

# 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 2023 (UNAIDS/PCB (54)/24.14)

Rapport du Commissaire aux comptes (UNAIDS/PCB (54)/24.15)

Rapport du Comité consultatif indépendant de la supervision externe (UNAIDS/PCB (54)/24.17)

Réponse de la direction aux rapports de supervision organisationnelle (UNAIDS/PCB (54)/24.18)

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

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

**Implications financières de la mise en œuvre des décisions :** *aucune*

## Table des matières

<b>Résumé analytique .....</b>	<b>4</b>
<b>Introduction et contexte .....</b>	<b>6</b>
<b>Progrès dans la mise en place d'un Bureau de l'éthique indépendant .....</b>	<b>6</b>
<b>Fonctionnement du Bureau de l'éthique .....</b>	<b>7</b>
Conseils et orientation confidentiels .....	7
Garantir les normes de conduite les plus élevées.....	9
Protection contre les représailles.....	10
Prévention de l'inconduite sexuelle .....	11
Programme de déclaration d'intérêt.....	12
Formation, communication et sensibilisation à la déontologie .....	13
Normalisation et cohérence des politiques .....	15
Participer au réseau multilatéral d'éthique .....	16
<b>Rationalisation des processus et amélioration de la collaboration .....</b>	<b>16</b>
<b>Conclusion.....</b>	<b>17</b>
<b>Propositions de décisions .....</b>	<b>17</b>

## Résumé analytique

1. Ce rapport est soumis conformément à la décision de la 44e réunion du Conseil de coordination du programme, qui a demandé à la Directrice exécutive de s'assurer que la fonction de déontologie est conforme aux normes établies par le Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies. Le point de décision pertinent comprenait d'établir un nouveau Bureau de l'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 pendant leurs réunions.
2. Il s'agit du quatrième rapport soumis au Conseil sur la fonction de déontologie à l'ONUSIDA. Le présent rapport couvre la période de référence 2023 et passe en revue :
  - les informations générales ;
  - la création d'un Bureau de l'éthique indépendant ;
  - le fonctionnement du Bureau de l'éthique et les activités dans les domaines des services consultatifs confidentiels, de la lutte contre la mauvaise conduite, de la protection contre les représailles, de la prévention des inconduites sexuelles, 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 d'éthique ; et
  - la rationalisation des processus et l'assurance de la collaboration.
3. En août 2023, le chef du Bureau de l'éthique a quitté son poste, ce qui a entraîné la nomination d'un remplaçant temporaire, un ancien haut responsable de l'éthique de l'ONUSIDA. Le recrutement d'un nouveau chef de Bureau est actuellement en cours. En outre, pour donner suite à la recommandation du CCI visant à doter le Bureau de l'éthique de ressources suffisantes, la Directrice exécutive a approuvé, en février 2024, le recrutement d'un déontologue supplémentaire au niveau P3.
4. En ce qui concerne le fonctionnement du Bureau de l'éthique, la fourniture de conseils confidentiels en matière d'éthique a continué d'augmenter, avec une hausse de 91 % entre 2021 et 2022, et de 59 % supplémentaires entre 2022 et 2023. Cette augmentation des demandes de conseils confidentiels peut être liée à la confiance croissante du personnel dans le Bureau de l'éthique.
5. Le service de signalement des problèmes d'intégrité a continué d'être utilisé comme outil pour faciliter le signalement d'allégations d'inconduite ou d'autres problèmes impliquant l'ONUSIDA par toute partie, interne ou externe. En 2023, un total de 17 rapports a été reçu via le service de signalement des problèmes d'intégrité, contre un total de 14 rapports en 2022. Les questions ont été renvoyées aux structures appropriées pour être résolues.
6. En ce qui concerne la protection contre les représailles, une nouvelle politique de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) sur la prévention et le traitement des représailles, applicable à l'ONUSIDA, est entrée en vigueur au cours de la période couverte par le rapport. La politique adopte une approche centrée sur la victime et renforce la capacité de l'ONUSIDA à traiter efficacement les représailles en décrivant des garanties et des actions visant à créer un environnement transparent, équitable et responsable dans lequel les allégations de représailles sont traitées rapidement. Au cours de la période considérée, six demandes de conseil, dont trois demandes formelles de protection contre les représailles, ont été reçues et traitées.
7. Au cours de la période couverte par le rapport, une nouvelle politique de l'OMS sur la prévention et le traitement de l'inconduite sexuelle, également applicable à l'ONUSIDA,

est entrée en vigueur. La politique définit l'expression « inconduite sexuelle » au sens large, de manière à inclure l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et elle donne la priorité aux victimes/survivants en garantissant leurs droits. En outre, elle décrit clairement les voies de signalement ainsi que les droits et les mécanismes de soutien pour les victimes, les personnes faisant l'objet d'allégations et les témoins. Diverses mesures de contrôle et de formation ont été mises en place pour prévenir les comportements sexuels répréhensibles de la part de l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA.

8. Le Bureau de l'éthique a géré le programme annuel de déclaration d'intérêt, comme requis. Au cours de la période considérée, 374 membres éligibles du personnel ont reçu le formulaire de déclaration d'intérêt, et les conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés et résolus. D'autres travaux ont été menés avec l'équipe chargée de la conformité pour mettre en place le programme de déclaration d'intérêt pour les experts. Il est à noter que la déclaration d'intérêts pour les experts a été déployée au début de l'année 2024. Le rapport du Bureau de l'éthique au CCP en 2025 fera le point sur sa mise en œuvre.
9. L'obligation faite à tous les membres du personnel de suivre des cours de formation obligatoires pour s'assurer que chaque membre du personnel possède des connaissances de base sur diverses questions liées à l'éthique et à la conduite s'est poursuivie au cours de la période couverte par le rapport. Afin d'améliorer le taux d'achèvement des cours obligatoires, les responsables ont été invités à encourager leurs collaborateurs à suivre les cours. En outre, la direction a annoncé que les membres du personnel qui ne suivent pas les formations obligatoires comme prévu ne recevront pas d'augmentation sans changement d'échelon pour l'année en question. Ces efforts ont permis d'atteindre un taux d'achèvement élevé de 95 à 100 % en 2023, contre 69 à 91 % en 2022.
10. En ce qui concerne la formation et la sensibilisation, le Bureau de l'éthique a continué à participer à la campagne #RESPECT. Une séance d'information sur l'éthique a été organisée pour chacun des directeurs exécutifs adjoints. En outre, des sessions de formation ont été organisées pour les directeurs nationaux de l'ONUSIDA des régions d'Afrique et pour les chauffeurs de la région d'Afrique orientale et australe, l'équipe chargée des technologies de l'information et de la communication et deux bureaux nationaux. Les domaines couverts par les sessions de formation sont les suivants : (i) aperçu général de l'éthique ; (ii) gestion et déclaration des conflits d'intérêts ; (iii) protection contre les représailles ; (iv) prévention de la fraude ; (v) utilisation et gestion des véhicules ; et (vi) prévention des comportements abusifs et de l'inconduite sexuelle.
11. 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. En outre, des contributions substantielles ont été apportées à l'élaboration de lignes directrices sur le filtrage des médias sociaux pour les nouvelles recrues, ainsi qu'à la fourniture de contenu sur les domaines mandatés par le Bureau de l'éthique dans le manuel des opérations sur le terrain. Le Bureau de l'éthique a également participé à un examen externe des politiques et pratiques de sauvegarde de l'organisation.
12. Le Bureau de l'éthique a continué à collaborer étroitement avec le Bureau du médiateur (médiateur) et le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) de l'OMS. Le Bureau de l'éthique a tenu des réunions régulières avec le Médiateur et lui a soumis les questions nécessitant une résolution informelle afin d'encourager la résolution informelle des litiges et une approche plus conciliante de la résolution des conflits à l'ONUSIDA. Le Bureau de l'éthique a également collaboré avec le BSCI de l'OMS, et

