécutif de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA, et le Bureau de l'éthique a contribué au bulletin d'information de l'Association afin de sensibiliser aux questions d'éthique et d'intégrité à l'ONUSIDA. Des sessions individuelles de formation à l'éthique ont également été organisées début 2023 pour les nouveaux directeurs exécutifs adjoints.
12. Le Bureau de l'éthique a créé, en collaboration avec le Département de la gestion des personnes, un nouveau cours de formation intitulé Ethics@UNAIDS. Les domaines couverts par le cours comprennent : une vue d'ensemble de l'éthique, la gestion et la déclaration des conflits d'intérêts, la dénonciation et les représailles, et la prévention des comportements abusifs et de l'exploitation et des abus sexuels. Les modules de formation sont destinés à compléter les formations obligatoires à l'échelle du système des Nations unies et à mettre l'accent sur les dispositions du cadre réglementaire de l'ONUSIDA. La formation est obligatoire pour tout le personnel de l'ONUSIDA. Il s'agit des premières formations obligatoires pour l'ensemble du personnel, adaptées aux politiques et règlements de l'ONUSIDA.
13. Au cours de la période couverte par le présent rapport, le Bureau de l'éthique a favorisé la cohérence des politiques en conseillant le personnel et la direction afin que les politiques de l'organisation soient appliquées correctement et de manière cohérente. Le Bureau de l'éthique a également participé aux réunions du Réseau multilatéral d'éthique dans le but de rassembler les meilleures pratiques en matière d'éthique de l'ensemble du système des Nations Unies qui peuvent être partagées et mises en œuvre à l'ONUSIDA. Des représentants du Bureau de l'éthique et des équipes de transformation culturelle ont coprésidé le groupe de travail interinstitutions informel sur l'antiracisme, également dans le but de recueillir les meilleures pratiques d'autres institutions des Nations Unies et de les intégrer à l'ONUSIDA. Sur la base de ces enseignements, une nouvelle enquête auprès du personnel sur la diversité démographique de la main-d'œuvre mondiale a été menée afin de mieux comprendre la composition de la main-d'œuvre à l'ONUSIDA et d'éclairer l'exercice d'alignement. L'enquête a débouché sur des engagements bienvenus de la part de la direction pour rendre l'ONUSIDA plus diversifié et plus inclusif.
14. En ce qui concerne la rationalisation des processus et des procédures, le site Web interne du Bureau de l'éthique a été mis à jour pour permettre à l'ensemble du personnel interne d'accéder facilement à toutes les politiques et procédures liées à l'éthique. Des formulaires standardisés ont été créés afin de rationaliser et d'accélérer toutes les demandes faites par l'intermédiaire du Bureau de l'éthique. De nouvelles procédures opérationnelles standard ont été mises en place, qui prévoient des délais pour toutes les demandes de conseils reçues. Enfin, la résolution informelle des conflits a été encouragée par le renvoi des affaires appropriées au Bureau du médiateur de l'OMS.

Introduction et contexte

15. Le présent rapport est soumis au Conseil de coordination du programme (CCP) après la mise en œuvre des recommandations visant à renforcer les fonctions de responsabilité et de déontologie au Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA). Plus précisément, le groupe de travail du CCP chargé de renforcer le suivi et l'évaluation de la tolérance zéro contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir à l'ONUSIDA, a présenté un rapport lors de la 44e réunion du CCP qui comprenait des recommandations sur la fonction de déontologie du Secrétariat.³ Le rapport du groupe de travail recommande que le CCP demande à la Directrice exécutive de l'ONUSIDA de veiller à ce que la fonction éthique du Secrétariat soit conforme aux normes définies par le Corps commun d'inspection (CCI).⁴ Selon les recommandations du groupe de travail, le CCP a également demandé à la Directrice exécutive de veiller à ce que la fonction éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA soit conforme aux normes du CCI.⁵
 16. L'un des éléments clés de ces normes est la présentation d'un rapport, non modifié par la direction, directement au CCP.⁶ Le CCI a également publié son Examen de la gestion et de l'administration de l'ONUSIDA, en novembre 2019. Ses diverses recommandations comprenaient le renforcement de la fonction d'éthique du Secrétariat en créant un Bureau de l'éthique totalement indépendant et en garantissant la soumission d'un rapport annuel directement au CCP. Il a également été recommandé d'inclure un point autonome de l'ordre du jour sur l'éthique aux réunions du CCP.⁷ Lors de la 45e réunion du CCP en décembre 2019, le Conseil a affirmé l'engagement d'établir un point régulier et autonome à l'ordre du jour pour couvrir l'éthique et d'autres sujets liés à la responsabilité.⁸ Le 26 mai 2020, la Directrice exécutive a publié un mémorandum interne sur la fonction d'éthique, qui comprend plusieurs décisions visant à mettre en œuvre les recommandations.
 17. Le premier rapport du Bureau de l'éthique a été présenté au CCP lors de sa 48e session en juin 2021.⁹ Le troisième rapport actuel comprend des informations sur les activités du Bureau de l'éthique de l'ONUSIDA pour la période de référence allant du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022.¹⁰
-

