

RAPPORT DU BUREAU DE L'ÉTHIQUE

Rapports organisationnels de supervision

Documents supplémentaires pour ce point :

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

- *Prendre note* du rapport du Bureau de l'éthique ;

Implications financières pour la mise en œuvre des décisions : nulles

Table des matières

Résumé analytique	4
Introduction et contexte	6
Progrès dans la mise en place d'un Bureau de l'éthique indépendant.....	7
Fonctions clés du Bureau de l'éthique.....	8
Activités du Bureau de l'éthique.....	8
Conseils et orientations.....	9
Garantir les normes de conduite les plus élevées	12
Protection contre les représailles	13
Prévention de l'inconduite sexuelle	14
Programme de déclaration d'intérêt	16
Formation, communication et sensibilisation à l'éthique	17
Normalisation et cohérence des politiques.....	19
Participer au réseau multilatéral d'éthique	19
Implications de la restructuration de la fonction d'éthique au sein de l'ONUSIDA.....	21
Conclusion	22
Propositions de décisions.....	22

Résumé analytique

1. Le présent rapport est soumis conformément à la décision prise lors de la 44^e session du Conseil de Coordination du Programme (CCP), demandant à la Directrice exécutive du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida de veiller à ce que la fonction d'éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA se conforme aux normes établies par le Corps commun d'inspection. La décision comprenait la création d'un Bureau de l'éthique indépendant et l'obligation pour le Bureau de l'éthique de soumettre un rapport annuel, non modifié par la direction, au Conseil. Elle imposait en outre l'inscription à l'ordre du jour d'un point distinct consacré à l'éthique et aux autres fonctions de redevabilité.
2. Ce cinquième rapport concernant l'année 2024 couvre :
 - les informations générales ;
 - les progrès relatifs à la création d'un Bureau de l'éthique indépendant ;
 - les activités entreprises pendant la période du rapport 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 d'éthique des organisations multilatérales ; et
 - l'analyse de l'impact de la restructuration en cours sur l'éthique au sein de l'ONUSIDA.
3. Conformément aux recommandations du Corps commun d'inspection, un nouveau Bureau de l'éthique indépendant a été créé en 2020, et bon nombre de ces recommandations ont été mises en œuvre. Cependant, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour fournir un appui supplémentaire à la fonction d'éthique et pour établir des contrats couvrant l'ensemble du mandat pour le responsable du Bureau de l'éthique.
4. Le nombre de conseils et orientations a diminué de 11 %, passant de 227 en 2023 à 203 en 2024. Malgré cette baisse, le nombre de demandes est resté élevé par rapport à 2021 et 2022 (75 et 147 demandes, respectivement). Il convient de noter que la Directrice exécutive a approuvé le recrutement d'un Responsable de l'éthique. Toutefois, le recrutement du candidat recommandé a été gelé en raison de la crise financière que traverse actuellement l'organisation. Le Bureau de l'éthique approuve cette décision et espère que le recrutement sera réautorisé si la situation financière s'améliore.
5. Le service de signalement des problèmes d'intégrité a reçu 83 rapports, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 17 rapports reçus en 2023 et aux 14 rapports reçus en 2022. Cependant, 75 de ces rapports étaient des spams. Le nombre de rapports légitimes est resté relativement stable : 8 en 2024, 7 en 2023 et 10 en 2022. L'augmentation spectaculaire des rapports de spam est probablement due à l'ajout d'un code QR pour accéder au service sur le site Web externe de l'ONUSIDA et à la suppression d'une adresse électronique générique pour les rapports de fraude.
6. Aucune nouvelle demande de protection contre les représailles n'a été reçue au cours de la période considérée. Cependant, un cas en suspens datant de l'année précédente a fait l'objet d'un suivi, comme l'exige la politique sur la prévention et le traitement des représailles. Les leçons tirées des dernières années indiquent que la petite taille des

équipes du Secrétariat de l'ONUSIDA, associée aux contraintes financières, rend difficile la mise en œuvre de mesures de prévention et de protection.

7. En ce qui concerne la prévention de l'inconduite sexuelle, aucune nouvelle allégation n'a été reçue par le Bureau de l'éthique au cours de la période couverte par le rapport. Pour réduire les risques d'exploitation et d'abus sexuels, des vérifications d'empreinte numérique et ClearCheck ont été effectuées pour les candidats envisagés pour un recrutement au Secrétariat de l'ONUSIDA. En outre, une évaluation des capacités des partenaires de mise en œuvre a été réalisée pour identifier et atténuer les risques d'inconduite sexuelle et un outil d'évaluation des risques nationaux d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels a été créé pour aider les pays à identifier et atténuer ces risques.
8. Une enquête annuelle menée par le Bureau du coordinateur spécial sur l'amélioration de la réponse des Nations unies à l'exploitation et aux abus sexuels en 2024 a démontré des améliorations dans la proportion de réponses correctes de la part du personnel du Secrétariat, mais a mis en évidence des domaines nécessitant une attention particulière, tels que l'interdiction des relations sexuelles avec les professionnel(le)s du sexe, des relations sexuelles avec des enfants, l'obligation de signalement et la lutte contre la peur des représailles. Un plan de travail annuel sur la prévention et la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels a été élaboré pour traiter ces questions.
9. Le Bureau de l'éthique a continué à gérer le programme de déclaration d'intérêt. Au cours de la période considérée, 372 membres du personnel ont reçu le formulaire de déclaration d'intérêt, et les conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés et résolus. Un nouveau programme de déclaration d'intérêt pour les consultants et les experts a également été mis en œuvre, garantissant la transparence et l'intégrité de leurs engagements avec l'ONUSIDA. Le Bureau de l'éthique a reçu et examiné 58 formulaires de déclaration d'intérêt d'experts et de consultants.
10. En ce qui concerne la formation et la sensibilisation, l'obligation pour tous les membres du personnel de suivre des cours de formation obligatoires sur divers sujets liés à l'éthique et à la conduite s'est poursuivie au cours de la période considérée. Le taux d'achèvement a légèrement diminué, passant de 95-100 % en 2023 à 88-100 % en 2024. Le Bureau de l'éthique collaborera avec le département de la gestion du personnel afin d'atteindre des taux d'achèvement plus élevés pour toutes les formations obligatoires.
11. En outre, le Bureau de l'éthique a participé à des programmes d'orientation du nouveau personnel en juillet, septembre et novembre 2024 pour présenter à 91 nouveaux membres du personnel leur mandat, les principes et valeurs éthiques de l'ONUSIDA, les comportements attendus et la manière de contacter le Bureau de l'éthique. En octobre 2024, le Bureau de l'éthique a organisé une session de formation virtuelle sur « le leadership par l'exemple » et les modèles éthiques pour la région Amérique latine et Caraïbes lors de la réunion de leur groupe régional. Cette session a été organisée en réponse à l'Enquête mondiale de l'ONUSIDA 2024 qui a révélé une baisse des perceptions positives du « leadership par l'exemple » dans la région. Le Bureau de l'éthique a reçu des commentaires positifs de la part de certains Directeurs de pays après la formation.
12. En outre, des formations liées à l'éthique ont été organisées pour les membres du personnel des bureaux de pays de Namibie et du Ghana. Les domaines couverts par la formation étaient les suivants : (i) le fonctionnement du Bureau de l'éthique ; (ii) la prévention et le traitement des comportements abusifs et des inconduites sexuelles ;

(iii) la protection contre les représailles ; (iv) où et comment signaler les inconduites ; et (v) comment et où demander de l'aide. Le Bureau de l'éthique a reçu des commentaires positifs de la part des participants après la formation.