toutes les allégations de mauvaise conduite reçues par le Bureau de l'éthique ont été transmises au BSCI, le cas échéant.

### Introduction et contexte

13. Le présent rapport du Bureau de l'éthique est soumis au Conseil de coordination du programme (CCP) en réponse à la mise en œuvre des recommandations visant à renforcer les fonctions de responsabilité et de déontologie au sein du Secrétariat du programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA).
14. Plus précisément, lors de la 44e session du CCP, 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 les abus de pouvoir au sein de l'ONUSIDA a présenté un rapport contenant des recommandations relatives à la fonction de déontologie de l'ONUSIDA.<sup>1</sup> Le groupe de travail a invité le CCP à demander officiellement à la Directrice exécutive de s'assurer que la fonction de déontologie de l'ONUSIDA s'aligne sur les normes établies par le Corps commun d'inspection (CCI) des Nations Unies.<sup>2</sup> Sur la base des recommandations du groupe de travail, le CCP a demandé à la Directrice exécutive de s'assurer que la fonction de déontologie de l'ONUSIDA adhère aux normes du CCI.<sup>3</sup>
15. L'une des principales normes était l'obligation de soumettre un rapport directement au CCP, sans aucune modification de la part de la direction.<sup>4</sup> Le CCI a également publié son « Examen de la gestion et de l'administration de l'ONUSIDA » en novembre 2019, dans lequel il a formulé plusieurs recommandations relatives à la fonction de déontologie. Les recommandations portaient notamment sur le renforcement de la fonction de déontologie par la mise en place d'un Bureau de l'éthique totalement indépendant et sur l'inscription d'un point distinct sur l'éthique à l'ordre du jour des réunions du Conseil de coordination du programme (CCP).<sup>5</sup>
16. Lors de la 45e réunion du CCP en décembre 2019, le CCP a réaffirmé son engagement d'établir un point régulier à l'ordre du jour pour couvrir spécifiquement l'éthique et d'autres sujets liés à la responsabilité.<sup>6</sup> Par la suite, en mai 2020, la Directrice exécutive a publié un mémorandum interne décrivant les décisions prises pour mettre en œuvre ces recommandations.
17. Le premier rapport du Bureau de l'éthique a été présenté au CCP lors de sa 48e session en juin 2021.<sup>7</sup> Depuis lors, le Bureau de l'éthique soumet régulièrement un rapport annuel au CCP. Il s'agit du quatrième rapport du Bureau de l'éthique au CCP. Il comprend des informations sur ses activités pour la période de référence allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

### Progrès dans la mise en place d'un Bureau de l'éthique indépendant

18. Comme indiqué dans les précédents rapports du Bureau de l'éthique au CCP, le CCI a publié un rapport en 2021 qui fournit les normes sur lesquelles l'indépendance des fonctions de déontologie au sein de l'ONU devrait être fondée.<sup>8</sup> Comme indiqué dans les précédents rapports du Bureau de l'éthique au CCP, la plupart des normes ont été mises en œuvre. En ce qui concerne les questions en suspens, le CCI a noté que la pratique consistant à ne pas délivrer de contrats pour un mandat complet aux chefs des fonctions de déontologie constituait une sérieuse entrave à l'indépendance et à l'inamovibilité du chef du Bureau de l'éthique. Il a recommandé que les contrats des chefs de Bureaux d'éthique nouvellement nommés soient établis pour une durée complète.<sup>9</sup> Contrairement à la recommandation du CCI, le précédent chef du Bureau de l'éthique était titulaire d'un contrat à durée déterminée de deux ans, avec une période probatoire d'un an.

19. En août 2023, l'ancien chef du Bureau de l'éthique a quitté ses fonctions. Par conséquent, un remplaçant temporaire a été nommé en octobre 2023 pour remplir ce rôle.<sup>i</sup> Un avis de vacance pour le poste de chef du Bureau de l'éthique a ensuite été publié, lançant la procédure de recrutement d'un nouveau chef du Bureau de l'éthique. Le recrutement imminent d'un nouveau chef du Bureau de l'éthique est l'occasion pour l'administration de mettre en œuvre la recommandation en suspens concernant les contrats des chefs de la fonction de déontologie. En ce qui concerne le rôle de l'IEOAC dans le recrutement du responsable de l'éthique, le recrutement imminent offre à la direction l'occasion de continuer à impliquer l'IEOAC dans le processus de recrutement.
20. Pour faciliter le travail du Bureau de l'éthique, le CCI a également recommandé d'examiner « *comment soutenir au mieux le Bureau en lui fournissant le personnel et/ou les renforts nécessaires* ». <sup>10</sup> Au cours de la période considérée, le Bureau de l'éthique a continué d'être composé d'une seule personne, bien que le CCI ait reconnu que le Bureau de l'éthique de l'ONUSIDA « *accomplit plus de tâches que la plupart des autres organismes des Nations Unies sans soutien* » et qu'il ait recommandé de renforcer la fonction en fournissant un appui supplémentaire. <sup>11</sup>
21. Conformément aux recommandations du CCI, la Directrice exécutive a approuvé la nomination d'un déontologue supplémentaire au niveau P3 en février 2024. Le poste a ensuite été créé et l'avis de vacance a été publié. Le Bureau de l'éthique se félicite de ces progrès et estime que la mise à disposition d'une ressource supplémentaire apportera une valeur ajoutée significative à l'Organisation.