Création d'un nouveau Bureau de l'éthique indépendant

18. Le Secrétariat de l'ONUSIDA a créé une fonction de déontologie en 2009 dans le but « d'aider la Directrice exécutive à garantir que l'ensemble du personnel remplisse ses fonctions selon les standards d'intégrité les plus élevés, comme l'exige la Charte des Nations Unies, et conformément aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ». ¹¹ Suite aux recommandations du CCI, la Directrice exécutive a approuvé en 2020 la création d'un nouveau Bureau de l'éthique distinct de l'ONUSIDA, qui sera doté d'une nouvelle responsable du Bureau de l'éthique.
19. Le CCI a recommandé d'étudier « la meilleure façon de soutenir le Bureau avec un personnel et/ou des renforts appropriés ». En 2020, la Directrice exécutive a accepté de fournir un soutien administratif et un appui au Bureau de l'éthique. Au moment de la soumission du présent rapport, le Bureau de l'éthique ne compte toujours qu'une seule personne, bien que le CCI ait reconnu que le Bureau d'éthique de l'ONUSIDA « accomplit plus de tâches que la plupart des autres organismes du système des Nations Unies sans soutien », et malgré qu'il ait recommandé de renforcer la fonction en fournissant un appui supplémentaire. ¹² Comme indiqué dans les précédents rapports du Bureau de l'éthique de 2021 et 2022 soumis au CCP, un soutien et du personnel supplémentaires sont encore nécessaires pour que le Bureau de l'éthique puisse remplir son mandat et fonctionner efficacement. Au cours de la période considérée, aucune mise à jour supplémentaire n'a été effectuée en ce qui concerne les recommandations antérieures du CCI. Un nouveau rapport du CCI sur la fonction de déontologie a été publié en 2021 avec quatre recommandations, dont certaines restent en suspens.

Fonctionnement du Bureau de l'éthique

20. Le Bureau de l'éthique promeut les principes et les normes éthiques dans l'ensemble de l'organisation et contribue à garantir que tous les membres du personnel observent et exercent leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus élevées. Le Bureau de l'éthique est guidé par les principes d'indépendance, d'impartialité et de confidentialité. Le Bureau promeut les principes éthiques découlant des Normes de conduite de la fonction publique internationale pour l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA et du personnel associé. Le Bureau fournit des conseils confidentiels et cherche à aider les membres du personnel à gérer leurs affaires personnelles d'une manière qui n'interfère pas avec leurs fonctions officielles. Le Bureau s'engage dans les services et activités spécifiques suivants :
- Fournir des conseils éthiques confidentiels et pragmatiques ;
 - Aider les membres du personnel à signaler les cas de mauvaise conduite et examiner les rapports reçus par le biais de la ligne directe sur l'intégrité ;
 - Administrer la politique de dénonciation et de protection contre les représailles ;
 - Prévenir l'exploitation et les abus sexuels ;
 - Examiner les divulgations financières et administrer le programme de déclaration d'intérêts ;
 - Promouvoir la sensibilisation, la formation, les normes et l'éducation en matière d'éthique ;
 - Consulter et élaborer des normes, des politiques et des principes pour assurer une application cohérente et équitable des règles ;

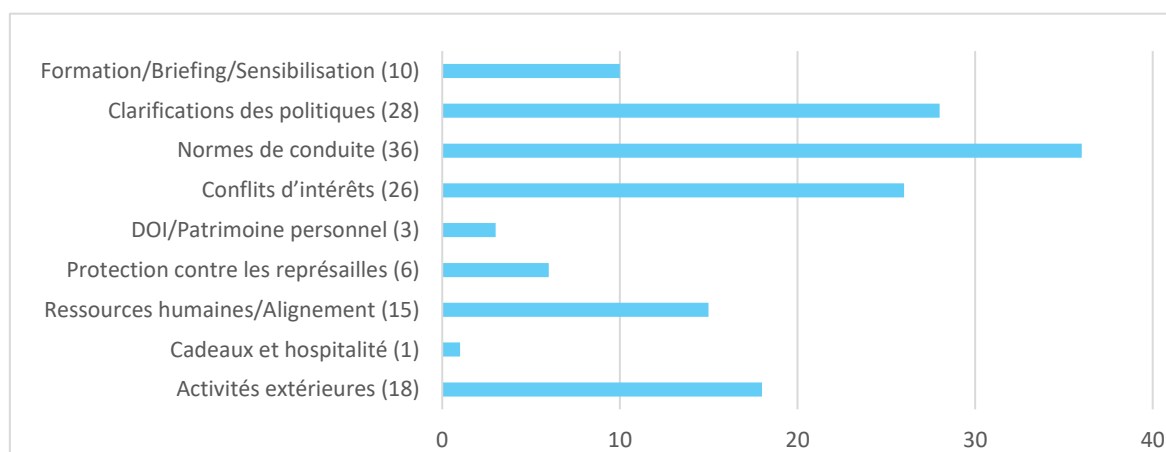
¹ Des informations limitées sont communiquées en ce qui concerne le début de l'année 2023.

- Participer au réseau multilatéral d'éthique.

Services de conseil confidentiels

21. Le Bureau de l'éthique fournit des services consultatifs confidentiels et des conseils pragmatiques sur une variété de questions, y compris, mais sans s'y limiter, les conflits d'intérêts, l'acceptation de cadeaux, d'honneurs et de récompenses, l'engagement dans des activités extérieures, le recrutement et le travail avec des proches, l'engagement dans des activités politiques et le respect des normes de conduite de la fonction publique internationale. Il fournit des services de conseil confidentiels au personnel et à la direction. Toutes les demandes de conseil et de consultation du Bureau de l'éthique sont strictement confidentielles, afin d'encourager les personnes à se manifester et à demander conseil.¹³
22. Conformément aux recommandations de l'audit externe de 2022, des procédures opérationnelles standard améliorées ont été élaborées en mai 2022. Elles prévoient des délais pour répondre à toutes les demandes d'avis reçues par le Bureau de l'éthique. En 2022, le Bureau de l'éthique a reçu un total de 143 demandes de conseils sur les sujets reflétés dans l'illustration 1.