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 a été membre d'un comité de pilotage qui dirige l'élaboration d'un cadre pour l'égalité des genres, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité, dans le but de promouvoir un environnement sûr et responsabilisant pour l'ensemble du personnel, en apportant des contributions substantielles à la sélection et à l'intégration des consultants. Le Bureau de l'éthique a également participé aux réunions du Réseau multilatéral d'éthique afin de rassembler les meilleures pratiques en matière d'éthique de l'ensemble du système des Nations Unies pour les partager et les mettre en œuvre à l'ONUSIDA.
14. Étant donné l'engagement de l'ONUSIDA en faveur d'une approche centrée sur la victime et d'une position de tolérance zéro en matière d'inconduite, y compris de représailles, le Bureau de l'éthique s'appuie sur des informations opportunes fournies par le Bureau des services de contrôle interne pour protéger les personnes qui signalent des représailles et celles qui risquent de subir des représailles après avoir officiellement signalé des inconduites. Le Bureau des services de contrôle interne s'est engagé à fournir rapidement les informations nécessaires, conformément aux dispositions des politiques pertinentes, afin de faciliter le travail de protection du Bureau de l'éthique pour les membres du personnel et les collaborateurs qui en ont besoin.
15. En 2024, l'ONUSIDA a commencé à se restructurer en raison d'un financement réduit, qui s'est aggravé en février 2025 lorsque le gouvernement des États-Unis a mis fin à son financement, réduisant les ressources financières du Programme commun d'environ 60 %. La restructuration en cours entraînera une réduction importante des effectifs, qui passeront de 671 en 2024 à 280, avec le maintien d'une présence dans 35 pays tout en soutenant environ 60 pays par l'intermédiaire de bureaux multi-pays, de bureaux composés d'une seule personne et de responsables intégrés dans les bureaux des coordinateurs résidents des Nations unies. Certains membres du personnel du Centre mondial seront également transférés dans des lieux où les coûts sont moindres afin de réduire davantage les dépenses.
16. La restructuration devrait entraîner une augmentation des demandes de conseils et d'orientations, le personnel cherchant à clarifier son rôle et ses droits. Selon le Bureau de l'éthique, la restructuration pourrait entraîner une augmentation des risques éthiques et opérationnels, en particulier dans les lieux isolés et à haut risque. Pour faire face à ces risques, le Bureau entend collaborer avec l'équipe de direction et d'autres départements afin de garantir une approche coordonnée de mise en œuvre d'une stratégie axée sur la prévention, le soutien et la redevabilité.

Introduction et contexte

17. Ce rapport est soumis conformément à la décision de la 44^e réunion du Conseil de coordination du Programme (CCP), qui a demandé à la Directrice exécutive de s'assurer que la fonction d'éthique du Secrétariat est conforme aux normes établies par le Corps commun d'inspection (CCI). Cette demande fait suite aux recommandations présentées lors de la 44^e réunion du CCP par le Groupe de travail sur la tolérance zéro contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir. Plus précisément, le groupe de travail a recommandé que le CCP demande à

la Directrice exécutive de l'ONUSIDA de s'assurer que la fonction éthique du Secrétariat est conforme aux normes établies par le CCI.

18. En novembre 2019, le CCI a publié son « Examen de la gestion et de l'administration de l'ONUSIDA » recommandant un renforcement plus poussé du Bureau de l'éthique via l'établissement d'un Bureau de l'éthique totalement indépendant et la soumission de rapports annuels, non modifiés par la direction, directement au CCP. Il a également été recommandé d'inclure un point autonome de l'ordre du jour sur l'éthique et les autres fonctions de redevabilité aux réunions du CCP. Lors de la 45^e réunion du CCP en décembre 2019, le CCP a affirmé son engagement d'établir un point régulier et autonome à l'ordre du jour pour couvrir l'éthique et d'autres sujets liés à la redevabilité. Le 26 mai 2020, la Directrice exécutive a publié un mémorandum interne sur la fonction d'éthique, qui comprend plusieurs décisions visant à renforcer l'indépendance du Bureau de l'éthique.
19. Le premier rapport du Bureau de l'éthique a été présenté au CCP lors de sa 48^e session en juin 2021. Depuis lors, le Bureau de l'éthique soumet un rapport au CCP chaque année.
20. En réponse à la réduction du financement en 2024, l'ONUSIDA a lancé un exercice de restructuration. En février 2025, le gouvernement des États-Unis a annoncé mettre fin à son financement, ce qui a entraîné une réduction d'environ 60 % des ressources financières de l'ONUSIDA pour l'année. Par conséquent, la restructuration en cours se concentre sur la réduction des effectifs et la modification de la structure organisationnelle afin de garantir la viabilité.
21. Le présent rapport comprend des informations sur les progrès accomplis dans la mise en place d'un Bureau de l'éthique indépendant et les activités du Bureau de l'éthique pour la période allant du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024, ainsi qu'une analyse de l'impact de la restructuration en cours sur l'éthique au sein de l'organisation.

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

22. Le rapport du CCI de 2021 a défini des normes pour l'indépendance de la fonction d'éthique des Nations Unies (ONU), notamment :
 - la nomination du responsable de la fonction d'éthique pour une durée limitée, avec des périodes de réflexion ou des restrictions post-emploi ;
 - l'obligation pour le responsable de la fonction d'éthique de rendre compte directement à la Directrice exécutive ;
 - la soumission d'un rapport annuel, non modifié par la direction, directement au CCP, accompagné d'éventuels commentaires de la Directrice exécutive ;
 - l'accès illimité du responsable du Bureau de l'éthique à l'organe directeur, formalisé par écrit ;
 - les comités d'audit et de surveillance sont redevables de la fonction de déontologie ; et
 - la consultation du comité d'audit et de surveillance sur la sélection, la nomination et la révocation du responsable de la fonction d'éthique.
23. Le contrat de l'actuel responsable du Bureau de l'éthique prévoit une limite de durée sans possibilité de réemploi par l'ONUSIDA, ce qui est conforme aux normes du CCI. En outre, le responsable du Bureau est directement rattaché à la Directrice exécutive, la gestion quotidienne étant assurée par le chef de cabinet.

24. En ce qui concerne l'obligation de rendre compte au Conseil, le Bureau de l'éthique soumet des rapports annuels au CCP depuis la 48^e session du Conseil en 2021. Ces rapports sont restés inchangés par la direction, qui a publié des réponses officielles au CCP, comme requis. Par le biais de son rapport annuel, le Bureau de l'éthique a maintenu l'accès au CCP, au Bureau du CCP et au Comité consultatif indépendant pour la supervision externe (IEOAC). En outre, l'une ou l'autre des parties peut demander d'autres engagements si nécessaire.
25. Le mandat de l'IEOAC lui donne pour mission de superviser la fonction d'éthique. Il examine les rapports du Bureau de l'éthique et formule des recommandations pour renforcer la fonction. En ce qui concerne le recrutement du responsable du Bureau de l'éthique, l'IEOAC a été consulté dans le cadre du processus de sélection.
26. Le CCI a identifié l'insécurité du mandat comme une sérieuse entrave à l'indépendance et a recommandé des contrats avec des mandats complets pour les responsables du Bureau de l'éthique nouvellement nommés. Cette recommandation n'a pas encore été mise en œuvre.
27. Pour faciliter le travail du Bureau de l'éthique, le CCI a recommandé qu'il soit doté d'un personnel et de renforts appropriés. Au cours de la période couverte par le présent rapport, un responsable du Bureau de l'éthique a été recruté. En outre, la Directrice exécutive a approuvé le recrutement d'un Responsable de l'éthique de niveau P3, mais « l'intégration » du candidat sélectionné a été gelée en raison des mesures de restriction des coûts mises en œuvre par la direction de l'ONUSIDA. Le Bureau de l'éthique approuve cette décision et espère que le recrutement sera réautorisé si la situation financière s'améliore.

