

Point 8 de l'ordre du
jour

UNAIDS/PCB (50)/22.20

RAPPORT DU BUREAU D'ETHIQUE

Rapports de contrôle organisationnel



21-24 juin 2022 | Genève, Suisse
Conseil de Coordination du Programme de l'ONUSIDA
Date de publication : 2 juin 2022

Documents supplémentaires sur ce sujet :

Création d'un Comité consultatif indépendant de surveillance externe (PCB) de l'ONUSIDA (UNAIDS/PCB (50)/22.17)

Rapport de l'auditeur interne (UNAIDS/PCB (50)/22.18)

Rapport de l'auditeur externe (UNAIDS/PCB (50)/22.19)

Rapport du Comité consultatif indépendant de surveillance externe (UNAIDS/PCB (50)/22.21)

Réponse de la Direction aux rapports de contrôle organisationnel (UNAIDS/PCB (50)/22.22)

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

73. *prendre note* du rapport du Bureau d'éthique.

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

Table des matières

Résumé.....	4
Introduction et contexte	6
Création d'un nouveau Bureau d'éthique indépendant.....	6
Recrutement de la nouvelle responsable du Bureau d'éthique.....	7
Renforcer l'indépendance du Bureau d'éthique	8
Fonctionnement du Bureau d'éthique.....	9
Services de conseil confidentiels	10
Garantir les normes de conduite les plus élevées.....	11
Protection contre les représailles	13
Prévention de l'exploitation et des abus sexuels.....	14
Formulaire de déclaration d'intérêt.....	15
Éthique, sensibilisation, communication et vulgarisation	16
Cohérence des politiques	18
Participation au réseau multilatéral d'éthique.....	18
Questions supplémentaires et priorités identifiées.....	18
Diversité, équité et inclusion	18
Améliorer la sensibilisation et rationaliser les processus et procédures	19
Renforcement de la collaboration et construction d'une culture éthique.....	20
Conclusion	21
Propositions de décisions.....	21

Résumé

1. Le présent rapport est soumis conformément à la décision de la 44e session du Conseil de Coordination du Programme (CCP), qui a demandé à la Directrice exécutive de veiller à ce que la fonction de déontologie du Secrétariat du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) soit conforme aux normes du Corps commun d'inspection.ⁱ Il s'agissait notamment d'établir un nouveau Bureau d'éthique indépendant et de veiller à ce que le bureau d'éthique soumette un rapport annuel, inchangé par la direction, au CCP, ainsi que d'inclure un point autonome à l'ordre du jour du CCP concernant l'éthique.ⁱⁱ
2. Il s'agit du deuxième rapport soumis au CCP sur la fonction d'éthique à l'ONUSIDA. Le présent rapport couvre la période de référence 2021 et passe en revue :
 - les informations générales ;
 - la création d'un nouveau Bureau d'éthique indépendant ;
 - le fonctionnement du Bureau d'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 de l'exploitation et des abus sexuels, du programme de déclaration d'intérêts, de la formation, de la sensibilisation et de la communication, de la cohérence des politiques, de la participation au Réseau multilatéral d'éthique ; et
 - des questions supplémentaires et l'identification des priorités pour l'avenir.
3. Un nouveau Bureau d'éthique indépendant a été créé et le recrutement du nouveau responsable du Bureau d'éthique a été achevé. Si bon nombre des recommandations du CCI concernant la fonction d'éthique ont été mises en œuvre, des mesures supplémentaires sont encore nécessaires pour fournir des ressources et un soutien suffisants au Bureau d'éthique. En ce qui concerne le fonctionnement du Bureau d'éthique, la fourniture de conseils confidentiels en matière d'éthique a diminué en 2021 par rapport à 2020. Cela peut être dû à la pandémie de COVID-19, au fait qu'il y a eu des transitions au sein du Bureau d'éthique, et à la forte concentration de l'organisation sur la restructuration en cours de l'alignement.
4. En ce qui concerne le traitement et le signalement des mauvaises conduites, une nouvelle politique de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) sur la prévention et le traitement des comportements abusifs, y compris le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus de pouvoir, a été publiée en mars 2021 et est applicable à l'ONUSIDA. Cette politique a une portée plus large et énonce une norme de tolérance zéro pour toutes les formes de comportement abusif. Le Bureau d'éthique s'engage à donner la priorité aux questions portées à son attention qui impliquent des allégations d'inconduite sexuelle, afin de s'assurer qu'elles sont traitées rapidement et avec le niveau approprié de sensibilité et de soin, et avec une approche centrée sur la victime.
5. Le service d'assistance téléphonique en matière d'intégrité fonctionne toujours. Il permet à toute partie, interne ou externe, de signaler des allégations de mauvaise conduite ou d'autres problèmes impliquant l'ONUSIDA. En 2021, le prestataire de services externe de la ligne d'assistance téléphonique a été remplacé par une autre société externe. Des efforts supplémentaires de sensibilisation sont nécessaires pour promouvoir l'utilisation de la ligne directe sur l'intégrité en tant qu'outil précieux de responsabilisation. Le Bureau d'éthique continue à gérer la politique de l'OMS en matière de dénonciation et de protection contre les représailles, telle qu'elle a été adaptée à l'ONUSIDA. Outre la politique de dénonciation, la nouvelle politique de prévention et de traitement des comportements abusifs comprend également des mesures visant à renforcer la

protection contre les représailles. Aucune demande formelle de protection contre les représailles n'a été déposée auprès du Bureau d'éthique en 2021. Accroître la confiance des membres du personnel dans les mécanismes mis en place pour les protéger des représailles est considéré comme une priorité essentielle.