Illustration 1. Services de conseil du Bureau de l'éthique, 2022¹⁴

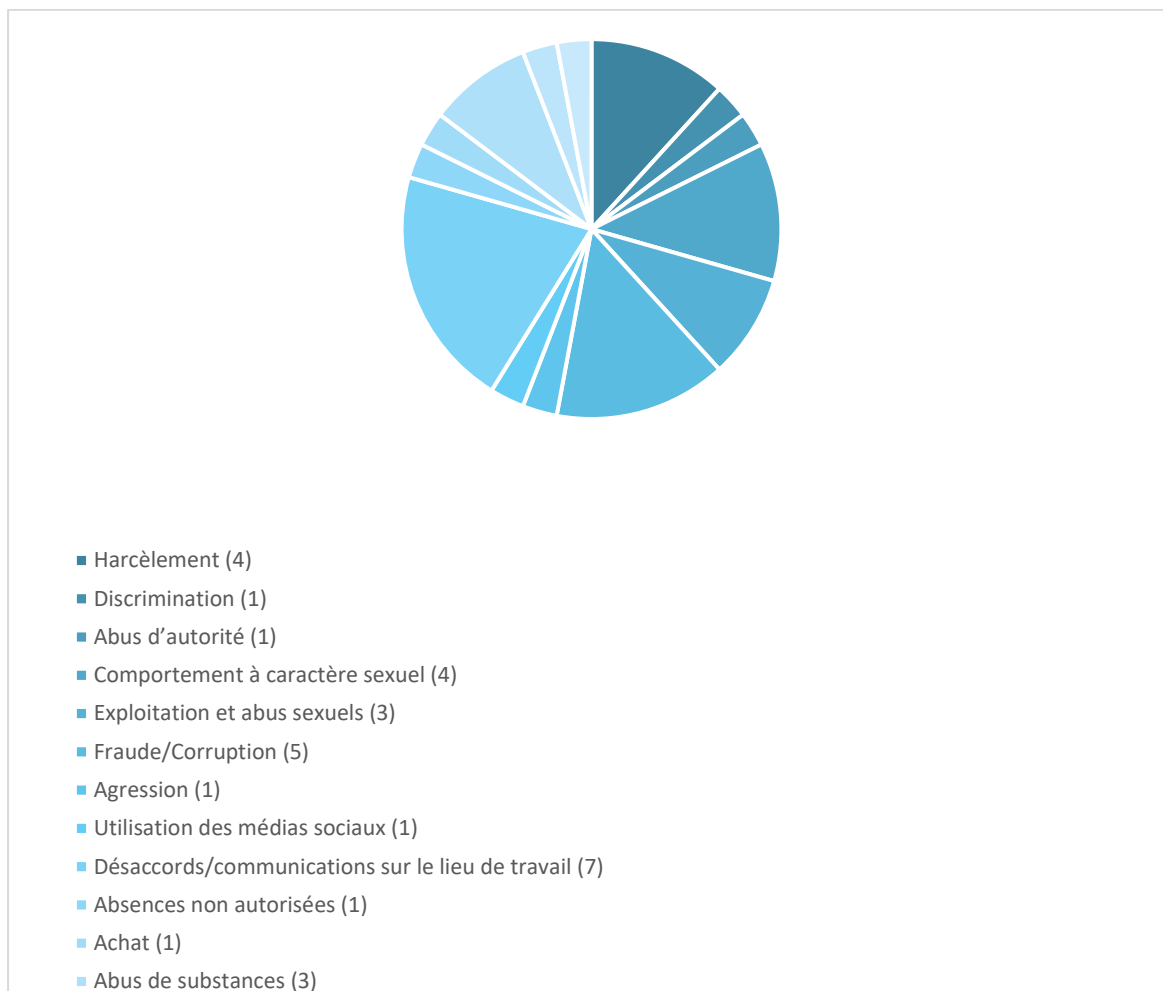


23. En 2022, le nombre de demandes de conseils a augmenté de 91 % : 143 contre 75 demandes en 2021. Cette augmentation pourrait être attribuée à l'indépendance accrue de la fonction, ainsi qu'à la rationalisation des processus. Toutefois, l'augmentation des demandes de conseils, sans personnel supplémentaire pour le Bureau de l'éthique constitue un sujet de préoccupation.
24. Les rapports statistiques ont été revus, conformément aux recommandations de l'audit externe de 2022. L'illustration 2 présente toutes les demandes de conseils relatives à la garantie des normes de conduite les plus élevées.¹⁵ Toutes les demandes de conseils

² Ces chiffres comprennent les questions relatives à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA, aux organisations partenaires et aux collaborateurs. Deux affaires concernaient d'anciens membres du personnel de l'ONUSIDA. Deux affaires concernent le

concernant des comportements de nature sexuelle ont été traitées en priorité. Les questions appropriées ont été transmises au Bureau des services de contrôle interne de l'OMS pour enquête et au Bureau du médiateur pour résolution informelle.