Fonctions clés du Bureau de l'éthique

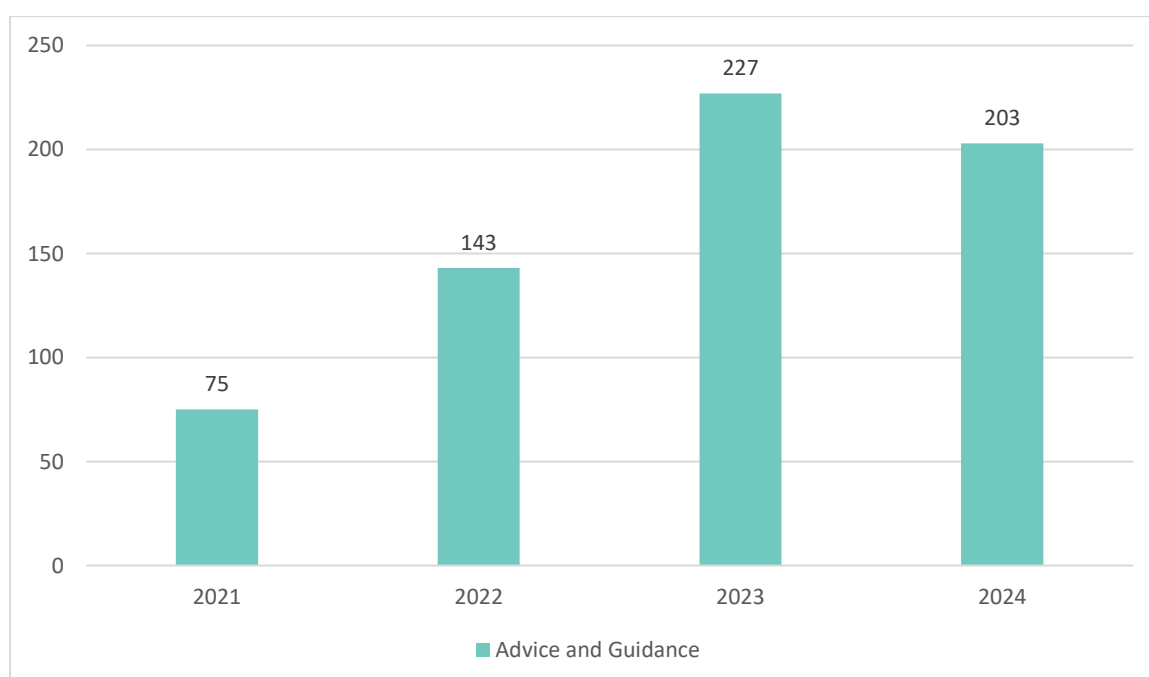
28. Le Bureau de l'éthique promeut des principes et des normes éthiques dans l'ensemble de l'organisation, en veillant à ce que tous les membres du personnel fassent preuve de la plus grande intégrité dans l'exercice de leurs fonctions professionnelles et dans leur conduite personnelle, comme attendu de fonctionnaires internationaux.
29. Les fonctions du Bureau de l'éthique sont les suivantes :
 - fournir des conseils et orientations confidentiels en matière d'éthique ;
 - assumer les responsabilités confiées au Bureau de l'éthique dans le cadre de la politique de protection contre les représailles ;
 - prévenir l'inconduite sexuelle ;
 - gérer le Programme de déclaration d'intérêt de l'organisation ;
 - élaborer des normes, des formations et des supports d'apprentissage sur les questions d'éthique, en coordination avec le département de la gestion du personnel et d'autres bureaux, et mener des actions de sensibilisation liées à l'éthique ;
 - soutenir l'élaboration de normes éthiques et promouvoir la cohérence des politiques au sein de l'organisation ; et
 - participer au Réseau d'éthique des organisations multilatérales.

Activités du Bureau de l'éthique

Conseils et orientations

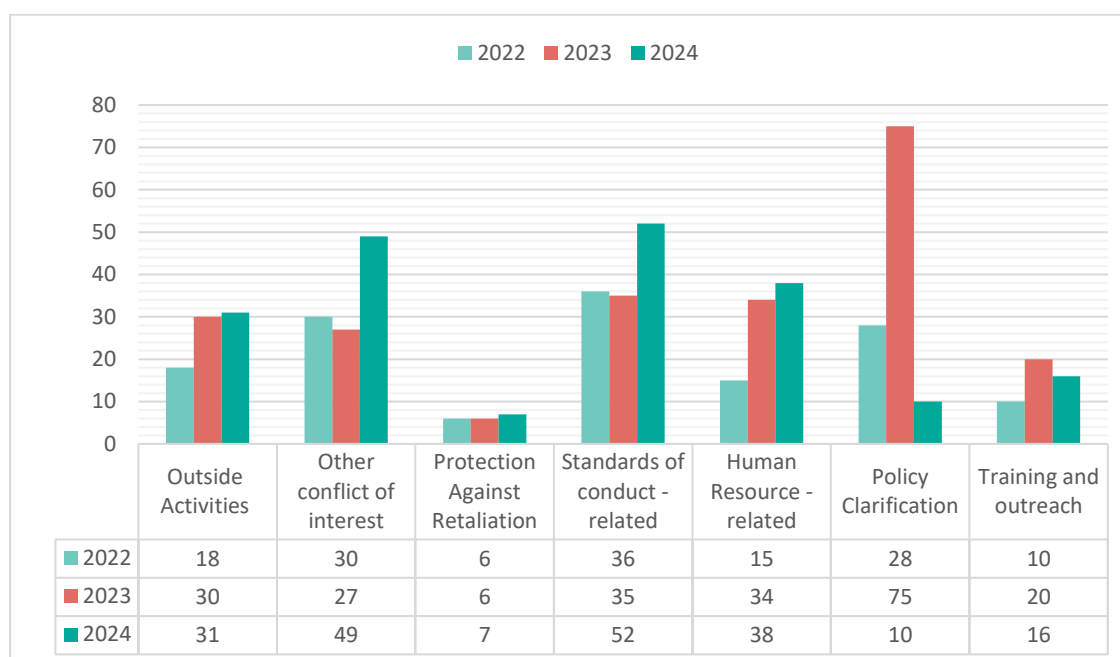
30. En tant que ressource indépendante, impartiale et confidentielle, le Bureau de l'éthique offre des conseils et des orientations au personnel et à la direction sur diverses questions. Il aide à résoudre les dilemmes éthiques, à gérer les conflits d'intérêt et à clarifier les comportements attendus conformément au statut et au règlement du personnel et aux normes de la fonction publique internationale. Ce rôle consultatif est essentiel pour prévenir et gérer les risques de conflits d'intérêt et préserver la réputation et l'image de l'organisation.
31. Le Bureau de l'éthique a répondu à 203 demandes de conseils et d'orientations en 2024, soit une réduction de 11 % par rapport aux 227 demandes de 2023. Malgré cette baisse, indiquée dans l'Illustration 1 ci-dessous, le nombre de demandes est resté élevé tant en 2023 qu'en 2024. Cette tendance fait suite à une augmentation constante, de 75 demandes en 2021 à 143 en 2022 et 227 en 2023. Le nombre relativement élevé de demandes au cours des deux dernières années peut être attribué à la stabilité du personnel du Bureau de l'éthique, à l'amélioration de l'autonomie du bureau et à une sensibilisation accrue grâce à la formation. D'autre part, la légère diminution du nombre de demandes en 2024 est principalement attribuée à une baisse significative des demandes de clarification des politiques, qui sont passées de 75 en 2023 à 10 en 2024.