### Fonctionnement du Bureau de l'éthique

22. Le Bureau de l'éthique promeut les principes et les normes éthiques dans l'ensemble de l'organisation. Il veille à ce que tous les membres du personnel respectent les normes d'intégrité les plus élevées dans l'exercice de leurs fonctions et gèrent leurs affaires personnelles conformément aux normes de conduite attendues des fonctionnaires internationaux. Les fonctions du Bureau de l'éthique sont les suivantes :
  - fournir des conseils et orientations confidentiels en matière d'éthique ;
  - 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 ;
  - assumer les responsabilités confiées au Bureau de l'éthique dans le cadre de la politique de protection contre les représailles ;
  - prévenir l'inconduite sexuelle ;
  - administrer le programme de déclaration d'intérêt ;
  - promouvoir la sensibilisation, la formation et l'éducation en matière d'éthique ;
  - soutenir l'élaboration de normes éthiques et promouvoir la cohérence des politiques afin de garantir une application cohérente et équitable des règles ; et
  - participer au réseau multilatéral d'éthique.

### Conseils et orientation confidentiels

23. En tant que ressource indépendante, impartiale et confidentielle, le Bureau de l'éthique fournit des conseils et des orientations en matière d'éthique sur un large éventail de questions, tant au personnel qu'à l'encadrement. Il aide à résoudre les conflits d'intérêts

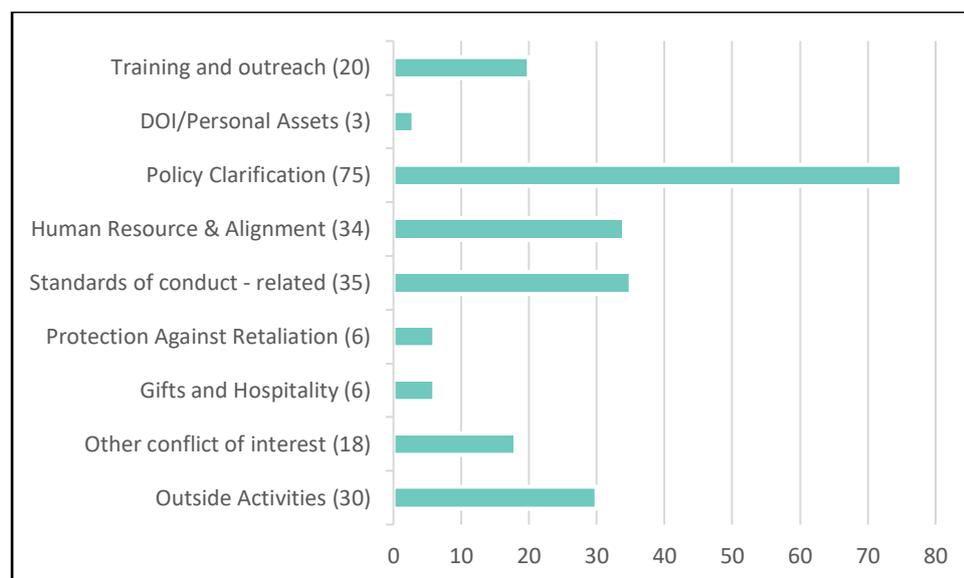
---

<sup>i</sup> Le chef temporaire du Bureau de l'éthique, qui était le directeur de l'ONUSIDA au Soudan du Sud, a assuré le soutien de la fonction de déontologie d'août à septembre 2023 avant d'assumer le rôle à plein temps. Le chef temporaire du Bureau de l'éthique a précédemment occupé le poste de haut responsable de l'éthique au sein de l'ONUSIDA.

potentiels et les risques de réputation au sein de l'organisation. En outre, le Bureau clarifie les comportements attendus décrits dans le statut et le règlement du personnel, ainsi que les normes de conduite de la fonction publique internationale. En offrant ces conseils et ces orientations, le Bureau permet aux fonctionnaires de prendre des décisions éthiques de manière proactive, ce qui permet de prévenir les fautes professionnelles potentielles et d'atténuer les conséquences de choix douteux.

24. Dans l'ensemble, le Bureau de l'éthique a reçu 227 demandes confidentielles d'avis et de conseils en matière d'éthique en 2023, ce qui représente une augmentation de 59 % par rapport à l'année précédente. Les demandes de conseil et d'orientation ont considérablement augmenté d'une année sur l'autre, passant de 75 en 2021 à 143 en 2022, soit une hausse de 91 %, et de 143 à 227 en 2023, soit une hausse supplémentaire de 59 %.
25. L'augmentation des demandes peut être liée à l'autonomie accrue de la fonction de déontologie, aux processus plus efficaces du Bureau de l'éthique, à la fin des restrictions liées à la COVID-19 et à la sensibilisation créée par les formations obligatoires et les activités de la campagne de respect entreprises ces dernières années.