Illustration 2. Services consultatifs en matière de normes de conduite fournis par le Bureau de l'éthique, 2022¹⁶



Garantir les normes de conduite les plus élevées

25. L'ONUSIDA utilise le service de signalement des problèmes d'intégrité comme outil de responsabilisation. Toute partie, qu'elle soit externe ou interne, peut exprimer toute préoccupation concernant l'ONUSIDA par l'intermédiaire du service de signalement des problèmes d'intégrité. Le service de signalement des problèmes d'intégrité est un service confidentiel, gratuit, disponible 24/24 h et 365 jours par an. Il est accessible depuis n'importe où pour soulever des préoccupations éthiques ou signaler des problèmes concernant l'ONUSIDA. Il est administré dans les six langues de l'ONU. Les rapports peuvent être déposés directement en ligne via ce [lien](#) ou par téléphone. Le service de signalement des problèmes d'intégrité accepte les rapports anonymes et est tenu par

personnel de l'OMS. Quatre des affaires liées aux normes de conduite soumises au service de signalement des problèmes d'intégrité étaient des spams

³ Veuillez noter que cette catégorie fait référence à toutes les demandes de conseils liées aux normes de conduite et que toutes les questions ne sont pas qualifiées de plaintes formelles ou d'allégations de mauvaise conduite.

⁴ Veuillez noter que les dossiers comportant plusieurs questions ont été comptabilisés plusieurs fois. Les représailles sont exclues, car elles sont traitées séparément aux paragraphes 30-33 du rapport.

contrat de ne pas divulguer d'informations permettant d'identifier les personnes qui l'utilisent, à moins que l'utilisateur ne donne son autorisation expresse.

26. En 2022, le service de signalement des problèmes d'intégrité a été placé sur le site Web externe de l'ONUSIDA afin de permettre aux parties et partenaires extérieurs d'y accéder plus facilement pour faire part de leurs préoccupations. Un code QR peut être scanné par n'importe qui pour permettre un accès rapide au service de signalement des problèmes d'intégrité. Des dépliants et des affiches ont également été créés et distribués à l'ensemble du personnel, faisant référence au service de signalement des problèmes d'intégrité et au code QR, qui seront placés dans les bureaux de l'ONUSIDA dans le monde entier. En 2022, un total de 14 rapports a été reçu via le service de signalement des problèmes d'intégrité, contre un total de cinq rapports en 2021.¹⁷
27. Au cours de la période couverte par le rapport, des améliorations ont été constatées dans l'enquête mondiale sur le personnel 2022. Selon l'enquête, 85 % des membres du personnel ont indiqué qu'ils savaient comment signaler les cas de mauvaise conduite, ce qui est nettement supérieur à la médiane du point de référence. L'enquête mondiale auprès du personnel a également révélé que 52,4 % des personnes interrogées sur une question particulière ont demandé au Bureau de l'éthique des conseils sur certaines questions relatives aux normes de conduite. Ces résultats montrent que les efforts de communication et de formation, décrits plus en détail aux paragraphes 39 à 45 ci-dessous, ont été efficaces.
28. L'enquête mondiale sur le personnel réalisée en 2022 a révélé une diminution des cas de comportement abusif. À cet égard, 13 % des membres du personnel ayant participé à l'enquête ont indiqué avoir été victimes d'une forme de comportement abusif au cours de l'année précédente, contre 22 % lors de l'enquête en 2020. Cette diminution indique une amélioration substantielle. Toutefois, des progrès supplémentaires doivent être accomplis pour garantir le respect de la norme de tolérance zéro définie dans les cadres réglementaires de l'ONUSIDA.
29. Il est préoccupant de constater que, d'après les résultats de l'enquête mondiale auprès du personnel, la majorité des membres du personnel qui ont été victimes d'un comportement abusif ont indiqué que ce comportement avait probablement été commis par « un cadre supérieur, un directeur ou leur supérieur ». Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour s'assurer que tous les gestionnaires adhèrent aux normes de conduite appropriées et réagissent de manière adéquate à tout signalement d'éventuelles violations porté à leur attention.

Protection contre les représailles

30. Le Bureau de l'éthique est responsable de la gestion de la politique de l'OMS en matière de dénonciation et de protection contre les représailles, telle qu'elle a été adaptée à l'ONUSIDA.¹⁸ Cette politique est actuellement révisée par l'OMS et une nouvelle politique sera bientôt publiée. La politique actuellement en vigueur couvre le signalement d'actes répréhensibles présumés qui impliquent un risque pour l'entreprise, ainsi que les cas de représailles réelles ou de menaces. Elle détaille les mécanismes en place pour traiter les soupçons d'actes répréhensibles et la manière dont l'ONUSIDA peut protéger les dénonciateurs. Les personnes peuvent soumettre des demandes de protection contre les représailles au Bureau de l'éthique, et le Bureau de l'éthique peut émettre des recommandations provisoires afin de protéger les personnes contre les représailles.

⁵ Quatre des rapports reçus par le service de signalement des problèmes d'intégrité étaient des spams.