6. En décembre 2021, la précédente politique de l'OMS sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels a été mise en suspens. Elle est en cours de révision et une nouvelle directive politique sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels a été publiée. Cette directive de politique générale réitère les normes visant à assurer la prévention et s'aligne sur les dispositions de la circulaire du Secrétaire général des Nations unies intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » (ST/SGB/2003/13).
7. Les critères d'éligibilité pour les divulgations financières et la participation au programme de déclaration d'intérêts ont augmenté, ce qui fait que 440 membres du personnel éligibles ont rempli le formulaire de déclaration d'intérêts (taux de remplissage de 96 % en 2021 pour l'année de déclaration 2020, contre 193 membres du personnel l'année précédente). Au total, 11 conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés et résolus.
8. Des activités de sensibilisation et de formation à l'éthique ont eu lieu, notamment en ce qui concerne la promotion de la nouvelle politique de prévention et de traitement des comportements abusifs, en collaboration avec d'autres parties prenantes et départements de l'Organisation. Des formations supplémentaires seront reprises à l'avenir, afin de renforcer la sensibilisation aux normes et principes éthiques. En ce qui concerne la cohérence des politiques et l'application cohérente des règles, le Bureau d'éthique a participé en 2021 aux réunions de l'équipe de travail sur l'alignement, afin de donner des conseils sur les considérations éthiques liées à la restructuration de l'alignement. Le Bureau d'éthique reprendra sa participation aux réunions du Réseau multilatéral d'éthique dans le but de rassembler les enseignements et les meilleures pratiques qui peuvent être partagés et mis en œuvre dans le contexte de l'ONUSIDA.
9. Les priorités clés identifiées pour l'avenir comprennent le renforcement de la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en tant que valeur fondamentale de l'ONUSIDA, dans un effort pour garantir davantage un environnement de travail sûr et respectueux et réduire les cas de mauvaise conduite. Des efforts sont également nécessaires pour simplifier les supports de communication et les procédures et politiques liées à l'éthique, afin de permettre aux membres du personnel et aux partenaires de retrouver plus facilement les informations essentielles et de garantir le respect du cadre réglementaire. À l'avenir, une collaboration renforcée avec des fonctions clés est également envisagée, y compris, mais sans s'y limiter, avec le Bureau des services d'enquête interne (IOS) de l'OMS, afin d'assurer une coordination adéquate sur les questions relevant du Bureau d'éthique (telles que les représailles), ainsi qu'avec le Bureau de l'Ombudsman afin de promouvoir la résolution informelle des conflits, le cas échéant.
10. Le CCP est invité à prendre note du rapport du Bureau d'éthique.

Introduction et contexte

11. Le présent rapport est soumis au CCP après la mise en œuvre des recommandations visant à renforcer les fonctions de responsabilité et d'éthique à l'ONUSIDA. Plus précisément, le groupe de travail du CCP chargé de renforcer le suivi et l'évaluation de la tolérance zéro contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir à l'ONUSIDA, a présenté un rapport lors de la 44ème réunion du CCP qui comprenait des recommandations sur la fonction éthique du Secrétariat.ⁱⁱⁱ Le rapport du groupe de travail recommande que le CCP demande à la Directrice exécutive de l'ONUSIDA de veiller à ce que la fonction éthique du Secrétariat soit conforme aux normes définies par le Corps commun d'inspection (CCI).^{iv} Selon les recommandations du groupe de travail, le CCP a également demandé à la Directrice exécutive de veiller à ce que la fonction éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA soit conforme aux normes du CCI.^v
12. Parmi ces normes, on peut citer la transparence du recrutement pour le poste de responsable du Bureau d'éthique, la formation professionnelle en matière d'éthique pour le personnel chargé de l'éthique, la limitation de la durée des mandats, le fait de rendre compte directement au chef de l'exécutif, d'avoir un accès à la fois formel et informel à l'organe législatif, et de garantir la soumission d'un rapport, inchangé par la direction, directement au CCP.^{vi} Par la suite, le CCI a également publié son Examen de la gestion et de l'administration de l'ONUSIDA, en novembre 2019. Ses diverses recommandations comprenaient le renforcement de la fonction d'éthique du Secrétariat en créant un Bureau d'éthique totalement indépendant et en garantissant la soumission d'un rapport annuel directement au CCP. Il a également été recommandé d'inclure un point autonome de l'ordre du jour sur l'éthique pour les réunions du CCP.^{vii} Lors de la 45e réunion du CCP en décembre 2019, le CCP a affirmé l'engagement d'établir un point régulier et autonome à l'ordre du jour pour couvrir l'éthique et d'autres sujets liés à la responsabilité.^{viii} Le 26 mai 2020, la Directrice exécutive a publié un mémorandum interne sur la fonction d'éthique, qui comprend plusieurs décisions visant à mettre en œuvre les recommandations susmentionnées.
13. Le premier rapport du Bureau d'éthique a été présenté au CCP lors de sa 48e session en juin 2021.^{ix} Le deuxième rapport actuel comprend des informations sur les activités du Bureau d'éthique de l'ONUSIDA pour la période de référence allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021. Il convient de noter qu'au cours de la période considérée, l'ancien responsable principal de l'éthique a quitté ses fonctions en août 2021 et a été remplacé par un responsable principal de l'éthique intérimaire d'octobre 2021 au 28 février 2022. La responsable récemment recrutée du Bureau d'éthique a pris ses fonctions le 1er mars 2022. Bien que la période de référence couvre l'année 2021, des informations limitées sont fournies pour le début de l'année 2022, suite au recrutement de la nouvelle responsable du Bureau d'éthique.¹

Création d'un nouveau Bureau d'éthique indépendant

14. Le Secrétariat de l'ONUSIDA a créé une fonction d'éthique en 2009 dans le but « d'aider la Directrice exécutive à garantir que l'ensemble du personnel remplisse ses fonctions selon les standards d'intégrité les plus élevés, comme l'exige la Charte des Nations Unies, et conformément aux normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux ».x Suite aux recommandations du CCI, la Directrice exécutive a approuvé en 2020 la création d'un nouveau Bureau d'éthique distinct de l'ONUSIDA, qui sera doté

¹ Veuillez noter que ce rapport a été préparé par la nouvelle responsable du Bureau d'éthique, qui était en poste depuis environ un mois avant de finaliser le rapport.

d'une nouvelle responsable du Bureau d'éthique à l'issue d'une procédure de recrutement concurrentielle.