Illustration 1. Nombre total de demandes de conseils et d'orientations au cours des quatre dernières années



32. Comme le montre l'Illustration 2, les 203 demandes reçues en 2024 concernaient des activités extérieures (31), d'autres conflits d'intérêts (49), les ressources humaines (38), la formation et la sensibilisation (16), les normes de conduite (52), la clarification des politiques (10) et la protection contre les représailles (7).

Illustration 2. Services consultatifs du Bureau d'éthique 2022-2024



Activités extérieures

33. Sur les 203 demandes de conseils en matière d'éthique, 31 concernaient des activités extérieures, comme en 2023 (30 demandes). Les membres du personnel ont principalement consulté le Bureau de l'éthique sur des engagements extérieurs à titre personnel ou privé, notamment l'enseignement, les postes au sein de conseils d'administration, les panels ou groupes consultatifs, les activités sociales et caritatives. En vérifiant ces demandes, le Bureau de l'éthique s'est assuré que l'activité extérieure :
- (a) n'entre pas en conflit avec la fonction officielle du membre du personnel ou son statut de fonctionnaire international ;
 - (b) n'entre pas en conflit avec les intérêts de l'ONUSIDA ;
 - et (c) est autorisée par la législation locale du lieu d'affectation ou du lieu où se déroule l'activité extérieure.

Autres conflits d'intérêt

34. Le Bureau de l'éthique aide les membres du personnel à résoudre divers conflits d'intérêt. Il s'agit généralement de questions liées aux relations familiales au sein de l'organisation, à l'implication de la famille et des amis dans les activités officielles de l'ONUSIDA et à l'acceptation de cadeaux et d'avantages. Le Bureau de l'éthique veille à ce que les conflits d'intérêt soient traités de manière à préserver l'impartialité du personnel, à garantir l'équité, à respecter les règles et règlements applicables au personnel et à ne pas compromettre la réputation de l'organisation.
35. Au cours de la période considérée, 49 demandes ont été classées dans la catégorie Autres conflits d'intérêt, ce qui représente une augmentation significative par rapport aux 27 demandes reçues en 2023. Cette augmentation peut être attribuée au fait que le personnel a bien compris l'importance de demander conseil au Bureau de l'éthique pour atténuer les conflits d'intérêt. Cette meilleure connaissance est probablement le résultat de la formation à l'éthique que les membres du personnel ont reçue au fil du temps.

Ressources humaines (et sujets associés)

36. La catégorie des demandes liées aux ressources humaines a connu une légère augmentation au cours des trois années, avec 45 demandes en 2022, 46 en 2023 et 50 en 2024. Cette catégorie concerne des questions telles que les dilemmes éthiques liés aux relations interpersonnelles et de supervision, les préoccupations liées à la carrière, l'évaluation des performances, la gestion des contrats et les questions liées au recrutement. Le Bureau de l'éthique a fourni des conseils et a orienté les membres du personnel concernés vers le département de gestion du personnel ou d'autres bureaux appropriés.

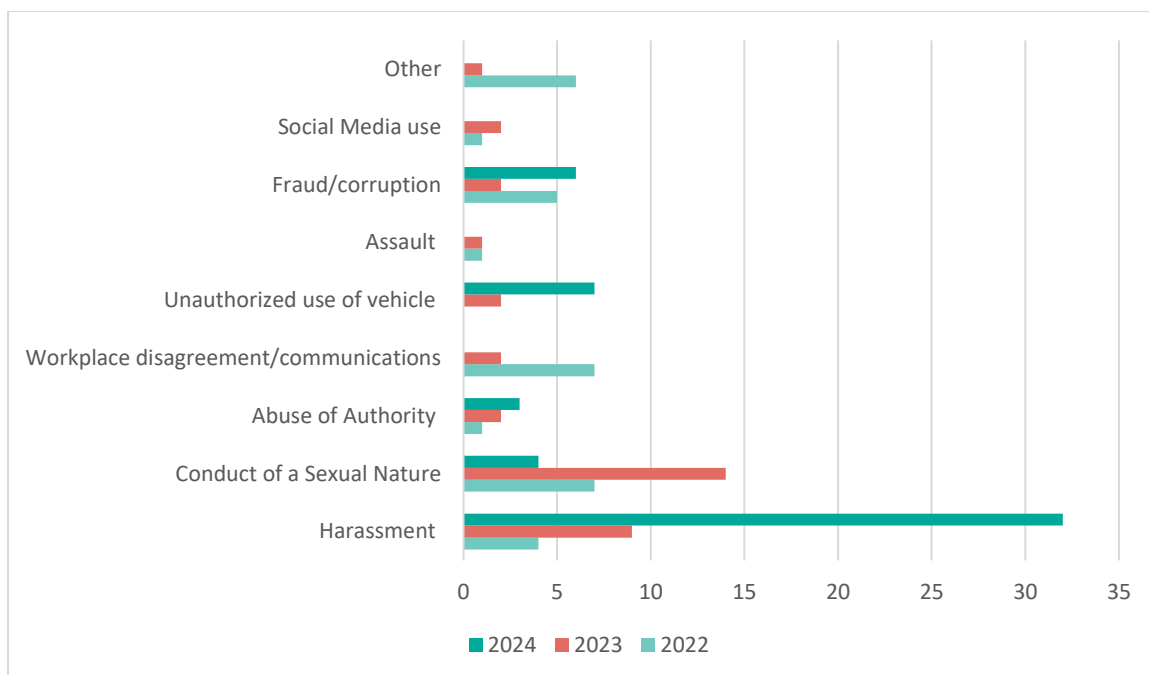
Clarification des politiques

37. La catégorie « Clarification des politiques » a connu des fluctuations importantes depuis 2022. Le nombre de demandes est passé de 28 en 2022 à 75 en 2023, puis a chuté à 10 en 2024. Le rapport du Bureau de l'éthique au CCP en 2024 a noté un intérêt élevé en 2023 pour les politiques relatives à la prévention et au traitement des comportements abusifs, de l'inconduite sexuelle et des représailles, probablement en raison du lancement de nouvelles politiques au cours de la période considérée. La forte baisse observée en 2024 suggère que ces politiques sont devenues plus claires grâce à la formation et à l'implication du personnel. En 2024, le personnel s'est intéressé aux achats, à la protection des données, à la diversité et à l'inclusion.

Normes de conduite (et sujets associés)

38. Le Bureau de l'éthique a répondu à 52 demandes de conseils et d'orientations sur des questions liées aux normes de conduite, soit une hausse par rapport aux 36 et 35 demandes reçues en 2022 et 2023, respectivement. Comme le montre l'Illustration 3, cette augmentation est imputable à un nombre nettement plus élevé de demandes relatives au harcèlement en 2024. Toutes les demandes concernant des questions de nature sexuelle ont été classées par ordre de priorité et, le cas échéant, transmises au Bureau des services de contrôle interne (IOS) de l'OMS. Les questions nécessitant une résolution informelle ont été transmises au Bureau du médiateur.

Illustration 3. Services consultatifs en matière de normes de conduite fournis par le Bureau de l'éthique, 2022 et 2023.