31. La confiance accrue des membres du personnel dans les mécanismes de protection contre les représailles a déjà été identifiée comme une priorité essentielle. Ces dernières années, le Bureau de l'éthique n'a reçu aucune demande formelle de protection contre les représailles. Toutefois, au cours de la période couverte par le rapport 2022, six demandes de conseils concernant des représailles ont été reçues, dont trois demandes formelles de protection contre les représailles. Le Bureau de l'éthique a recommandé des mesures provisoires de protection pour deux des trois demandes formelles reçues. L'autre affaire a été retirée et résolue par voie de conciliation. Le fait que des membres du personnel se soient manifestés au cours de la période couverte par le rapport pour soumettre des demandes formelles de protection contre les représailles est considéré comme un signe de confiance accrue dans l'indépendance de la fonction de déontologie.
32. L'enquête mondiale sur le personnel la plus récente (2022) a également constaté une amélioration dans ce domaine par rapport à 2020. Dans l'enquête de 2020, 37 % des répondants ont indiqué qu'ils étaient convaincus qu'ils ne subiraient pas de conséquences négatives s'ils signalaient un cas de comportement abusif. Dans l'enquête de 2022, 58 % des répondants ont déclaré qu'ils se sentiraient à l'aise pour s'exprimer, et 57 % ont indiqué qu'ils se sentiraient en sécurité pour signaler des fautes professionnelles. Dans l'enquête 2022, parmi les répondants qui ont indiqué avoir été victimes d'un comportement abusif et ne pas l'avoir signalé, 32 % ont déclaré que la raison pour laquelle ils ne l'avaient pas fait était la crainte de représailles. Bien que les comparaisons entre les enquêtes de 2022 et de 2020 indiquent des améliorations significatives, la protection contre les représailles est toujours considérée comme un domaine prioritaire.
33. D'autres initiatives de formation, évoquées aux paragraphes 39 à 45 ci-dessous, ont été mises en œuvre pour sensibiliser davantage à ce qui constitue des représailles, à la manière dont les représailles constituent un comportement interdit passible de mesures disciplinaires et à la manière dont les membres du personnel peuvent, dans la pratique, demander de l'aide et des conseils lorsqu'ils ont l'impression de subir des représailles. L'application et le renforcement des mesures visant à protéger le personnel contre les représailles sont essentiels pour garantir que l'ONUSIDA est un lieu de travail sûr, égalitaire et responsabilisant.

Prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels

34. Au cours de la période couverte par le rapport, la directive de l'OMS sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (note d'information 23/2021) était applicable. La nouvelle directive réitère les normes visant à assurer la protection contre l'exploitation et l'abus sexuels, conformément à la circulaire du Secrétaire général de l'ONU intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » (ST/SGB/2003/13).¹⁹ La directive générale interdit strictement toutes les formes d'exploitation et d'abus sexuels, déclarant que celles-ci violent les normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus. L'exploitation et les abus sexuels sont identifiés comme des fautes graves et justifient des mesures disciplinaires, y compris le renvoi sans préavis ou la résiliation du contrat. La « Politique de prévention et de traitement des conduites abusives » était également applicable. Elle interdit strictement toute forme de harcèlement sexuel.
35. Au cours de la période couverte par le rapport, des mises à jour ont été apportées aux accords contractuels afin d'inclure des clauses renforcées relatives au respect de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels par l'ensemble du

⁶ Une nouvelle politique de l'OMS en matière de d'inconduite sexuelle a été publiée en mars 2023 et sera couverte lors de la prochaine période de rapport au CCP.

personnel de l'ONUSIDA. La mise en place des formulaires d'évaluation des capacités des partenaires a également été mise à jour afin d'inclure de meilleures dispositions en matière de prévention et d'exploitation. Les points focaux en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels des bureaux nationaux ont reçu un mandat. De nouveaux dépliants sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ont été créés et distribués à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA et aux points focaux pour une diffusion plus large. Les dépliants mettent l'accent sur l'interdiction de toutes les formes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, sur les règles à suivre et à ne pas suivre, et sur la nécessité pour le personnel de signaler toute allégation.

36. Tout le personnel de l'ONUSIDA est tenu de suivre la formation obligatoire à l'échelle du système des Nations Unies sur l'exploitation et les abus sexuels. Le taux d'achèvement à l'ONUSIDA est actuellement de 84 %.²⁰ En outre, une nouvelle formation obligatoire sur les questions d'éthique et de conduite à l'ONUSIDA a été créée. Ce cours complète la formation obligatoire à l'échelle du système des Nations unies et est spécifique au cadre réglementaire de l'ONUSIDA. La formation couvre toutes les politiques et procédures liées à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels. En outre, comme l'ONUSIDA applique le cadre réglementaire de l'OMS, tout le personnel a été invité et encouragé, au cours de la période couverte par le rapport, à participer à des sessions de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels couvrant les domaines suivants : soutien aux partenaires de mise en œuvre pour lutter contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ; mise en œuvre de services pour les victimes et les survivants de l'exploitation et des abus sexuels ; évaluation des risques d'exploitation et d'abus sexuels dans nos programmes et nos opérations ; et protection de nos programmes et de nos opérations.
37. L'ONUSIDA a adopté la nouvelle politique de prévention et de prise en compte de l'inconduite sexuelle de l'OMS au début de l'année 2023. Cette politique se concentre sur l'intégration d'une approche centrée sur la victime et fondée sur les droits humains pour traiter tous les cas d'inconduite sexuelle. Toutes les formes d'inconduite sexuelle sont strictement interdites par la nouvelle politique. La politique sera mise en œuvre à l'ONUSIDA en 2023 et une formation supplémentaire sera dispensée à l'ensemble du personnel. Des mises à jour concernant la nouvelle politique seront incluses dans le prochain rapport du CCP couvrant la période de déclaration 2023.