### Illustration 1. Services de conseil et d'orientation du Bureau de l'éthique en 2023

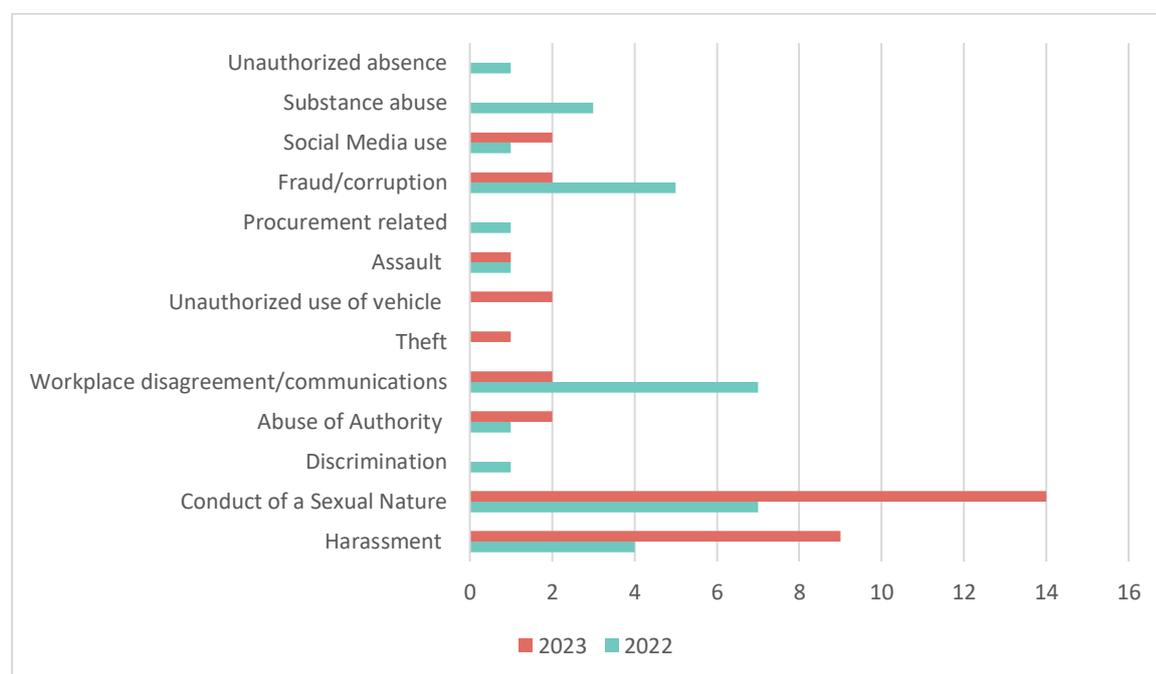


26. Comme le montre la figure 1, les demandes les plus fréquentes au cours de l'année 2023 concernaient la clarification des politiques. Le Bureau de l'éthique a constaté que les membres du personnel étaient très intéressés par la compréhension et l'application des dispositions des politiques relatives à la prévention et au traitement des comportements abusifs, des inconduites sexuelles et des représailles, en particulier. Cela peut s'expliquer par le lancement de nouvelles politiques dans ces domaines.
27. Le Bureau de l'éthique a répondu à 34 demandes liées aux ressources humaines. Ces demandes concernaient principalement le recrutement, la gestion des contrats, la cessation de service et les normes de conduite après l'emploi. Le Bureau de l'éthique a fourni les conseils nécessaires, y compris la référence au Département de la gestion des personnes et à d'autres départements, le cas échéant.
28. Sur les 227 demandes de conseils en matière d'éthique reçues au cours de la période considérée, 33 étaient liées à des activités extérieures et 18 à d'autres conflits d'intérêts. Les membres du personnel ont demandé des conseils sur l'engagement

dans des activités externes et l'emploi, le recrutement de consultants et la passation de marchés, entre autres. Lors de l'évaluation de ces demandes, le Bureau de l'éthique s'est assuré que l'activité extérieure n'interférait pas avec les fonctions officielles des membres du personnel ou leur statut de fonctionnaire international. En outre, le Bureau de l'éthique a vérifié que les activités ne nuisaient pas aux intérêts de l'ONUSIDA et qu'elles étaient conformes aux lois locales dans les lieux d'affectation ou les sites où les activités extérieures devaient être entreprises.

29. Le Bureau de l'éthique a répondu à 35 demandes d'avis et de conseils sur des questions liées aux normes de conduite. Un nombre similaire (36) de demandes a été reçu en 2022.<sup>12</sup> Comme le montre la figure 2, le nombre de demandes relatives au harcèlement et à l'inconduite sexuelle est nettement plus élevé qu'en 2022. Toutes les allégations relatives à des questions de nature sexuelle ont été classées par ordre de priorité et transmises au BSCI de l'OMS, le cas échéant.

### Illustration 2. Services consultatifs en matière de normes de conduite fournis par le Bureau de l'éthique, 2022 et 2023<sup>ii</sup>



### Garantir les normes de conduite les plus élevées

30. Les membres du personnel, les collaborateurs et le grand public peuvent demander des conseils sur des allégations de mauvaise conduite et des questions connexes, soit directement en contactant le Bureau de l'éthique, soit par l'intermédiaire du service de signalement des problèmes d'intégrité. Le Bureau de l'éthique gère le service de signalement des problèmes d'intégrité, qui est fourni par un tiers et sert de canal confidentiel par lequel toute partie, externe ou interne, peut faire part de ses préoccupations concernant l'ONUSIDA. Il est accessible « 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 » par le biais d'un lien Internet ou d'un numéro de téléphone qui peut être appelé de n'importe quel endroit, sans frais pour les appelants. Administrée dans les six langues des Nations unies, le service de signalement des problèmes d'intégrité accepte les rapports anonymes et le prestataire de services est contractuellement tenu de ne pas

<sup>ii</sup> Veuillez noter que les dossiers comportant plusieurs questions ont été comptabilisés plusieurs fois. Les représailles sont exclues, car elles sont traitées séparément aux paragraphes 34 à 40.

divulguer d'informations permettant d'identifier un utilisateur, sauf autorisation expresse de ce dernier.

31. Le Bureau de l'éthique est tenu à une stricte confidentialité. Tout rapport reçu est traité de manière confidentielle et adressé au département concerné, y compris au BSCI de l'OMS, le Département de la gestion des personnes ou un autre département, selon le cas. En fonction de la nature du rapport, le rapporteur, y compris pour les rapports anonymes, peut être contacté directement via la plateforme, qui préserve l'anonymat, afin d'obtenir des informations supplémentaires et/ou pour les prochaines étapes.
32. En 2022, le service de signalement des problèmes d'intégrité a été placé sur le site Web externe de l'ONUSIDA, ce qui simplifie l'accès pour les parties et partenaires externes qui souhaitent signaler une faute professionnelle ou soulever toute autre question. En outre, des dépliants et des affiches ont été élaborés et diffusés pour être affichés dans tous les bureaux de l'ONUSIDA dans le monde. Le service de signalement des problèmes d'intégrité est également accessible sur le site Web des Nations unies « Prévenir l'exploitation et les abus sexuels ».<sup>iii</sup>
33. Au cours de la période couverte par le rapport, 17<sup>iv</sup> rapports ont été reçus par le service de signalement des problèmes d'intégrité, contre 14<sup>v</sup> en 2022 et cinq en 2021. Il est à noter que le nombre de rapports de spam est passé de quatre en 2022 à dix en 2023. Par conséquent, le nombre de rapports légitimes reçus a diminué, passant de dix en 2022 à sept en 2023. Les données de l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2022 indiquent que 85 % des membres du personnel connaissent la procédure de signalement des cas de mauvaise conduite, ce qui dépasse la moyenne d'environ 15 %. Cela suggère que l'ONUSIDA fait mieux que d'autres entités des Nations Unies et organisations internationales similaires qui constituent le point de référence. La promotion de l'utilisation du service de signalement des problèmes d'intégrité reste une priorité du Bureau de l'éthique, afin que les membres du personnel, les collaborateurs et les membres du public qui peuvent avoir des préoccupations légitimes concernant l'ONUSIDA puissent y accéder.