Garantir les normes de conduite les plus élevées

39. Les membres du personnel, les collaborateurs et le public peuvent demander des conseils sur des allégations de mauvaise conduite et des questions connexes, en contactant directement le Bureau de l'éthique ou par l'intermédiaire du service de signalement des problèmes d'intégrité. Géré par le Bureau de l'éthique et fourni par un tiers, le service de signalement des problèmes d'intégrité est un moyen confidentiel de signaler les problèmes liés à l'ONUSIDA. Il est accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 par le biais d'un lien ou d'un numéro de téléphone depuis n'importe quel endroit, sans frais pour les appelants. Administré 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 divulguer d'informations permettant d'identifier un utilisateur, sauf autorisation expresse de ce dernier.
40. Le Bureau de l'éthique traite les rapports de manière confidentielle et les transmet aux départements concernés, tels que l'IOS ou le département de la gestion du personnel. Les personnes qui déposent des rapports, y compris celles qui restent anonymes, peuvent être contactées via la plateforme pour obtenir des informations complémentaires ou communiquer les prochaines étapes, tout en veillant à ce que leur anonymat soit préservé.
41. L'accès au service de signalement des problèmes d'intégrité reste disponible sur le site Web externe de l'ONUSIDA, le site Web de l'ONU sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et l'intranet de l'ONUSIDA. Le personnel de l'ONUSIDA et les parties et partenaires externes peuvent utiliser ces canaux pour signaler une inconduite ou soulever toute autre préoccupation. Pour faciliter l'accès au service de signalement des problèmes d'intégrité via le site Web externe de l'ONUSIDA et s'assurer qu'il est utilisé pour tous les signalements, un code QR a été ajouté au site Web, et l'adresse de courrier électronique dédiée au signalement des fraudes a été supprimée du site Web.
42. Au cours de la période couverte par le rapport, 83 rapports ont été reçus par le service de signalement des problèmes d'intégrité, contre 17 en 2023 et 14 en 2022. Le nombre de rapports légitimes est resté relativement identique : 8 en 2024, 7 en 2023 et 10 en 2022. En revanche, le nombre de rapports de spam a fortement augmenté, passant de

4 sur 14 en 2022 et 10 sur 17 en 2023 à 75 sur 83 en 2024. L'augmentation de 2024 pourrait être directement liée à l'ajout du code QR pour accéder au service de signalement sur le site Web externe de l'ONUSIDA et à la suppression de l'adresse électronique générique pour les rapports de fraude.

43. 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 d'inconduite, dépassant la moyenne d'environ 15 points de pourcentage. Cela suggère que l'ONUSIDA fait mieux que d'autres entités des Nations Unies et organisations internationales similaires incluses dans l'enquête. Cependant, dans la même étude, seulement 57 % des personnes interrogées ont indiqué se sentir en sécurité pour signaler un cas d'inconduite. Des progrès sont nécessaires pour garantir le respect de l'obligation de signalement des cas d'inconduite, comme indiqué dans les cadres réglementaires de l'ONUSIDA.

Protection contre les représailles

44. 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. C'est un élément essentiel pour l'instauration d'une culture organisationnelle d'intégrité, de transparence et de redevabilité.
45. Conformément à la politique de l'OMS sur la prévention et la lutte contre les représailles, qui s'applique à l'ONUSIDA et qui est entrée en vigueur en 2023, le Bureau de l'éthique élabore et recommande des mesures visant à protéger les membres du personnel et les collaborateurs contre les représailles et à assurer leur bien-être. En outre, le Bureau coordonne et surveille la mise en œuvre de ces mesures, en étroite collaboration avec l'IOS, le département de la gestion du personnel et d'autres bureaux concernés.
46. Lorsque l'IOS reçoit des allégations de représailles ou identifie des risques de représailles au cours d'enquêtes sur des inconduites, il en informe le Bureau de l'éthique, qui collabore alors avec la ou les personnes concernées pour mettre en œuvre des mesures de prévention et/ou de protection appropriées. Les recommandations du Bureau de l'éthique sont provisoirement mises en œuvre par le service de gestion du personnel dans l'attente d'une décision sur les résultats de l'enquête, avec un suivi continu et des mises à jour fournies aux personnes concernées. Le Bureau de l'éthique rend également compte de tous les cas concernant la protection contre les représailles, le maintien de la confidentialité et l'intégrité des enquêtes.
47. Il est essentiel que l'IOS fournisse des informations en temps utile pour protéger les membres du personnel et les collaborateurs qui signalent des allégations de représailles ou qui risquent de subir des représailles parce qu'ils ont signalé des allégations d'inconduite. Pour faciliter ce processus, le Bureau de l'éthique a organisé deux réunions avec l'IOS afin d'établir des procédures de partage d'informations. L'IOS a accepté de fournir rapidement les informations nécessaires après l'examen préliminaire des cas de représailles et lorsque des risques de représailles sont identifiés au cours des enquêtes sur les inconduites. Le Bureau de l'éthique surveillera cet engagement de l'IOS et veillera à ce que toute exigence soit prise en compte après le processus de restructuration, ainsi que lors de la renégociation du protocole d'accord entre l'ONUSIDA et l'IOS.
48. Les mesures de prévention et de protection prévues par la politique peuvent inclure la séparation physique entre l'auteur présumé et la personne concernée, l'émission de directives de non-contact, la réaffectation ou le transfert de l'une ou l'autre des parties,

la prise en compte d'un congé spécial, la modification temporaire des lignes hiérarchiques, la mise en congé administratif de l'auteur présumé ou la mise en œuvre d'autres mesures appropriées, y compris des mesures de protection.

49. Ces dernières années, le Bureau de l'éthique a constaté des difficultés dans la mise en œuvre des mesures de prévention et de protection en raison de la taille réduite des équipes et des ressources financières limitées. En raison de la taille réduite des équipes, il est difficile de séparer l'auteur présumé de l'infraction et les personnes concernées, qui font souvent partie des mêmes équipes. Le déplacement des personnes nécessite généralement des ressources financières et crée des lacunes qui mettent à rude épreuve le reste de l'équipe. Cette difficulté est exacerbée par le temps nécessaire pour conclure les enquêtes. Le Bureau de l'éthique, le département de la gestion du personnel et d'autres structures devront continuer à faire preuve de créativité pour trouver des mesures appropriées afin de protéger les membres du personnel.
50. Pendant la période considérée, le Bureau de l'éthique n'a reçu aucune demande de protection contre les représailles. Malgré cela, il est important de renforcer la sensibilisation aux types de comportements qui constituent des représailles, au fait que les représailles sont une conduite interdite et font l'objet de mesures disciplinaires, et à la manière dont les membres du personnel peuvent concrètement 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 faciliter le signalement des inconduites et garantir que l'ONUSIDA est un lieu de travail sûr, égalitaire et responsabilisant.
51. Dans le cadre des efforts de suivi des mesures prises pour protéger et garantir le bien-être d'un membre du personnel qui a déposé un dossier de représailles en 2023, pour lequel l'enquête était en cours, le Bureau de l'éthique a participé à sept réunions avec le Département de la gestion du personnel, le Conseiller du personnel, les superviseurs du membre du personnel et le Département de santé et de bien-être du personnel pour aborder les questions liées à la mise en œuvre des mesures de protection provisoires.