Programme de déclaration d'intérêt

38. Le Bureau de l'éthique est chargé de gérer le programme annuel de déclaration d'intérêt. L'objectif de ce programme est d'examiner tout conflit d'intérêts direct ou potentiel qui pourrait avoir des conséquences néfastes pour les membres du personnel et/ou l'ONUSIDA. Le Bureau de l'éthique examine les déclarations et traite tout conflit d'intérêts potentiel avec le membre du personnel concerné. Au cours de la période considérée, le formulaire a été envoyé à 457 membres du personnel et les conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés et résolus. Le Bureau de l'éthique a également collaboré avec l'équipe chargée de la conformité au sein du département des finances et de la responsabilité afin de créer de nouveaux formulaires de déclaration d'intérêts pour certaines catégories de personnes ne faisant pas partie du personnel. Ces nouvelles mesures permettront d'identifier les conflits d'intérêts potentiels à plus grande échelle et de mettre en place des mesures pour atténuer les risques identifiés. Ces nouveaux formulaires seront publiés en mars 2023.

⁷ Ce taux d'achèvement a été calculé à la fin du mois de mars 2023. Une nouvelle version 2.0 de cette formation, mise à jour à l'échelle du système des Nations unies, sera lancée en 2023.

Éthique, sensibilisation, communication et vulgarisation

39. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'éthique a continué à participer à la campagne #RESPECT. Cette campagne de communication interne de l'ONUSIDA met l'accent sur la prévention et la lutte contre les comportements répréhensibles, en définissant ce qui constitue un comportement inacceptable et en fournissant des exemples et des scénarios.
40. En collaboration avec diverses parties prenantes internes (y compris les communications internes, le département de la gestion des personnes, l'équipe de transformation de la culture et le Bureau du Médiateur), le Bureau de l'éthique a participé à des sessions de formation à la campagne #RESPECT pour l'ensemble du personnel en mars 2022 et en mars 2023. Ces sessions se sont concentrées sur les dispositions de la « Politique de prévention et de traitement des comportements abusifs », sur les mécanismes de signalement et sur la manière dont les membres du personnel peuvent obtenir de l'aide. Les sessions comprenaient également une formation active des témoins, afin d'aider les témoins et les spectateurs à aborder ces questions de manière plus efficace. Le Bureau de l'éthique a contribué à l'élaboration des documents de communication de la campagne, qui sont mis à la disposition de l'ensemble du personnel.
41. Le Bureau de l'éthique a créé, en collaboration avec l'équipe Développement et performance du personnel du département Gestion des personnes, un nouveau cours de formation intitulé Ethics@UNAIDS. Les domaines de formation couverts par le nouveau cours sont les suivants : un aperçu général de l'éthique et de l'intégrité ; la gestion et la déclaration des conflits d'intérêts ; la dénonciation et les représailles ; et la prévention des comportements abusifs et de l'exploitation et des abus sexuels. Les modules de formation sont destinés à compléter les formations obligatoires dispensées à l'échelle du système des Nations unies et à sensibiliser davantage le personnel aux questions importantes en matière d'éthique, d'intégrité et de conduite. Ils mettent également l'accent sur les dispositions du cadre réglementaire de l'ONUSIDA.
42. Ce cours de formation a été rendu obligatoire pour tous les directeurs de pays de l'ONUSIDA en octobre 2022. Par la suite, le cours a été distribué à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA au niveau mondial, puis à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA. Il s'agit des premières formations uniformes déployées à l'échelle mondiale qui traitent des politiques et procédures spécifiques de l'ONUSIDA en matière d'éthique, d'intégrité et de conduite et qui sont obligatoires pour l'ensemble du personnel. Les efforts de remise à niveau sur les questions d'éthique et de conduite pour des catégories plus larges de personnel, y compris le personnel et les non-fonctionnaires, ont été notés comme une pratique et une recommandation utiles dans le dernier rapport 2021 du CCI sur la fonction de déontologie.²¹
43. Toutes les personnes qui participent au cours de formation sont invitées à fournir une note évaluant l'efficacité du cours et un retour d'information anonyme, afin que la formation puisse être périodiquement mise à jour et améliorée. Les réactions reçues jusqu'à présent ont été positives. Voici quelques extraits des commentaires anonymes reçus : « Le cours est bien conçu et utile pour mieux comprendre le rôle du Bureau de l'éthique, y compris la manière de maintenir les normes de conduite les plus élevées à l'ONUSIDA, ce qui est nécessaire pour remplir notre mandat » ; « concis, intéressant et interactif » ; « excellent cours rendu très simple » ; « très ciblé et convivial » et « clair et direct avec des exemples pratiques ». Le cours sera modifié et amélioré en fonction des commentaires reçus.

44. Le Bureau de l'éthique a également organisé une session de formation sur l'éthique pour les administrateurs auxiliaires de l'ONUSIDA en novembre 2022. Afin d'encourager une collaboration efficace avec l'Association du personnel, deux réunions ont été organisées avec le comité exécutif de l'Association du personnel au cours de la période couverte par le rapport. Le Bureau de l'éthique a également contribué à une large diffusion d'un bulletin d'information de l'association du personnel, qui comprenait une section « questions-réponses » donnant un aperçu de la fonction de déontologie, ainsi que des réponses aux questions fréquemment posées, afin de clarifier la manière dont le Bureau de l'éthique peut soutenir le personnel. Des sessions individuelles de formation à l'éthique ont également été organisées pour les nouveaux directeurs exécutifs adjoints au début de l'année 2023.
45. Tous les membres du personnel de l'ONUSIDA sont également tenus de suivre les formations obligatoires à l'échelle du système des Nations unies. Les taux d'achèvement des formations sont de 84 % pour « Prévenir l'exploitation et les abus sexuels », 91 % pour « Prévenir le harcèlement et l'abus de pouvoir », 75 % pour « Éthique et intégrité au sein des Nations unies » et 69 % pour « Prévenir la fraude et la corruption ». Des rappels continueront d'être envoyés à l'ensemble du personnel pour qu'il suive les formations obligatoires à l'échelle du système des Nations unies.