Recrutement de la nouvelle responsable du Bureau d'éthique

15. La Directrice exécutive a accepté les recommandations visant à mettre en œuvre un processus de recrutement pour le poste de responsable du Bureau d'éthique, qui répond aux critères suivants :^{xi}

- Le poste exige des qualifications et une expérience en matière d'éthique, qui doivent figurer dans la description du poste et dans l'avis de vacance de poste ;
- L'avis de vacance de poste est ouvert aux candidats internes et externes sur un pied d'égalité et la vacance est largement diffusée ;
- L'avis de vacance de poste est préparé en pleine consultation avec les représentants du personnel ;
- Un représentant du personnel fait partie du jury de sélection ; et
- Des limites de durée sont appliquées à la nomination, qui devrait être une nomination non renouvelable de cinq ans, avec la possibilité d'une prolongation de deux ans, pour un maximum de sept ans.²

16. La procédure de recrutement est désormais terminée et la nouvelle responsable du Bureau d'éthique, Kara Nottingham, a pris ses fonctions le 1er mars 2022. Comme indiqué dans l'avis de vacance de poste (UNAIDS/21/FT6), les qualifications essentielles pour le poste comprenaient « une expérience substantielle dans le domaine de l'éthique des entreprises et des domaines connexes, de préférence dans l'arène internationale », ainsi qu'une « expérience dans l'élaboration et la mise en œuvre de normes, de politiques, de cadres de conformité et de programmes ». Les exigences en matière d'éducation et d'expérience comprenaient un « diplôme universitaire avancé de niveau Master ou équivalent en droit, relations internationales, administration, science et technologie, ou dans des domaines connexes ».

17. Le poste vacant était ouvert aux candidats internes et externes à l'ONUSIDA et a été diffusé en interne à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA, ainsi qu'en externe sur le site web de l'ONUSIDA. L'Association du personnel a été invitée à formuler des commentaires sur l'avis de vacance,³ et un représentant du personnel a fait partie du jury de sélection pour ce poste.⁴ Un recrutement compétitif a été effectué, qui comprenait un test écrit et un entretien. Une limite de cinq ans est applicable, qui peut être prolongée de deux ans au maximum, et le candidat sélectionné ne pourra plus être employé par l'ONUSIDA par la suite.⁵

² La Directrice exécutive a modifié le mémorandum interne de mai 2020 le 7 juin 2021 pour inclure ces limites d'années de mandat spécifiées.

³ Le jugement n° 4230 à la considération 2 du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du travail articule la norme suivante pour les consultations : « ... pour que l'on puisse considérer qu'il s'agit d'une consultation en bonne et due forme, il faut qu'il y ait un véritable échange de vues, que la bonne foi soit démontrée et que les instances représentatives du personnel concerné soient "informées en temps utile et de manière complète des instructions proposées" et qu'elles aient la possibilité de procéder à des consultations internes sur toutes les informations nécessaires afin de pouvoir "fournir des commentaires éclairés dont l'Organisation pourra tenir dûment compte" ».

⁴ Ceci était requis conformément à la section 31 de l'ancienne politique de recrutement de l'ONUSIDA. Veuillez noter qu'une nouvelle politique de recrutement à l'ONUSIDA a été publiée en mars 2022.

⁵ Il a été demandé au département de la gestion des personnes de confirmer les questions liées au recrutement de la nouvelle responsable du Bureau d'éthique, sur des questions dont la nouvelle responsable du Bureau d'éthique n'avait pas connaissance en tant que participante au processus de sélection.

18. La nouvelle responsable du Bureau d'éthique possède une expérience substantielle en matière d'éthique d'entreprise et dans les domaines connexes, ainsi qu'une expérience dans le développement et la mise en œuvre de cadres et de programmes de conformité. Elle est avocate et possède une vaste expérience de la pratique juridique internationale. Au cours de sa carrière, elle a travaillé dans un cabinet d'avocats international, une société multinationale, diverses agences des Nations unies et une organisation non gouvernementale de défense des droits de l'homme. Elle possède une expérience en matière d'éthique d'entreprise et de conformité à la loi américaine sur les pratiques de corruption à l'étranger, ainsi qu'en matière de normes éthiques et de conformité au cadre réglementaire du Secrétariat des Nations unies. Elle a rejoint l'ONUSIDA en 2021 au sein du groupe juridique et politique dans le cadre d'une nomination temporaire. Elle est titulaire d'une licence en sciences politiques et en espagnol de l'université de Hampton, d'un doctorat en droit de la William & Mary School of Law et d'un LLM en règlement des différends internationaux de l'Institut universitaire de Genève. Elle est membre des associations du barreau du Maryland et de Washington, DC, aux États-Unis, et de l'Association internationale du barreau.

Renforcer l'indépendance du Bureau d'éthique

19. Le CCI a formulé les recommandations suivantes concernant le renforcement du Bureau d'éthique et la création d'une fonction véritablement indépendante :
- La responsable du Bureau d'éthique doit rendre compte directement à la Directrice exécutive ;
 - La responsable du Bureau d'éthique doit soumettre directement à l'organe législatif un rapport annuel, ou un résumé de celui-ci, inchangé par la direction, accompagné des commentaires éventuels de la Directrice exécutive ;
 - Des propositions devraient être présentées en vue de la mise en place d'un mécanisme interne permettant d'examiner les allégations portées contre la Directrice exécutive ; et
 - La responsable du Bureau d'éthique devrait être membre du groupe de direction et participer à toutes ses réunions, avec une instruction administrative promulguée à cet effet.
20. Conformément à la décision de la Directrice exécutive en date du 26 mai 2020, un nouveau Bureau d'éthique indépendant a été créé. L'indépendance du Bureau d'éthique est reflétée dans le nouvel organigramme qui fait suite à la conclusion de la première étape du processus de restructuration de l'alignement. La nouvelle responsable du Bureau d'éthique est directement rattachée à la Directrice exécutive, la gestion quotidienne étant assurée par le chef de cabinet. Cette structure sera examinée et fera l'objet d'un rapport dans le prochain rapport au CCP. À partir de 2021, le Bureau d'éthique soumet désormais directement au CCP un rapport de ses activités.
21. À partir de 2020, un mécanisme interne a été mis en place pour l'examen des allégations contre la Directrice exécutive. Ces questions doivent être régies par les dispositions de l'instruction administrative du Secrétariat de l'ONU sur la conduite non satisfaisante (ST/AI/2017/1), les enquêtes et le processus disciplinaire, datées du 26 octobre 2017.^{xii} Cet arrangement sera examiné et fera l'objet d'un rapport dans le prochain rapport au CCP.
22. Conformément au mémorandum de décision de la Directrice exécutive de mai 2020, la responsable du Bureau d'éthique doit être invitée à participer en tant qu'observatrice à l'équipe de direction. Le mandat de l'équipe de direction a été révisé en 2021 et stipule
-