Prévention de l'inconduite sexuelle

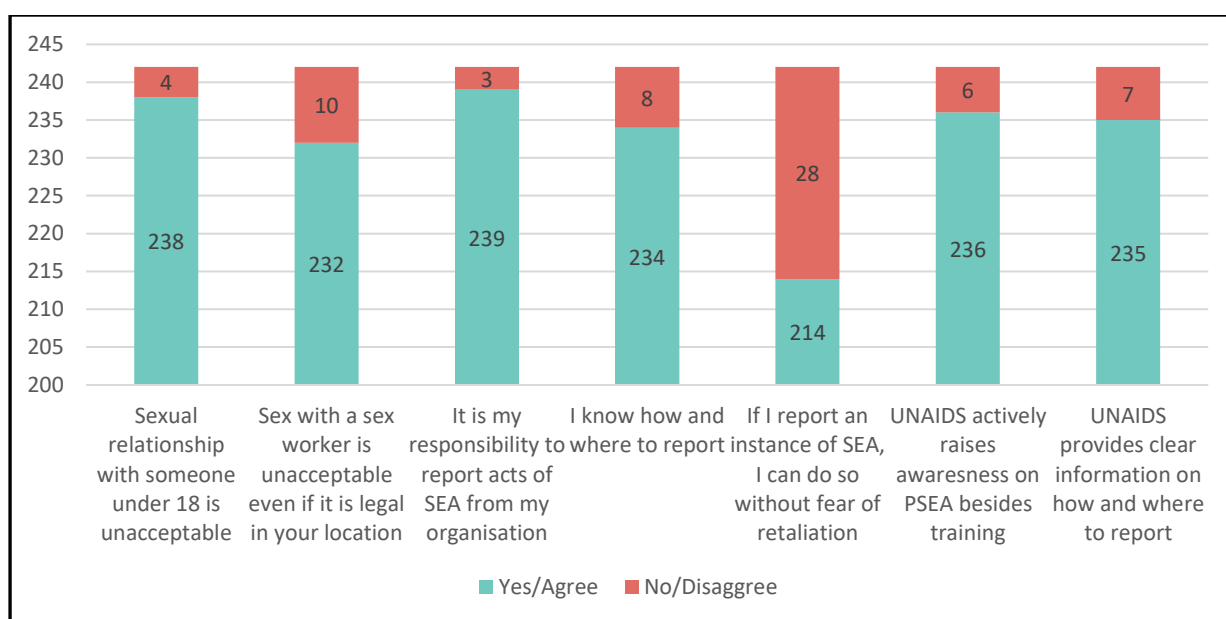
52. Au cours de la période couverte par le rapport, la politique de l'OMS sur la prévention et le traitement de l'inconduite sexuelle, également applicable à l'ONUSIDA, était en vigueur. Cette politique reconnaît que les moteurs et les causes de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels sont similaires. Elle utilise le terme général « inconduite sexuelle » pour englober toutes les formes de comportements sexuels interdits de la part du personnel de l'ONUSIDA. Elle adopte une approche centrée sur la victime, interdisant toutes les formes d'inconduite sexuelle, y compris l'exploitation, les abus et le harcèlement. La politique décrit les options de signalement, clarifie les responsabilités des individus, des chefs d'équipe et de l'organisation, tout en mettant l'accent sur les droits des victimes/survivants, des personnes faisant l'objet d'allégations et des témoins. Une inconduite sexuelle d'un membre du personnel ou d'un collaborateur est considérée comme une infraction grave, justifiant des mesures disciplinaires telles que le renvoi sans préavis, la résiliation du contrat, l'inclusion dans des bases de données de vérification et d'autres mesures appropriées.
53. Conformément à la politique et dans le cadre de la politique de recrutement de l'ONUSIDA, le Département de la gestion du personnel a engagé une société tierce pour effectuer des vérifications professionnelles de l'empreinte numérique de tous les candidats externes. Ces vérifications évaluent les catégories de risque telles que les contenus sexuellement explicites, les contenus violents/graphiques, l'abus potentiel de substances, les activités illégales, les comportements haineux et discriminatoires et les

opinions extrêmes. Les contenus numériques signalés sont envoyés au Bureau de l'éthique pour avis. Au cours de cette période, le Bureau de l'éthique a donné son avis sur des contenus signalés pour cinq candidats.

54. En outre, le Département du développement du personnel a continué à utiliser ClearCheck pour vérifier les antécédents de tous les candidats auxquels l'ONUSIDA a l'intention d'offrir un poste. Cette vérification des antécédents permet de s'assurer que l'ONUSIDA n'embauche pas des personnes ayant des antécédents d'inconduite sexuelle.
55. L'ONUSIDA a poursuivi l'évaluation des capacités des partenaires de mise en œuvre pour prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels à l'échelon des pays. Cette évaluation est une condition préalable à la conclusion d'accords avec les partenaires de mise en œuvre. Elle permet de s'assurer qu'ils respectent les normes minimales définies dans l'outil de mise en œuvre harmonisé des Nations Unies. L'équipe chargée des finances et de la redevabilité est en train de mettre au point une plateforme améliorée d'évaluation en ligne des capacités des partenaires de mise en œuvre, qui remplacera l'outil papier actuel. Cette nouvelle plateforme renforcera la surveillance et la gestion de l'exploitation et des abus sexuels, ainsi que d'autres risques associés à l'implication des partenaires de mise en œuvre. Elle devrait être mise en place en 2025.
56. La politique de l'OMS sur la prévention et le traitement des inconduites sexuelles fait partie des dispositions contractuelles standard pour toutes les personnes et les tiers qui ont une relation contractuelle quelconque avec l'ONUSIDA. Tous les contrats commerciaux contiennent des conditions relatives à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, que tous les fournisseurs sont tenus de respecter.
57. Comme indiqué dans le rapport du Bureau de l'éthique 2024 au CCP, un outil d'évaluation des risques nationaux d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels a été lancé début 2024 pour aider les pays à identifier ces facteurs de risque et à mettre en œuvre des mesures pour les atténuer. L'outil évalue les risques dans le contexte local et les environnements opérationnels internes. Les bureaux ont reçu des exemples de mesures d'atténuation pour les aider à identifier les actions appropriées pour atténuer les risques identifiés. Les pays ont ensuite inclus les mesures d'atténuation des risques sélectionnées dans leurs plans.
58. Un Code de conduite de l'ONUSIDA pour la prévention des comportements abusifs et des inconduites sexuelles lors de manifestations et de rassemblements a été lancé au cours de la période considérée. Il doit être partagé avec les participants aux événements et rassemblements de l'ONUSIDA pour les aider à prévenir les comportements répréhensibles, à les identifier s'ils se produisent et à les signaler. Le code définit la conduite abusive et l'inconduite sexuelle, décrit les responsabilités des organisateurs d'événements et fournit des conseils sur la manière de traiter les incidents. Il met également l'accent sur le service de signalement des problèmes d'intégrité, qui constitue un moyen confidentiel pour signaler les cas.
59. Le Bureau du coordinateur spécial des Nations unies pour l'amélioration de la réponse des Nations unies à l'exploitation et aux abus sexuels mène une enquête annuelle à l'échelle du système des Nations unies. Cette enquête évalue la connaissance des interdictions relatives à l'exploitation et aux abus sexuels, le rôle des individus dans la prévention et la riposte, l'impact de la formation, la connaissance des procédures de signalement et les conséquences d'un tel comportement, entre autres aspects.

60. Dans l'ensemble, les réponses du personnel de l'ONUSIDA en 2024 ont montré une amélioration par rapport aux années précédentes, avec une proportion plus élevée de réponses correctes. Toutefois, comme le montre l'illustration 4, des domaines spécifiques requièrent une attention particulière, notamment les interdictions relatives aux rapports sexuels avec des professionnel(le)s du sexe et aux relations sexuelles avec des enfants (de moins de 18 ans), l'obligation de signalement et la nécessité de répondre aux craintes de représailles. Le Bureau de l'éthique, en collaboration avec la direction, a élaboré un plan de travail annuel pour s'attaquer à ces questions.