Cohérence des politiques

46. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'éthique a participé à la promotion de la cohérence des politiques en fournissant des conseils et des orientations au personnel et à la direction afin de garantir que les politiques et les procédures de l'organisation sont appliquées correctement et de manière cohérente. Comme indiqué précédemment, le Bureau de l'éthique a reçu plusieurs demandes d'avis concernant des clarifications de politique. Il convient également de noter qu'au cours de la période considérée, le Bureau de l'éthique a continué à participer en tant que membre de l'équipe spéciale chargée de l'alignement, en assistant à ses réunions et en apportant des contributions au processus de restructuration de l'alignement.

Participation au réseau multilatéral d'éthique

47. Le Bureau de l'éthique interagit avec d'autres agences par le biais du Réseau d'éthique des organisations multilatérales, qui comprend les bureaux d'éthique des organisations du système des Nations Unies, des institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales. Le Réseau d'éthique offre un forum permettant aux membres d'échanger des informations et des expériences, et de collaborer sur des questions d'intérêt commun et d'applicabilité générale à leurs fonctions. L'objectif est de renforcer la capacité professionnelle des fonctions d'éthique et de promouvoir des normes de pratique et de responsabilité parmi les organisations membres. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'éthique a participé à des réunions organisées par le réseau, y compris à des sessions virtuelles lors de la réunion annuelle du Réseau d'éthique en juillet 2022, organisée par l'UNESCO.

Questions supplémentaires et priorités identifiées

Diversité, équité et inclusion

48. Le Bureau de l'éthique cherche à contribuer à la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion à l'ONUSIDA en soutenant l'équipe de transformation culturelle dans la création d'un environnement de travail sûr, égalitaire et responsabilisant, et en encourageant le respect de la diversité comme valeur fondamentale de l'ONUSIDA. Au

cours de la période couverte par le rapport, des représentants du Bureau de l'éthique et des équipes de transformation culturelle ont coprésidé le groupe de travail inter institutions informel sur l'antiracisme, dans le but d'apprendre les meilleures pratiques d'autres institutions des Nations Unies et de les intégrer à l'ONUSIDA. Sur la base de ces enseignements, une nouvelle enquête auprès du personnel sur la diversité démographique de la main-d'œuvre mondiale à l'ONUSIDA a été élaborée et réalisée. Cette enquête a permis de recueillir des données relatives à l'identité de genre, à la race/ethnie, à l'orientation sexuelle, au handicap et à d'autres caractéristiques.

49. L'objectif de l'enquête était de dresser un tableau plus nuancé de la composition des effectifs de l'ONUSIDA avant la mise en œuvre des décisions d'alignement, en notant que l'un des objectifs de l'alignement était de garantir la diversité et l'intégration de l'ONUSIDA, et donc sa légitimité et sa crédibilité. Pour pouvoir mesurer l'impact de l'alignement sur le profil de diversité de la main-d'œuvre, il fallait établir une base de référence par le biais de l'enquête montrant la composition de l'organisation avant la mise en œuvre finale des décisions d'alignement.²²
50. À la suite de l'enquête, la direction s'est engagée à :
- répéter une enquête sur la diversité de la main-d'œuvre, soit en tant qu'enquête autonome, soit en l'intégrant à l'enquête semestrielle globale sur le personnel, afin de mesurer les changements ;
 - identifier les moyens de partager les avis de vacance de poste ouverts aux candidats externes ainsi que les opportunités de consultation avec les réseaux de populations clés et les organisations partenaires ;
 - veiller à ce que des questions démographiques facultatives sur divers indicateurs de diversité soient incluses dans le nouveau système de gestion des affaires pour les membres du personnel et le personnel affilié afin de permettre un suivi et une analyse plus poussée des données ; et
 - dans l'élaboration d'un cadre global intersectionnel sur le genre, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité, afin de proposer des options pour fixer des objectifs souhaitables pour la composition de la main-d'œuvre de l'ONUSIDA.
51. Les engagements pris par la direction constituent une étape bienvenue pour faire de l'ONUSIDA un environnement plus diversifié et plus inclusif. Des efforts supplémentaires et renforcés sont encore nécessaires dans ce domaine.
52. Des efforts supplémentaires sont également particulièrement nécessaires pour continuer à encourager les initiatives antiracistes au sein de l'ONUSIDA. Il est préoccupant de constater que, d'après les résultats de l'enquête mondiale sur le personnel, sur les 13 % de membres du personnel qui ont indiqué avoir subi une forme de comportement abusif, ce comportement était « généralement fondé sur la race/l'ethnie ou la nationalité ». Conformément aux recommandations du CCI dans sa récente « Note sur les mesures et mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les organisations du système des Nations unies (JIU/NOTE/2022/1/Rev.1) », des efforts supplémentaires sont nécessaires pour répondre à ces préoccupations et pour mettre en œuvre les recommandations du CCI.²³

Améliorer la sensibilisation et rationaliser les processus et procédures

⁸ Certaines limites ont été relevées dans l'enquête, notamment en ce qui concerne le calendrier et les niveaux de participation.