désormais qu'« un représentant de l'Association du personnel de l'ONUSIDA et le responsable de l'éthique [participent] normalement aux réunions de l'équipe de direction ». Ces dispositions devront peut-être être revues afin de différencier la responsable du Bureau d'éthique du représentant de l'Association du personnel, ainsi que pour inclure des détails supplémentaires sur les modalités régissant le terme « observateur ». Il convient également de noter que l'utilisation du terme « normalement » dans le mandat implique que la participation de la responsable du Bureau d'éthique aux réunions de l'équipe de direction peut être une exigence discrétionnaire plutôt qu'obligatoire. Cela peut être contraire aux recommandations susmentionnées. Une mise à jour des termes de référence et des modalités de participation du Bureau d'éthique aux réunions des hauts responsables sera présentée lors de la prochaine session du CCP.

23. Enfin, le CCI a recommandé que l'on étudie « la meilleure façon de soutenir le Bureau avec un personnel et/ou des renforts appropriés ». Conformément au mémorandum interne susmentionné, en 2020, la Directrice exécutive a accepté de fournir un soutien administratif et un appui au Bureau d'éthique. Au moment de la soumission du présent rapport, le Bureau d'éthique ne compte toujours qu'une seule personne, bien que le CCI ait reconnu que le Bureau d'éthique de l'ONUSIDA « accomplit plus de tâches que la plupart des autres organismes du système des Nations Unies sans soutien », et qu'il ait recommandé de renforcer la fonction en fournissant un appui supplémentaire.^{xiii} Tout en reconnaissant que des progrès significatifs ont été réalisés dans la mise en place du nouveau Bureau d'éthique, un soutien et des ressources supplémentaires sont encore nécessaires pour que le Bureau d'éthique puisse remplir son mandat et fonctionner efficacement. Une mise à jour des progrès réalisés, le cas échéant, en matière de personnel supplémentaire, sera présentée lors de la prochaine session du CCP.