Illustration 4. Données extraites de l'enquête mondiale sur l'exploitation et les abus sexuels réalisée en 2024 par le Bureau du coordinateur spécial des Nations unies pour l'amélioration de la réponse des Nations unies à l'exploitation et aux abus sexuels



61. Compte tenu des progrès réalisés jusqu'à présent et de la réduction imminente des effectifs, la direction doit clarifier et renforcer les responsabilités principales de l'ensemble du personnel, y compris les responsables, les chefs d'équipe et les bureaux concernés, dans la mise en œuvre de la politique de prévention et de traitement des inconduites sexuelles. Cette clarification doit viser à garantir une prévention proactive de l'inconduite sexuelle et la mise en place d'un soutien équitable et rapide aux victimes, garantissant ainsi une procédure régulière pour les auteurs présumés et la protection des témoins.

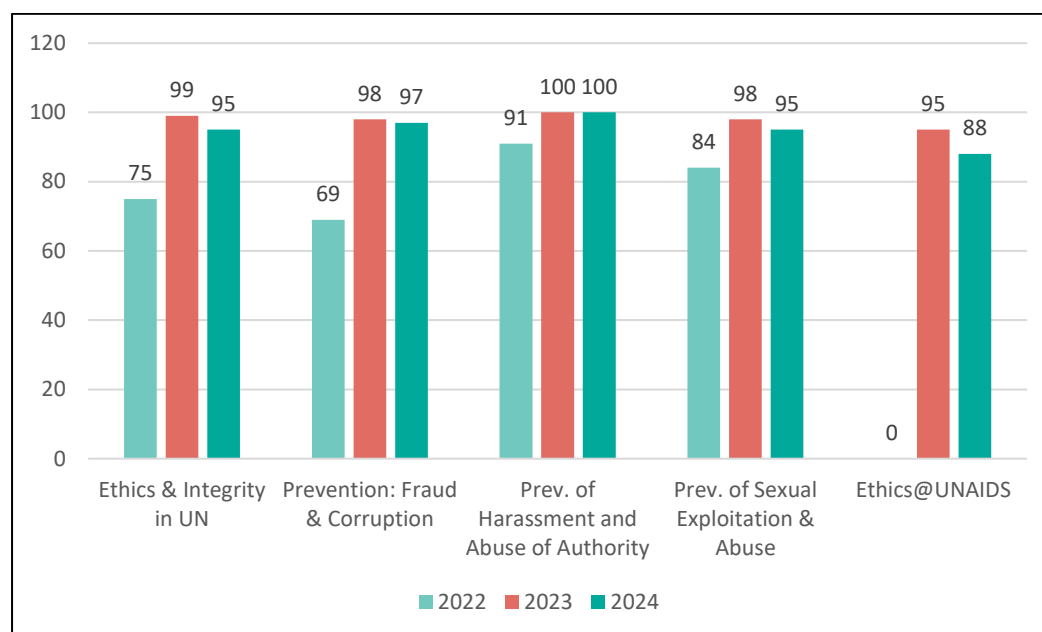
Programme de déclaration d'intérêt

62. 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 les conflits d'intérêt pouvant résulter des activités extérieures et des autres intérêts des membres du personnel éligibles, de leurs conjoints et de leurs enfants à charge. En 2024, le formulaire de déclaration d'intérêt a été envoyé à 372 membres du personnel éligibles et tout conflit d'intérêt potentiel identifié a été abordé avec les personnes concernées.

63. 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. Ce programme garantit que les consultants et les experts divulguent tout conflit d'intérêt potentiel lié à leurs missions pour l'ONUSIDA. Tous les consultants et experts engagés après le déploiement du programme ont rempli un formulaire de déclaration, que le Bureau de l'éthique a examiné avant que leur recrutement ne soit finalisé. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'éthique a reçu et examiné cinquante-huit formulaires de déclaration dûment remplis.

Formation, communication et sensibilisation à l'éthique

64. L'un des principaux rôles du Bureau de l'éthique est de promouvoir une culture éthique au sein de l'organisation par le biais d'une formation, d'une communication et d'une sensibilisation à l'éthique. Ces efforts visent à sensibiliser le personnel aux questions liées à l'éthique, à le familiariser avec les politiques et procédures pertinentes et à améliorer le respect du cadre réglementaire de l'organisation.
65. L'obligation faite à tous les membres du personnel de suivre des cours de formation obligatoires s'est poursuivie au cours de la période considérée, afin que chacun possède des connaissances de base sur les questions d'éthique et de conduite. Les cours obligatoires spécifiques comprennent « L'éthique et l'intégrité aux Nations Unies », « Prévention de la fraude et de la corruption », « Prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir », « Ethics@UNAIDS » et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels à l'échelle de l'ONU. L'illustration 5 montre que les taux d'achèvement de ces formations obligatoires se sont améliorés de manière significative entre 2022 et 2023, mais ont légèrement baissé en 2024. Des efforts seront déployés pour s'assurer que tous les membres du personnel qui n'ont pas suivi ces cours le fassent.

Illustration 5. Taux d'achèvement des formations obligatoires, 2022-2024

66. Le Bureau de l'éthique a participé à des programmes d'orientation du nouveau personnel en juillet, septembre et novembre 2024. Ces sessions ont permis d'informer tous les membres du personnel qui ont rejoint l'organisation depuis novembre 2023. Le programme couvrait les priorités de l'ONUSIDA pour 2023-2024, en lien avec la Stratégie mondiale de lutte contre le sida et les Objectifs de développement durable, la proposition de valeur et la culture de l'ONUSIDA, ainsi que les initiatives de changement de culture en cours. Des notes d'information du Bureau de l'éthique et du Conseiller du personnel ont également été incluses. La composante éthique était axée sur le mandat du Bureau de l'éthique, les principes et valeurs éthiques de l'ONUSIDA, les comportements éthiques attendus et la manière de contacter le Bureau de l'éthique. Un dépliant mettait en évidence le serment d'office et fournissait des liens vers la page intranet du Bureau de l'éthique. Les principales politiques ont également été communiquées à chaque participant après les sessions. Au total, 91 nouveaux membres du personnel ont participé à l'orientation.
67. En octobre 2024, le Bureau de l'éthique a organisé une session de formation virtuelle lors de la réunion du groupe régional de l'Amérique latine et des Caraïbes. La session s'est concentrée sur le leadership par l'exemple et a mis en évidence les qualités des modèles éthiques. Le sujet a été choisi en réponse à l'Enquête mondiale de l'ONUSIDA 2024, qui a montré que la proportion de répondants estimant que les dirigeants de la région donnaient l'exemple avait diminué, passant de 93 % en 2022 à 67 % en 2024. Le Bureau de l'éthique a reçu des commentaires positifs de la part de certains Directeurs de pays après la formation.
68. En mai et en août 2024, le Bureau de l'éthique a organisé des sessions de formation avec les bureaux de pays de Namibie et du Ghana, respectivement. Chaque session portait 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, où et comment signaler les inconduites et où demander de l'aide. Le Bureau de l'éthique a reçu des commentaires positifs de la part des Directeurs de pays après la formation.

69. Le Bureau de l'éthique privilégiera des formations du personnel plus interactives pour que les participants aient davantage de possibilités de discussions approfondies et nuancées et comprennent réellement l'application et les implications des normes de conduite et des politiques pertinentes.

Normalisation et cohérence des politiques

70. 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 reflètent et promeuvent les valeurs de l'organisation et soient appliquées de manière appropriée et cohérente.
71. 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, le Bureau de l'éthique a reçu plusieurs demandes de clarification des politiques, notamment dans les domaines des achats, de la publication, de la propriété intellectuelle et de la protection des données.
72. L'ONUSIDA a lancé un processus d'élaboration d'un cadre pour l'égalité des genres, la diversité, l'équité, l'inclusion et l'accessibilité. Ce cadre vise à élargir la diversité, à promouvoir l'égalité des genres et à lutter contre les inégalités sociales, économiques, raciales et sexospécifiques afin de favoriser un environnement sûr et propice à la responsabilisation de l'ensemble du personnel. Le Bureau de l'éthique est membre du comité directeur qui dirige ce processus sous la direction du directeur de la gestion. Le Bureau a apporté des contributions substantielles à l'analyse des offres, à la sélection et à la préparation des consultants travaillant sur ce projet. Il continuera à contribuer au processus en fournissant des données pertinentes et en examinant et commentant les projets soumis par les consultants.