### **Protection contre les représailles**

34. Le Bureau de l'éthique a pour mandat d'assumer les fonctions qui lui sont assignées dans le cadre de la politique de protection contre les représailles. Au cours de la période de référence, une nouvelle politique de l'OMS sur la prévention et le traitement des représailles, applicable à l'ONUSIDA, est entrée en vigueur.<sup>13</sup>
35. La nouvelle politique s'aligne sur l'engagement de l'ONUSIDA en faveur d'une tolérance zéro pour toutes les formes d'inconduite, y compris les représailles. Elle adopte une approche centrée sur les victimes et les survivants et encourage les membres du personnel et les collaborateurs à signaler de bonne foi les fautes commises ou à coopérer avec les audits et les enquêtes dûment autorisés, sans crainte de représailles. En outre, la politique renforce la capacité de l'ONUSIDA à répondre aux allégations de représailles, à gérer les risques et à protéger les membres du personnel et les collaborateurs qui signalent de bonne foi des représailles. La politique vise également à favoriser la transparence et la responsabilité en énonçant les garanties et les assurances fournies par l'ONUSIDA et en décrivant les mesures qui seront prises en cas d'allégations de représailles.

---

<sup>iii</sup> Le service de signalement des problèmes d'intégrité est disponible sur le site Web dédié à la prévention de l'exploitation sexuelle et des abus sexuels (PSEA) à l'échelle du système des Nations unies : [Comment effectuer un signalement | Combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles \(un.org\)](#).

<sup>iv</sup> Ce chiffre comprend dix rapports de spam reçus.

<sup>v</sup> Il s'agit notamment de quatre rapports de spams.

36. Contrairement à la politique précédente, où le Bureau de l'éthique procédait à l'examen *prima facie* des cas de représailles, la nouvelle politique a regroupé tous les aspects des enquêtes sous la responsabilité du Bureau de l'Inspecteur général de l'OMS. En vertu de cette politique, le rôle du Bureau de l'éthique consiste essentiellement à recommander des mesures de prévention et de protection afin d'éviter les représailles et de protéger les membres du personnel et les collaborateurs qui signalent de bonne foi une faute ou qui coopèrent à des audits et à des enquêtes dûment autorisés. Ce rôle implique une étroite collaboration avec le BSCI, le Département de la gestion des personnes, les services de santé et de bien-être du personnel et d'autres services, le cas échéant.<sup>14</sup>
37. L'enquête mondiale sur le personnel de 2022 a montré que les membres du personnel étaient plus enclins à signaler les fautes professionnelles qu'en 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.
38. Cependant, de nombreux membres du personnel craignent encore des représailles. Dans l'enquête de 2022, un tiers des répondants qui ont indiqué avoir été victimes d'un comportement abusif et ne pas l'avoir signalé, ont invoqué la crainte de représailles comme raison de ne pas signaler le problème. Par conséquent, si les comparaisons entre les enquêtes de 2022 et de 2020 peuvent indiquer des améliorations dans la proportion de répondants qui se sentent à l'aise pour signaler des comportements répréhensibles, des efforts accrus sont encore nécessaires pour garantir la confiance dans les systèmes mis en place pour protéger les personnes contre les représailles.
39. Au cours de la période couverte par le rapport, 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 et a travaillé avec le Département de la gestion des personnes pour protéger toutes les personnes concernées.
40. Des initiatives de formation ont été mises en œuvre au cours de la période couverte par le rapport afin de renforcer la sensibilisation et l'éducation en matière de représailles. Celles-ci soulignaient en particulier l'obligation de signaler les fautes commises dans le cadre juridique. Elles ont également clarifié la définition des représailles et les procédures à suivre pour obtenir de l'aide et des conseils si un membre du personnel ou un collaborateur craint de faire l'objet de représailles ou pense en faire l'objet. Il est à noter que l'identification en temps utile des représailles ou du risque de représailles, et l'application de mesures de prévention et de protection, sont essentielles pour garantir que l'ONUSIDA est un lieu de travail sûr, égalitaire et responsabilisant.

### **Prévention de l'inconduite sexuelle**

41. Une nouvelle politique de l'OMS sur la prévention et le traitement de l'inconduite sexuelle, applicable à l'ONUSIDA, a été lancée en mars 2023.<sup>15</sup> La nouvelle politique utilise le terme « inconduite sexuelle » pour inclure toutes les formes de comportement sexuel interdit : exploitation sexuelle, abus sexuel et harcèlement sexuel. Elle adopte une approche centrée sur la victime et réaffirme l'interdiction des comportements sexuels répréhensibles et l'obligation de signaler de tels cas. La politique précise également que le personnel ou les collaborateurs de l'ONUSIDA peuvent faire l'objet d'allégations d'inconduite sexuelle à l'égard d'autres membres du personnel de l'ONUSIDA, de collaborateurs et de membres du public dans les lieux où l'ONUSIDA opère. En outre, la politique décrit les options de signalement des inconduites sexuelles

et clarifie les responsabilités de l'organisation et les droits des victimes/survivants, des personnes faisant l'objet d'allégations d'inconduites sexuelles et des témoins.