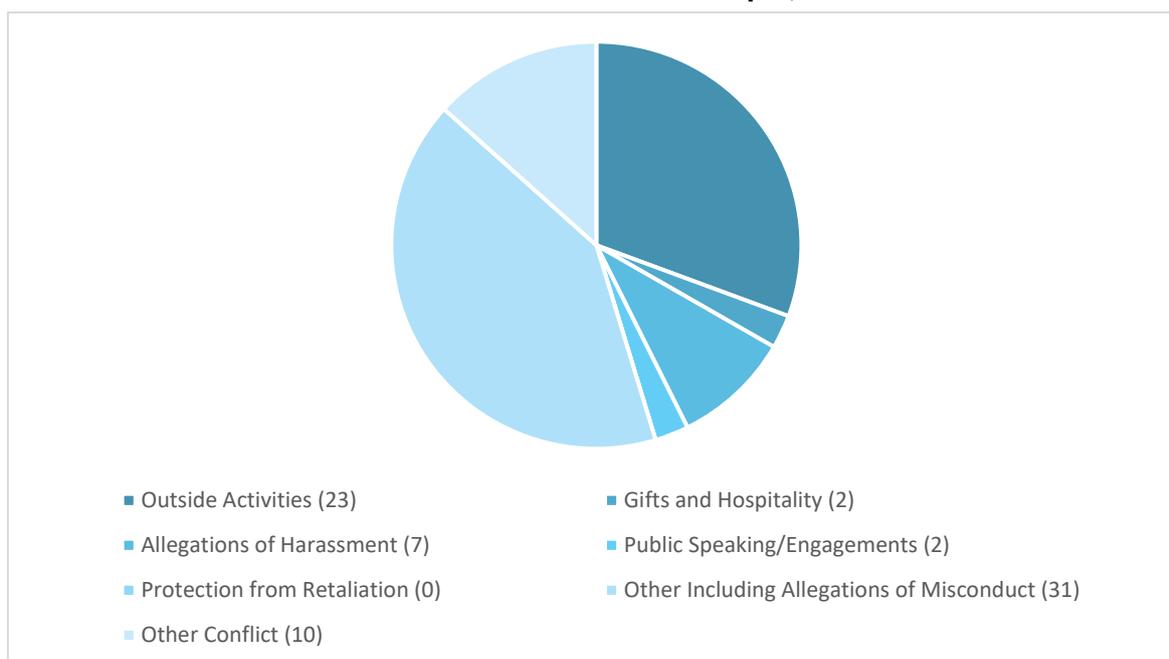
Fonctionnement du Bureau d'éthique

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

Services de conseil confidentiels

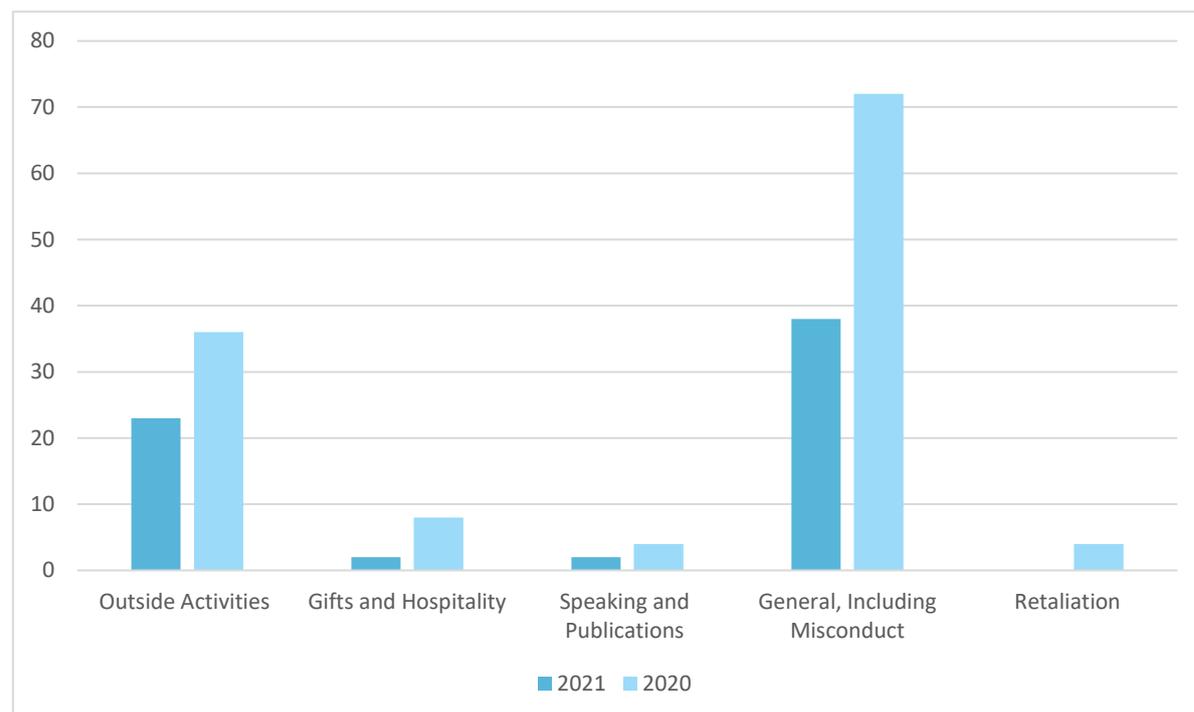
25. Le Bureau d'éthique fournit des services consultatifs confidentiels et des conseils pragmatiques sur une variété de questions, y compris, mais sans s'y limiter, les conflits d'intérêts, l'acceptation de cadeaux, d'honneurs et de récompenses, l'engagement dans des activités extérieures, le recrutement et le travail avec des proches, l'engagement dans des activités politiques et le respect des normes de conduite de la fonction publique internationale. Il fournit des services de conseil confidentiels au personnel et à la direction.
26. Le Bureau d'éthique exerce une fonction préventive, en contribuant à atténuer les différents risques et en fournissant aux membres du personnel des conseils pratiques et des mesures pour éliminer les préoccupations relatives aux conflits d'intérêts afin de garantir que leur conduite reste conforme aux normes applicables. Toutes les demandes de conseil et de consultation du Bureau d'éthique sont strictement confidentielles, afin d'encourager les personnes à se manifester et à demander conseil.^{xiv}
27. Ces services de conseil concernent les questions relatives à la vie professionnelle et personnelle des membres du personnel. Conformément aux Normes de conduite de la fonction publique internationale, le comportement des fonctionnaires internationaux dans leur vie privée peut également rejaillir sur les organisations pour lesquelles ils travaillent. Il est donc essentiel de veiller à ce que les membres du personnel aient accès à un service privé et confidentiel qui offre des conseils sur la manière d'atténuer les conflits et les risques potentiels de manière appropriée. La création d'un nouveau bureau d'éthique indépendant contribuera, nous l'espérons, à renforcer la confiance entre les membres du personnel et à encourager davantage de membres du personnel à demander des conseils et des orientations confidentiels. Ceci est particulièrement pertinent si l'on considère que le manque de confiance dans l'indépendance de la fonction a été précédemment identifié comme une préoccupation majeure.^{xv} En 2021, le Bureau d'éthique a reçu un total de 75 demandes d'avis sur les sujets reflétés dans le graphique ci-dessous.

Illustration 1. Services de conseil du Bureau d'éthique, 2021



28. Il est à noter qu'aucune des sept demandes d'avis concernant des allégations de harcèlement en 2021 n'a été qualifiée d'allégation de harcèlement sexuel.
29. Les 75 demandes d'avis reçues en 2021 sont inférieures de 43 % aux 124 demandes reçues en 2020 (figure 2). Cette diminution peut être due à la pandémie de COVID-19 et au fait que le personnel s'est fortement concentré sur les processus et procédures d'alignement au cours de la période de référence 2021. En outre, le poste n'a pas été occupé pendant la période d'août à octobre 2021. Le poste a été temporairement occupé par un responsable de l'éthique par intérim, d'octobre 2021 à fin février 2022.

Illustration 2. Services consultatifs du Bureau d'éthique, 2020-2021



30. Il est à noter que les rapports établis jusqu'à présent ont regroupé toutes les demandes d'avis concernant des fautes présumées dans une catégorie générale, qui comprenait d'autres demandes d'avis généraux et d'informations supplémentaires. À l'avenir, les rapports statistiques seront examinés et des ajustements supplémentaires pourront être apportés, le cas échéant, pour accroître la transparence.
31. Il est également à noter qu'une nouvelle politique de recrutement révisée a été publiée au début de l'année 2022, qui comprend une section exigeant une évaluation de l'intégrité des candidats lors des exercices de sélection, à la demande du département de gestion du personnel. La nouvelle politique de recrutement stipule qu'un candidat ne pourra pas être sélectionné s'il est déterminé qu'il ne répond pas aux normes d'intégrité les plus élevées, et que le Bureau d'éthique pourra être consulté, le cas échéant, dans le cadre de ces déterminations. Il s'agit d'un nouveau domaine dans lequel le Bureau d'éthique pourrait être impliqué afin de garantir que tous les candidats sélectionnés à l'ONUSIDA répondent aux normes d'intégrité les plus élevées.