⁹ Examen des mesures et mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les organisations du système des Nations unies : Gérer pour atteindre l'efficacité organisationnelle, JIU/Note/2022/1/Rev.1 ([JIU/NOTE/2022/1 \(unjiu.org\)](https://www.unjiu.org/fr/publications/2022/1/1)).

53. Les sites Web interne et externe du Bureau de l'éthique ont été mis à jour au cours de la période couverte par le rapport, afin de permettre à toutes les parties internes et externes d'accéder facilement à l'ensemble des politiques et procédures relatives à l'éthique et à la conduite. Des formulaires standardisés ont été créés afin d'accélérer toutes les demandes faites par l'intermédiaire du Bureau de l'éthique. Il s'agit notamment de formulaires types pour les demandes d'approbation de toutes les activités extérieures, pour la déclaration et la demande d'approbation de cadeaux, de distinctions honorifiques, de décorations et de récompenses, et pour le dépôt de demandes formelles de protection contre les représailles. La standardisation des formulaires a permis d'accélérer les processus. Comme indiqué ci-dessus, des procédures opérationnelles standard révisées ont également été créées.
54. Des efforts ont été déployés pour collaborer avec les bureaux de l'OMS concernés, notamment le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS et le Bureau du médiateur. Les questions se prêtant à une résolution informelle ont été renvoyées au Bureau du médiateur de l'OMS dans le but d'encourager la résolution informelle des différends et une approche plus conciliante de la résolution des conflits au sein de l'ONUSIDA.

Conclusion

55. Au cours de la période couverte par le rapport, les services de conseil confidentiel fournis par le Bureau de l'éthique ont connu une augmentation significative. Le Bureau de l'éthique doit encore bénéficier d'un soutien et d'un personnel supplémentaires pour assurer son bon fonctionnement. Des progrès ont été réalisés dans les domaines de la rationalisation des processus et des procédures, ainsi que dans les domaines de la formation et de la sensibilisation. L'enquête mondiale sur le personnel de 2022 a révélé des améliorations dans des domaines clés. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir une tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de mauvaise conduite. Le Bureau de l'éthique espère continuer à s'appuyer sur les efforts déployés à ce jour pour encourager une forte culture de l'éthique et de la responsabilité au sein de l'ONUSIDA.

Propositions de décisions

56. Le CCP est invité à *prendre note* du rapport du Bureau de l'éthique.

Références

- ⁱ Rapport de la 44e réunion du Conseil de coordination du programme, (UNAIDS/PCB (44)/19.22), décembre 2019, pp. 41-42 ([05112019 UNAIDS PCB45 Report-44thPCB_EN.pdf](#)).
- ⁱⁱ Rapport du Groupe de travail du Conseil de coordination du programme visant à renforcer le rôle de suivi et d'évaluation du CCP sur la politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, et notamment de harcèlement sexuel, d'intimidations et d'abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA (ci-après « Rapport du groupe de travail 2019 »), Juin 2019 (UNAIDS/PCB (44)/19.5), pp. 36 et 47 (UNAIDS_PCB44_19.5_EN.pdf).
- ⁱⁱⁱ Voir également le Rapport du Corps commun d'inspection sur la déontologie dans le système des Nations Unies (ci-après « Rapport 2010 du CCI ») (JIU/REP/2010/3) ([Rapport du Corps commun d'inspection sur la déontologie dans le système des Nations Unies](#)).
- ^{iv} Remarque *ii*, ci-dessus, Rapport du groupe de travail 2019, paragraphe 73.
- ^v Remarque *i*, ci-dessus, pp. 41-42.
- ^{vi} Remarque *ii*, ci-dessus, Rapport du groupe de travail 2019.
- ^{vii} Examen de la gestion et de l'administration du Programme commun des Nations unies sur le VIH/sida, (JIU/REP/2019/7), aux paragraphes 101-104 et 124 ([14112019 UNAIDS PCB45 JIU REP 2019_EN.pdf](#)).
- ^{viii} Rapport de la 45e réunion du Conseil de Coordination du Programme, (UNAIDS/PCB (45)/19.38), pp. 46, 47 ([UNAIDS_PCB46_Report-of-the-45th-PCB_EN.pdf](#)).
- ^{ix} Rapport du Bureau de l'éthique - Rapports de supervision organisationnelle, (UNAIDS/PCB (48)/21.6) ([PCB_48_Ethics_Office_Report_EN.pdf \(un aids.org\)](#)).
- ^x Remarque *vii*, ci-dessus, au paragraphe 101.
- ^{xi} Remarque *vii*, ci-dessus, p. 24. En 2022, le nouveau Comité indépendant d'audit et de surveillance externe de l'ONUSIDA (IEAOC) a également recommandé « que le CCP et la directrice exécutive de l'ONUSIDA veillent à ce que le Bureau de l'éthique dispose de ressources adéquates pour mener à bien ses fonctions ».
- ^{xii} Section 1.4 du Guide de l'éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA
- ^{xiii} Politique de l'OMS sur la dénonciation et la protection contre les représailles, 2015.
- ^{xiv} 2021 Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies - Rapport du Corps commun d'inspection ([JIU/REP/2021/5](#)) au para. 210. (« *La formation obligatoire en matière d'éthique et ses cours de remise à niveau ne peuvent remplir leur fonction que s'ils sont suivis par l'ensemble du personnel, qu'il s'agisse de fonctionnaires ou de non-fonctionnaires* »)

[Fin du document]