42. Conformément à la nouvelle politique de recrutement de l'ONUSIDA<sup>16</sup> qui prévoit un contrôle de l'intégrité dans le cadre des processus de recrutement, le Bureau de l'éthique a collaboré avec le Département de la gestion des personnes pour élaborer des lignes directrices sur le contrôle des médias sociaux. Celles-ci exigent que l'ONUSIDA recherche les comptes de médias sociaux accessibles au public, les articles de presse et d'autres sources en ligne des candidats au cours du processus d'embauche afin de garantir que l'ONUSIDA recrute des personnes respectant les normes d'intégrité les plus strictes.
43. Dans ce contexte, il convient de noter qu'un examen externe des politiques, des pratiques et de la culture de sauvegarde de l'ONUSIDA a été entrepris et que l'une des recommandations du rapport portait sur un examen des lignes directrices relatives aux médias sociaux afin d'englober une empreinte en ligne et de fournir des orientations plus claires sur ce qui peut être considéré comme inacceptable pour l'ONUSIDA.<sup>17</sup> Le Bureau de l'éthique participera à l'examen de la prochaine génération de lignes directrices sur les médias sociaux.
44. En outre, le Bureau de l'éthique a collaboré avec le Département de la gestion des personnes pour étendre l'utilisation de ClearCheck afin d'exiger un examen de l'ensemble du personnel, y compris des consultants, en vue d'une sélection plus large et d'une vérification des antécédents pour s'assurer que l'ONUSIDA n'embauche pas des personnes ayant commis des inconduites sexuelles dans le passé.
45. Comme indiqué dans le précédent rapport du Bureau de l'éthique, un formulaire d'évaluation des capacités des partenaires de mise en œuvre en matière de prévention des comportements sexuels répréhensibles a été déployé au niveau national. L'évaluation exige qu'une diligence raisonnable soit exercée avant de conclure un accord avec un partenaire de mise en œuvre, afin de confirmer que ce dernier respecte les normes minimales définies dans l'outil de mise en œuvre harmonisé des Nations unies.<sup>18</sup>
46. Le Bureau de l'éthique a collaboré avec le Département des finances et de la redevabilité pour développer un outil d'évaluation des risques par pays « Exploitation, abus et harcèlement sexuels » afin d'aider les pays à identifier les facteurs de risque dans le contexte local et dans leurs environnements opérationnels internes, et à concevoir des mesures visant à atténuer de manière appropriée les risques identifiés. L'évaluation des risques sera réalisée chaque année et permettra de s'assurer que l'ONUSIDA prend les mesures appropriées pour prévenir l'inconduite sexuelle dans l'ensemble de ses activités. L'outil d'évaluation des risques a été lancé au début de l'année 2024 et des mises à jour concernant sa mise en œuvre seront incluses dans le prochain rapport du CCP couvrant la période de janvier à décembre 2024.

### **Programme de déclaration d'intérêt**

47. Le Bureau de l'éthique administre le programme annuel de déclaration d'intérêts conformément à la règle 110.7.2 du Règlement du personnel et au eManual III.1.2 de l'OMS, comme résumé dans la Note d'information 3 - 2020 de l'ONUSIDA (PFA-FRM-IN-2020-3). L'objectif du programme est d'identifier et d'atténuer tout conflit d'intérêts pouvant résulter des activités extérieures et des autres intérêts des membres du personnel éligibles, de leurs conjoints et de leurs enfants à charge. En 2023, le formulaire de déclaration d'intérêt a été envoyé à 374 membres du personnel éligibles. Les conflits d'intérêts potentiels ont été abordés avec les membres du personnel concernés.

48. Le Bureau de l'éthique a également collaboré avec l'équipe chargée des finances et de la redevabilité pour élaborer un programme de déclaration d'intérêt à l'intention des consultants et des experts. Il s'agit de s'assurer que les experts et les consultants divulguent leurs intérêts et les circonstances qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts potentiel dans le cadre d'une mission qu'ils sont censés entreprendre pour l'ONUSIDA. Ce programme est censé protéger l'intégrité et l'indépendance du travail de l'ONUSIDA. La déclaration d'intérêt pour les experts a été déployée au début de l'année 2024. Le rapport du Bureau de l'éthique au CCP, couvrant la période de janvier à décembre 2024, fournira plus de détails sur le déploiement des nouveaux formulaires.

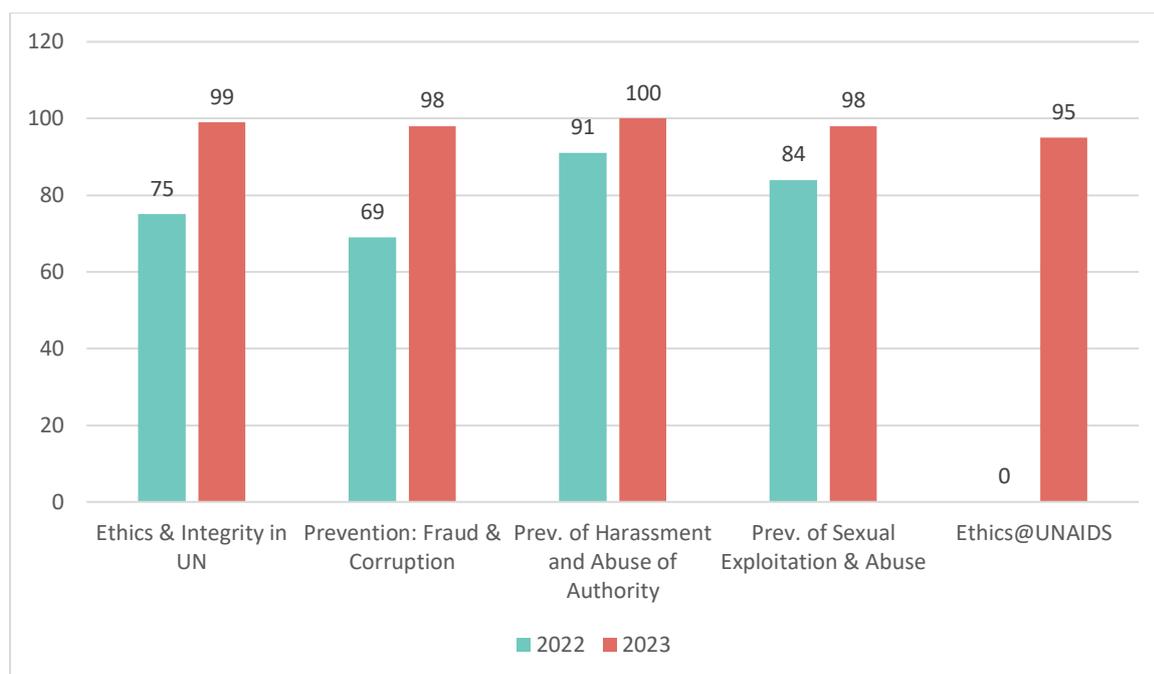
### **Formation, communication et sensibilisation à la déontologie**