Garantir les normes de conduite les plus élevées

32. Les demandes de conseils concernant une faute présumée ou d'autres questions peuvent être adressées au Bureau d'éthique, soit directement, soit par le biais de la ligne

directe sur l'intégrité. Le rôle du Bureau d'éthique est de conseiller, de soutenir et d'aider les membres du personnel et d'autres personnes à garantir les normes de conduite les plus élevées et de guider les membres du personnel et d'autres personnes sur les actions possibles pour répondre à leurs préoccupations.

33. Une nouvelle politique de prévention et de traitement des comportements abusifs a été publiée en mars 2021. La nouvelle politique a une portée plus large et comprend une position de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de comportement abusif, notamment le harcèlement, le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus de pouvoir. En vertu de la nouvelle politique, tous les membres du personnel sont tenus de signaler les comportements abusifs et tous les responsables sont tenus de répondre rapidement aux signalements de comportements abusifs.^{xvi} La politique détaille les exigences relatives aux mesures formelles et informelles pour traiter les comportements abusifs, y compris les enquêtes et les actions correctives. Un autre élément clé est que la politique ne prévoit aucun délai pour signaler un comportement abusif, ce qui élimine tout délai de prescription pour présenter des réclamations.
34. En vertu de la section 7.4 de la nouvelle politique, le Bureau d'éthique peut également être consulté directement par le personnel et d'autres personnes pour obtenir des conseils et une assistance en cas d'expérience ou de témoignage d'une conduite abusive. Les membres du personnel sont encouragés à contacter le Bureau d'éthique pour obtenir des conseils sur la marche à suivre, y compris, si nécessaire, le dépôt d'une plainte officielle auprès de l'IOS de l'OMS pour enquête. Le Bureau d'éthique continuera à donner des conseils confidentiels aux membres du personnel sur la manière de traiter les cas de conduite abusive dans ce nouveau cadre, dans l'espoir d'éliminer les cas de conduite abusive conformément à l'engagement de tolérance zéro énoncé dans la nouvelle politique. Le Bureau d'éthique s'engage par la présente à donner la priorité à toutes les questions impliquant des allégations d'inconduite sexuelle, afin de garantir qu'elles soient traitées rapidement, avec le niveau approprié de sensibilité et de soin, et avec une approche centrée sur la victime.
35. Toute partie, qu'elle soit externe ou interne, peut déposer une plainte pour mauvaise conduite ou toute autre préoccupation au sein de l'ONUSIDA par l'intermédiaire de la ligne directe sur l'intégrité. La ligne directe sur l'intégrité est un service confidentiel, gratuit, disponible 24/24 h et 365 jours par an. Elle est accessible depuis n'importe où pour soulever des préoccupations éthiques ou signaler des problèmes concernant l'ONUSIDA. Elle est administrée dans les six langues de l'ONU. Les rapports peuvent être déposés directement en ligne via ce [lien](#) ou par téléphone. La ligne directe sur l'intégrité accepte les rapports anonymes et est tenue par contrat de ne pas divulguer d'informations permettant d'identifier les personnes qui l'utilisent, à moins que l'utilisateur ne donne son autorisation expresse. Les rapporteurs peuvent utiliser la ligne directe de l'ONUSIDA sur l'intégrité en toute confiance, sachant que les rapports anonymes ne seront pas retracés. Depuis décembre 2021, la ligne directe sur l'intégrité est administrée par une nouvelle société professionnelle tierce, afin de préserver la confidentialité et, sur demande, l'anonymat.
36. La ligne directe est ouverte à toute personne ayant une préoccupation, y compris les membres du personnel de l'ONUSIDA, le personnel externe, les contractants, les partenaires et les personnes extérieures à l'organisation. La ligne directe pour l'intégrité ne remplace ni ne modifie les autres méthodologies ou politiques d'établissement de rapports de l'ONUSIDA, qui restent en vigueur. Elle vise à compléter les mécanismes existants et à permettre aux personnes d'exprimer plus facilement leurs préoccupations de manière confidentielle. Le Bureau d'éthique est impliqué dans l'examen des rapports reçus via la ligne d'assistance téléphonique sur l'intégrité. Plus précisément, la plateforme notifie automatiquement le Bureau d'éthique lorsqu'elle reçoit un rapport

concernant l'ONUSIDA. Le Bureau d'éthique peut alors accéder au rapport sur la plateforme. Dans les cas où des rapports anonymes sont faits, le Bureau d'éthique n'est pas en mesure de voir ou de retracer l'origine du rapport.

37. Le Bureau d'éthique est tenu à une stricte confidentialité et tout rapport reçu est traité de manière confidentielle et adressé au département concerné, notamment à l'IOS de l'OMS, à la gestion du personnel ou à 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, pour une consultation et/ou les prochaines étapes. En 2021, un total de cinq rapports a été reçu via la ligne directe sur l'intégrité, contre un total de neuf rapports en 2020. Quatre de ces rapports concernaient des allégations de harcèlement et un concernait la santé et la sécurité (COVID-19). La ligne directe sur l'intégrité est un outil qui permet de mieux garantir l'engagement de l'ONUSIDA à respecter les normes d'éthique les plus élevées. Le Bureau d'éthique a l'intention de prendre de nouvelles mesures pour promouvoir l'utilisation de la ligne directe sur l'intégrité, tant en interne qu'en externe, car il s'agit d'un outil de responsabilisation important pour l'organisation. Une visibilité et une utilisation accrues de la ligne directe sur l'intégrité peuvent contribuer à garantir une responsabilité accrue pour toutes les opérations et activités de l'ONUSIDA, y compris pour l'ensemble du personnel.