Participer au réseau multilatéral d'éthique

73. Le Bureau d'éthique interagit avec d'autres agences par le biais du Réseau d'éthique des organisations multilatérales, qui comprend les bureaux de l'éthique des organisations du système de l'ONU, des institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales. Ce réseau sert de plateforme aux membres pour partager des informations et des expériences, ainsi que pour collaborer sur des questions d'intérêt commun et pertinentes pour leurs rôles. Il vise à renforcer la capacité professionnelle des fonctions d'éthique 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.
74. Le Bureau de l'éthique a participé à la 16^e conférence annuelle du réseau, qui s'est tenue au siège de l'OMS en juillet 2024. Parmi les principaux domaines abordés figuraient l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle (IA), la protection des lanceurs d'alerte et l'éthique dans l'IA et d'autres technologies innovantes. Les discussions ont également porté sur l'importance de la jurisprudence pour les professionnels de l'éthique, l'exploitation de modèles de formation interactifs et innovants et les stratégies visant à susciter un changement de culture par le biais de programmes d'éthique. La conférence a notamment débouché sur un projet de normes de pratique, qui est actuellement en cours de finalisation.

75. Outre la conférence annuelle, le Bureau de l'éthique a également participé à des réunions trimestrielles distinctes des bureaux de l'éthique des entités basées à Genève et d'autres entités des Nations unies, afin de discuter de questions d'intérêt mutuel. Le Bureau de l'éthique continuera à participer aux réunions du réseau d'éthique afin de recueillir des idées et des meilleures pratiques pouvant être mises en œuvre dans le contexte de l'ONUSIDA.

Implications de la restructuration de la fonction d'éthique au sein de l'ONUSIDA

76. L'ONUSIDA a entamé un processus de restructuration en 2024 en réponse à la réduction du financement. La situation financière s'est aggravée en février 2025, lorsque le gouvernement des États-Unis a annoncé mettre fin à son financement, ce qui a entraîné une réduction d'environ 60 % des ressources financières de l'ONUSIDA pour l'année. La restructuration qui en découle entraînera une réduction importante des effectifs, de 671 en 2024 à 280. La présence de l'organisation sera maintenue dans 35 pays, tandis qu'environ 60 pays seront soutenus par le biais de bureaux multi-pays, de bureaux composés d'une seule personne et de responsables intégrés aux bureaux des coordonnateurs résidents des Nations Unies. En outre, certains membres du personnel du Centre mondial seront transférés dans des lieux où les coûts sont moindres.
77. Au cours du processus de restructuration, l'ONUSIDA devrait connaître une augmentation des demandes de conseils et d'orientation, le personnel cherchant à clarifier son rôle, ses droits et la transition globale. L'évolution de la dynamique du lieu de travail peut également conduire à une augmentation des plaintes en matière de conduite, car l'incertitude et le stress affectent la collaboration et la confiance entre les membres du personnel. Le Bureau de l'éthique rappellera au personnel les normes de conduite et s'efforcera de répondre rapidement à toute demande reçue au cours de cette période.
78. Sur la base des informations partagées par la direction jusqu'à présent, le Bureau de l'éthique a été préservé dans le cadre de la restructuration. Après la restructuration, l'ONUSIDA sera probablement confrontée à des risques éthiques et opérationnels accrus en raison de son empreinte considérablement réduite et de sa structure organisationnelle remaniée. Dans les pays où un seul membre du personnel est présent, la surveillance et la redevabilité des pairs peuvent être limitées, ce qui accroît le risque de manquements à l'éthique ou de fautes professionnelles. Les bureaux isolés, en particulier dans les régions à haut risque, peuvent également être plus vulnérables à l'exploitation et aux abus sexuels. Le risque de non-signalement des inconduites, y compris des représailles, pourrait être élevé dans les environnements où le personnel se sentirait isolé ou craindrait des conséquences. La mise en œuvre de mesures de protection sera plus difficile dans les petites équipes où la séparation des rôles et des responsabilités est moins réalisable. En outre, les contraintes financières et logistiques rendront plus difficile l'organisation de formations en personne, un outil essentiel pour aborder des questions éthiques de manière nuancée et favoriser une culture de la redevabilité et de l'intégrité.
79. En réponse à l'augmentation prévue des risques éthiques et opérationnels résultant de la restructuration, le Bureau de l'éthique mettra en œuvre une stratégie axée sur la prévention, le soutien et la redevabilité. Les sites à haut risque feront l'objet d'une formation et d'un soutien adaptés, en particulier dans les domaines de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, des comportements abusifs et des représailles. Des initiatives spéciales viseront à réduire la peur des représailles et à garantir une culture de signalement sûr et confidentiel. Pour aller encore plus loin dans cette approche, l'utilisation d'outils numériques permettant de suivre régulièrement les perceptions du personnel et d'identifier les risques émergents sera étudiée. Le Bureau de l'éthique collaborera étroitement avec la haute direction, le département de la gestion des ressources humaines, les équipes chargées de la transformation de la culture et des technologies de l'information, le conseiller du personnel, le médiateur et l'IOS afin de garantir l'adoption d'une approche coordonnée et globale.

80. En outre, le Bureau de l'éthique contribuera, en lien direct avec la direction, au développement et à la mise en œuvre d'un cadre de redevabilité renforçant les responsabilités principales de l'ensemble du personnel, y compris les responsables, les chefs d'équipe et les bureaux concernés, de façon à appliquer des mesures de prévention et de traitement de l'inconduite sexuelle, y compris l'exploitation et les abus sexuels. Ce processus garantira une prévention proactive de l'inconduite sexuelle et la mise en place d'un soutien équitable et rapide aux victimes, garantissant ainsi une procédure régulière pour les auteurs présumés et la protection des témoins.

Conclusion

81. Le Bureau de l'éthique a continué à favoriser un environnement dans lequel les membres du personnel accomplissent et exercent leurs fonctions de manière cohérente avec les normes d'intégrité les plus élevées. Les efforts du Bureau en matière de conseils confidentiels, de protection contre les représailles, de prévention des abus sexuels et de cohérence des politiques ont été déterminants pour favoriser cette culture de l'intégrité. L'enquête mondiale PSEA 2024 menée par le Bureau du coordinateur spécial des Nations unies pour l'amélioration de la réponse des Nations unies à l'exploitation et aux abus sexuels a montré des améliorations dans des domaines clés. Cependant, des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir une tolérance zéro à l'égard de toutes les formes d'inconduite. Les contraintes financières et la réduction des effectifs en cours au sein de l'ONUSIDA génèrent des risques qui nécessitent une adaptation et une collaboration avec d'autres parties prenantes.
82. À l'avenir, le Bureau de l'éthique travaillera en étroite collaboration avec l'équipe de direction et d'autres parties prenantes clés pour atténuer les risques éthiques associés à une présence réduite et à une nouvelle structure en se concentrant sur la prévention, le soutien et la redevabilité. L'élaboration d'un cadre de redevabilité et la promotion d'une culture de signalement sûre et confidentielle seront essentielles pour s'assurer que l'ensemble du personnel respecte les normes de conduite les plus élevées.

Propositions de décisions

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

[Fin du document]