49. Une des fonctions essentielles du Bureau de l'éthique est de contribuer à la promotion d'une culture éthique en organisant des formations, en communiquant et en sensibilisant à la déontologie dans l'ensemble de l'organisation. Cela permet de sensibiliser l'ensemble du personnel aux questions d'éthique, d'accroître la connaissance des politiques et procédures pertinentes et de renforcer la conformité au cadre réglementaire de l'organisation.
50. L'obligation faite à l'ensemble du personnel de suivre des cours de formation obligatoires pour s'assurer que chaque membre du personnel possède des connaissances de base sur diverses questions liées à l'éthique et à la conduite s'est poursuivie au cours de la période couverte par le rapport. Les cours obligatoires spécifiques comprenaient les suivants : « Éthique et intégrité au sein des Nations unies », « Prévention de la fraude et de la corruption » et « Prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir ». En outre, une version actualisée de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels à l'échelle des Nations unies a été introduite en tant que cours obligatoire en mars 2023. Le cours Ethics@UNAIDS, qui donne une vue d'ensemble de toutes les questions liées à l'éthique et à la conduite spécifiques aux politiques et procédures de l'ONUSIDA, a également été rendu obligatoire pour l'ensemble du personnel en février 2023.
51. Afin d'augmenter le taux d'achèvement de toutes les formations obligatoires, comme l'a demandé l'IEOAC, la direction a envoyé plusieurs rappels à l'ensemble du personnel, ainsi que des communications aux gestionnaires pour qu'ils veillent à ce que leur personnel suive les cours obligatoires.<sup>19</sup> La direction a également annoncé que les membres du personnel qui ne suivent pas leur formation obligatoire comme prévu ne recevront pas leur augmentation sans changement d'échelon pour l'année. Grâce à ces mesures, le taux d'achèvement des cours de formation obligatoires s'est considérablement amélioré, comme le montre la figure 3 ci-dessous.<sup>vi</sup>

### **Illustration 3. Taux d'achèvement des formations obligatoires, 2022 et 2023**

---

<sup>vi</sup> Le taux d'achèvement a été calculé au début du mois de mars 2024.



52. Le Bureau de l'éthique a organisé des séances d'information distinctes pour les deux directeurs exécutifs adjoints en février 2023. Les sessions ont mis l'accent sur le fonctionnement du Bureau de l'éthique, le serment d'office et les considérations éthiques pour aborder les questions courantes de conflit d'intérêts. La session a également abordé le rôle des directeurs exécutifs adjoints dans l'orientation des membres du personnel en ce qui concerne leurs droits et obligations, ainsi que dans la promotion d'un environnement de confiance dans lequel les membres du personnel peuvent s'exprimer. En outre, les sessions ont abordé les aspects essentiels de la prévention et de la réponse à l'inconduite sexuelle et à d'autres comportements abusifs, y compris les représailles.
53. Le Bureau de l'éthique a continué à collaborer avec d'autres parties prenantes internes, notamment la communication interne, le Département de la gestion des personnes, le Bureau du médiateur et l'équipe de transformation culturelle, pour mettre en œuvre 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.
54. Le Bureau de l'éthique a participé à deux sessions de formation #RESPECT en mars et juillet 2023 sur la discrimination et l'inconduite sexuelle, respectivement. Ces sessions se sont concentrées sur les dispositions de la « Politique de prévention et de traitement des comportements abusifs » et la « Politique en matière de prévention et de traitement de l'inconduite sexuelle », leurs mécanismes de signalement et la manière dont les membres du personnel peuvent obtenir de l'aide.
55. Au cours de la période couverte par le rapport, le Bureau de l'éthique a également participé à de grandes réunions impliquant le personnel de l'ONUSIDA afin d'assurer l'éducation et la formation. En octobre 2023, le Bureau de l'éthique a organisé deux sessions de formation virtuelle distinctes - l'une lors de la retraite commune des directeurs nationaux de l'ONUSIDA des régions Afrique orientale et australe et Afrique occidentale et centrale, et la seconde pour les chauffeurs de la région Afrique orientale et australe.

56. Parmi les sujets abordés figuraient le fonctionnement du Bureau de l'éthique, la manière d'identifier et de traiter les conflits d'intérêts, les mécanismes de signalement des fautes professionnelles et la manière dont les membres du personnel peuvent obtenir un soutien. La session des directeurs nationaux a exploré la prévention de la fraude, de l'inconduite sexuelle et d'autres comportements abusifs, ainsi que leur rôle, en tant que responsables, dans la prévention de tels comportements. La session des chauffeurs comprenait une discussion détaillée sur la politique de l'ONUSIDA en matière de véhicules, y compris sur la manière de traiter les instructions de leurs responsables et autres collègues de haut rang qui ne sont pas conformes à cette politique.
57. En juin 2023, le Bureau de l'éthique a également organisé une session de formation virtuelle pour le Département des technologies de l'information et de la communication. Les domaines abordés lors de la session comprenaient le fonctionnement du Bureau de l'éthique, le serment d'office, les considérations éthiques pour traiter les questions courantes de conflit d'intérêts, la prévention des comportements sexuels répréhensibles, les comportements abusifs, la prévention de la fraude et le signalement. En ce qui concerne la prévention des comportements sexuels répréhensibles, l'interdiction de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels en ligne, y compris de la pédopornographie, a été soulignée.
58. Le Bureau de l'éthique a organisé une formation virtuelle pour le bureau national du Malawi sur l'éthique et les normes de conduite en juillet 2023. Plus précisément, la formation s'est concentrée sur le fonctionnement du Bureau de l'éthique et a mis l'accent sur la prévention des comportements abusifs, la prévention de la fraude, l'utilisation responsable des médias sociaux, ainsi que la prévention des comportements sexuels répréhensibles, en mettant l'accent sur la collaboration avec les partenaires de mise en œuvre.
59. Suite à une demande du bureau national du Kenya, le Bureau de l'éthique a préparé une présentation pour faciliter les discussions sur les questions liées à l'éthique lors de la retraite de ce bureau en novembre 2023. La présentation a porté sur le fonctionnement du Bureau de l'éthique, ainsi que sur la prévention et le traitement des comportements abusifs et des inconduites sexuelles. Parmi les autres sujets abordés, citons la protection contre les représailles et les moyens de signaler les fautes professionnelles et de demander de l'aide.
60. Le Bureau de l'éthique continuera à donner la priorité à des formations plus interactives pour le personnel, en mettant l'accent sur les sessions en face à face, afin de garantir que les participants à la formation aient davantage d'occasions de discuter en profondeur et de comprendre l'application et les implications des politiques.

### **Normalisation et cohérence des politiques**

61. Le mandat de normalisation et de cohérence des politiques du Bureau de l'éthique lui impose de contribuer à l'élaboration de normes au sein de l'organisation, afin que les politiques, règles et pratiques de l'organisation reflètent et promeuvent ses valeurs et soient appliquées de manière appropriée et cohérente.
62. 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 équitablement et de manière cohérente. Comme indiqué ci-dessus, le Bureau de l'éthique a reçu plusieurs demandes de clarification de la politique. Le Bureau a apporté des contributions substantielles à l'élaboration de lignes

directrices sur le filtrage des médias sociaux pour les nouveaux recrutements, notamment en clarifiant l'objectif et le champ d'application du filtrage.