Protection contre les représailles

38. Le Bureau d'éthique est responsable de la gestion de la politique de l'OMS en matière de dénonciation et de protection contre les représailles, telle qu'elle a été adaptée à l'ONUSIDA.^{xvii} Cette politique couvre le signalement d'actes répréhensibles présumés qui impliquent un risque pour l'entreprise, ainsi que les cas de représailles réelles ou de menaces. Elle détaille les mécanismes en place pour traiter les soupçons d'actes répréhensibles et la manière dont l'ONUSIDA peut protéger les dénonciateurs. En vertu de cette politique, les personnes peuvent soumettre des demandes de protection contre les représailles au Bureau d'éthique, et le Bureau d'éthique est habilité à émettre des recommandations pour imposer des mesures provisoires afin de protéger les personnes contre les représailles. Cette politique s'applique aux membres du personnel qui signalent, en toute bonne foi, des soupçons d'actes répréhensibles ayant une importance pour l'entreprise et qui, en conséquence, peuvent faire l'objet de représailles. L'esprit et le principe de cette politique s'appliquent également aux personnes qui ne font pas partie du personnel et qui signalent des actes répréhensibles présumés.⁶

39. En plus de ce cadre, il est également noté qu'en vertu de la politique récemment publiée sur la prévention et le traitement des comportements abusifs, le Bureau d'éthique peut être impliqué dans l'évaluation des questions de représailles. Plus précisément, lorsqu'une plainte pour comportement abusif peut présenter un risque de représailles immédiates ou futures à tout moment au cours d'une enquête, le service d'enquête IOS de l'OMS consultera le Bureau d'éthique, qui pourra recommander des mesures de protection contre les représailles, conformément à la politique de dénonciation.^{xviii} Le lien entre la nouvelle politique et la politique en matière de dénonciation est un développement bienvenu.

40. Les représailles à l'encontre de toute personne ayant signalé un comportement abusif ou ayant coopéré à une enquête connexe sont également interdites par la politique sur les

⁶Basé sur la section 1(7) de la politique de l'OMS sur la dénonciation et la protection contre les représailles (2015)

Elle sert de guide pour concevoir des mesures efficaces au cas par cas afin de répondre aux circonstances spécifiques des non-fonctionnaires et à leur vulnérabilité particulière aux mesures de rétorsion.

comportements abusifs, renforçant ainsi les dispositions relatives à l'interdiction des représailles, qui sont incluses dans la politique sur les dénonciations.^{xix} En outre, le signalement anonyme est autorisé dans le cadre de la nouvelle politique de prévention et de traitement des comportements abusifs. Cela ajoute une couche supplémentaire de protection pour les membres du personnel contre toute forme de représailles. La ligne directe sur l'intégrité permet également de faire un rapport anonyme.

41. La garantie d'une protection efficace contre les représailles pour les membres du personnel est considérée comme une priorité essentielle du Bureau d'éthique pour l'avenir, car il est essentiel de parler et de signaler les cas de mauvaise conduite pour éradiquer les comportements interdits et garantir la responsabilité. L'application et le renforcement des mesures visant à protéger le personnel contre les représailles sont essentiels pour garantir que l'ONUSIDA est un lieu de travail sûr, égalitaire et responsabilisant, où les comportements interdits ne se produisent pas. Cet aspect est identifié comme un domaine d'amélioration pour l'organisation, sur la base des résultats de l'enquête mondiale 2020 auprès du personnel, dans laquelle seuls 37 % des membres du personnel ayant répondu ont indiqué qu'ils étaient convaincus qu'ils ne subiraient pas de conséquences négatives s'ils signalaient un cas de conduite abusive. Cette question a également été identifiée comme un sujet de préoccupation majeur dans le *Rapport du Groupe d'experts indépendants sur la prévention et la réponse au harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir à l'ONUSIDA*.^{xx}
42. Il est noté qu'aucune demande formelle de protection contre les représailles n'a été déposée auprès du Bureau d'éthique en 2021. Afin d'avoir une image précise des activités qui se déroulent au sein de l'organisation du point de vue de la responsabilité, les membres du personnel doivent se sentir à l'aise pour s'exprimer. Le Bureau d'éthique espère accroître la confiance des membres du personnel dans les mécanismes en place pour les protéger contre les représailles, afin d'encourager le signalement des comportements interdits.

Prévention de l'exploitation et des abus sexuels

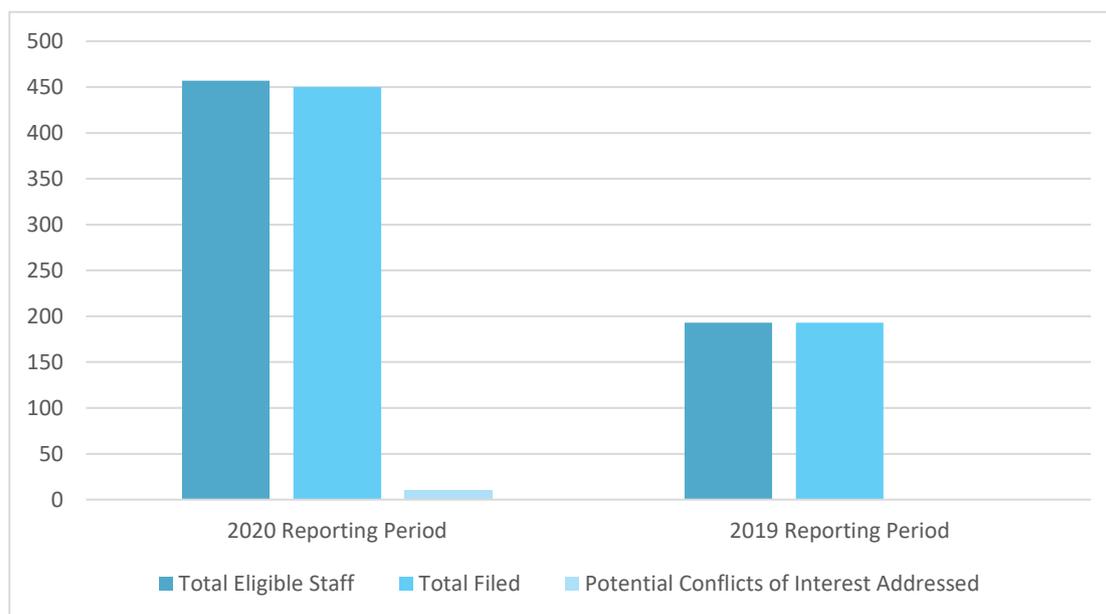
43. Depuis le 3 décembre 2021, l'ancienne politique de l'OMS sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels a été mise en suspens ; elle est en cours de révision. Une directive politique sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels a été publiée^{xxi} et distribuée à l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA en décembre 2021. La nouvelle directive réitère les normes visant à assurer la protection contre l'exploitation et l'abus sexuels, conformément à la circulaire du Secrétaire général de l'ONU intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » (ST/SGB/2003/13).
44. La nouvelle directive de politique générale interdit strictement toutes les formes d'exploitation et d'abus sexuels, déclarant que celles-ci violent les normes et standards juridiques internationaux universellement reconnus. L'exploitation et les abus sexuels sont qualifiés de fautes graves, qui justifient des mesures disciplinaires, y compris le renvoi sans préavis ou la résiliation du contrat. En vertu de la nouvelle directive, le chef de bureau, de département, d'intervention d'urgence ou de mission, selon le cas, est responsable de la création et du maintien d'un environnement qui prévient l'exploitation et les abus sexuels, et il est tenu de prendre les mesures appropriées à cette fin. Le chef de service ou tout autre fonctionnaire délégué est tenu d'informer son personnel des normes de conduite attendues et de veiller à ce que chaque membre du personnel suive la formation obligatoire pour prévenir et traiter l'exploitation et les abus sexuels.