63. En outre, le Bureau de l'éthique a participé à un examen externe des politiques et pratiques de sauvegarde de l'organisation. L'étude a formulé plusieurs recommandations, notamment l'élargissement de la politique relative aux médias sociaux afin de tenir compte de l'empreinte en ligne au-delà des médias sociaux, l'amélioration de la formation interactive en face à face afin de permettre une discussion plus approfondie et la compréhension de l'application et des implications des politiques. L'examen a également donné lieu à des recommandations, notamment le renforcement du Bureau de l'éthique.
64. Le Bureau de l'éthique a également contribué de manière substantielle à la révision du Guide des opérations sur le terrain en fournissant du contenu sur le rôle du Bureau et les normes de conduite, y compris les dispositions pertinentes des politiques sur la prévention et le traitement des représailles, de l'inconduite sexuelle et de la conduite abusive.
65. Comme indiqué ci-dessus, le Bureau de l'éthique a donné la priorité à une formation plus interactive pour le personnel. Le Bureau travaillera également avec la direction pour répondre aux autres recommandations de l'examen de la sauvegarde, ainsi que pour définir et renforcer l'écosystème de sauvegarde au sein de l'ONUSIDA.

#### **Participer au réseau multilatéral d'éthique**

66. 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 de déontologie et de promouvoir des normes de pratique et de responsabilité parmi les organisations membres. Le Réseau organise des conférences annuelles et d'autres réunions pour discuter de questions d'intérêt commun.
67. En plus du réseau mondial, les Bureaux d'éthique des entités des Nations unies basés à Genève organisent des réunions trimestrielles pour discuter de questions d'intérêt mutuel. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'éthique a participé à ces réunions trimestrielles. À l'avenir, le Bureau de l'éthique assistera aux réunions de l'ENMO et à la conférence annuelle afin d'encourager la collaboration avec le réseau d'éthique et de recueillir les enseignements et les meilleures pratiques qui peuvent être mis en œuvre dans le contexte de l'ONUSIDA.

#### **Rationalisation des processus et amélioration de la collaboration**

68. Des efforts ont été déployés pour collaborer avec les bureaux de l'OMS concernés, notamment le Bureau du médiateur et le BSCI. Les questions nécessitant une résolution informelle ont été renvoyées au Bureau du médiateur dans le but d'encourager la résolution informelle et une approche plus conciliante de la résolution des conflits au sein de l'ONUSIDA. Le Bureau de l'éthique a tenu des réunions régulières avec le médiateur pour discuter de questions d'intérêt commun. Le Bureau de l'éthique a renvoyé les questions nécessitant une enquête au BSCI et a organisé des discussions pour assurer la collaboration, le cas échéant.

69. Le Bureau de l'éthique a renvoyé les questions nécessitant une enquête au BSCI et a tenu des discussions pour trouver des moyens de renforcer la collaboration entre les deux bureaux. Compte tenu de l'engagement de l'ONUSIDA en faveur d'une approche centrée sur la victime dans le traitement de l'inconduite et de sa position de tolérance zéro à l'égard de l'inconduite, y compris les représailles, le Bureau de l'éthique s'appuiera sur des informations opportunes du BSCI pour protéger les personnes qui signalent des allégations d'inconduite, en particulier celles qui soumettent leurs rapports directement au BSCI.
70. Le Bureau de l'éthique a également organisé une réunion avec le Comité exécutif nouvellement élu de l'Association du personnel de l'ONUSIDA afin de favoriser la collaboration au cours de la période couverte par le rapport.

## Conclusion

71. Ces dernières années, les services de conseil confidentiel fournis par le Bureau de l'éthique ont connu une augmentation significative. Le Bureau se félicite donc de la décision de la Directrice exécutive de recruter un agent supplémentaire pour renforcer le Bureau de l'éthique. Des progrès significatifs ont été réalisés pour garantir l'indépendance du Bureau, 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. Cependant, 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 progrès déployés à ce jour pour encourager une forte culture de l'éthique et de la redevabilité au sein de l'ONUSIDA.

## Propositions de décisions

Le CCP est invité à :

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

[Références à suivre]

## Références

---

- <sup>1</sup> 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\\_FR.pdf](#)).
- <sup>2</sup> Remarque 1, ci-dessus, Rapport du groupe de travail 2019, paragraphe 73.
- <sup>3</sup> 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).
- <sup>4</sup> Remarque 1 ci-dessus, pp. 36 et 47 ([UNAIDS\\_PCB44\\_19.5\\_EN.pdf](#)).
- <sup>5</sup> 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 à 104 et 124 ([14112019\\_UNAIDS\\_PCB45\\_JIU\\_REP\\_2019\\_EN.pdf](#)).
- <sup>6</sup> Rapport de la 45e réunion du Conseil de coordination du programme (UNAIDS/PCB (45)/19.38) pp. 47.
- <sup>7</sup> Rapport du Bureau de l'éthique - Rapports de supervision organisationnelle, (UNAIDS/PCB (48)/21.6) ([PCB\\_48\\_Ethics\\_Office\\_Report\\_FR.pdf \(unaid.org\)](#)).
- <sup>8</sup> Rapport du Corps commun d'inspection sur la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies (ci-après « Rapport 2021 du CCI ») (JIU/REP/2021/5) ([Rapport du Corps commun d'inspection sur la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies](#)), p. 24.
- <sup>9</sup> Remarque 6 ci-dessus, p. 29.
- <sup>10</sup> Remarque 4 ci-dessus, au paragraphe 103.
- <sup>11</sup> Remarque 4 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 ».
- <sup>12</sup> Rapport du Bureau de l'éthique au CCP, juin 2023 (UNAIDS/PCB (52)/23.18), p. 8.
- <sup>13</sup> Politique de l'OMS sur la prévention et le traitement des représailles, 2023.
- <sup>14</sup> Remarque 11 ci-dessus, aux paragraphes 3.11 à 3.15
- <sup>15</sup> Politique de l'OMS en matière de prévention et de traitement de l'inconduite sexuelle, 2023.
- <sup>16</sup> Politique et procédures de recrutement de l'ONUSIDA, HRM/IN 2022-1 rév.1, 2022, paragraphe 22.
- <sup>17</sup> Rapport sur l'examen des mesures de sauvegarde et recommandations de renforcement, 2023, p. 13.
- <sup>18</sup> Outil d'évaluation des capacités des partenaires de mise en œuvre des Nations Unies pour l'AEP, 2020 ([Outil de mise en œuvre harmonisé des Nations unies](#)).
- <sup>19</sup> Rapport de la 52ème réunion du Conseil de coordination du programme ([ONUSIDA/PCB \(52\)/23.23](#)) aux paragraphes 228, 238, 247 à 248.

*[Fin du document]*