45. La responsable du bureau ou le fonctionnaire désigné, selon le cas, est chargé de prendre des mesures dans les cas où il y a des raisons de croire que l'une des normes a été violée. Ces actions doivent être conformes aux règles et procédures établies et/ou au statut contractuel de l'individu, et elles incluent le signalement des soupçons au service IOS de l'OMS pour examen et enquête, le cas échéant. La responsable du bureau est tenue de nommer un fonctionnaire, d'un niveau suffisant, qui servira de point de contact pour recevoir les rapports sur les cas d'exploitation et d'abus sexuels. Tous les rapports d'exploitation et d'abus sexuels sont traités de manière confidentielle et doivent être signalés à l'IOS de l'OMS sans délai.
46. À ce jour, des points focaux ont été nommés à l'ONUSIDA et des mesures supplémentaires seront prises pour garantir le respect de la directive politique et une formation appropriée. Il est également noté que tous les membres du personnel sont tenus de suivre une formation obligatoire sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Le taux d'achèvement à l'ONUSIDA est actuellement de 83 %.

Formulaire de déclaration d'intérêt

47. Le Bureau d'éthique est chargé d'administrer un 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 de ce programme est d'examiner tout conflit d'intérêts direct ou potentiel qui pourrait avoir des conséquences néfastes pour les membres du personnel et/ou l'ONUSIDA. Le personnel de direction clé fournit également des informations sur la norme IPSAS 20 qui sont incluses dans les états financiers de l'ONUSIDA. Les deux formes ont été fusionnées en 2021. Le cadre d'éligibilité a également été élargi pour inclure, entre autres, tous les membres du personnel de niveau G5 et plus (ou équivalent local) ayant un rôle de demandeur de marchés.
48. Le Bureau d'éthique examine les déclarations et traite tout conflit d'intérêts potentiel identifié directement avec le membre du personnel concerné. En 2021, le nouveau formulaire a été lancé, couvrant la période de déclaration de 2020. Le formulaire a été envoyé à 457 personnes, dont 440 l'ont rempli, soit un taux de remplissage de 96 %. Onze conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés, qui ont tous été résolus. Le cadre élargi a étendu les conditions d'admissibilité de 137 %, ce qui a entraîné un nombre nettement plus élevé d'agents tenus de soumettre le formulaire, alors qu'il n'y a eu que 193 soumissions en 2020, couvrant la période de référence 2019 (figure 3).

Illustration 3. Rapport de déclaration d'intérêt



49. À l'avenir, le processus de déclaration d'intérêts sera revu afin d'évaluer les nouvelles mesures qu'il pourrait être nécessaire de mettre en place (outre le formulaire de déclaration annuelle) pour s'assurer que certaines catégories de personnes déclarent les conflits potentiels lors de leur intégration initiale dans l'organisation, le cas échéant.

Éthique, sensibilisation, communication et vulgarisation

50. Une fonction essentielle du Bureau d'éthique est de contribuer au développement de la formation et de l'éducation sur les questions d'éthique, en coordination avec d'autres bureaux, et de mener des activités de sensibilisation à l'éthique. Cela permet de sensibiliser le personnel et la direction aux questions d'éthique, d'accroître la connaissance des politiques et procédures pertinentes et de renforcer la conformité au cadre réglementaire de l'organisation. En 2021, le Bureau d'éthique a participé à des activités de formation et de sensibilisation à divers titres, notamment en ce qui concerne les événements de sensibilisation qui promeuvent la tolérance zéro pour toutes les formes de comportement abusif, notamment la discrimination, l'abus de pouvoir, le harcèlement et le harcèlement sexuel.

51. En avril 2021, une formation virtuelle a été organisée pour le bureau national de la République démocratique du Congo sur l'éthique et les normes de conduite. La formation a été assurée par l'ancien responsable de l'éthique. Elle a été proposée à l'équipe nationale dans le cadre d'une série de sessions visant à soutenir la transformation de la culture, le travail d'équipe et l'efficacité des performances. La formation à l'éthique a fait suite à une première session avec l'équipe sur l'antiracisme et le respect de la diversité, et elle a fourni des conseils sur les normes de conduite appropriées dans l'organisation. La formation sur l'éthique a préparé le terrain pour des sessions de suivi sur la communication efficace en équipe, préparées par un consultant du Bureau de l'Ombudsman pour les Fonds et Programmes des Nations Unies à New York, en collaboration avec le Bureau du Médiateur de l'OMS et complétées par une session interactive avec un groupe musical. La formation à la communication s'est concentrée sur la dignité, la civilité et le respect, en tant que fondements de relations de travail positives, conformément aux valeurs et aux compétences fondamentales des

Nations unies. Le cours s'est concentré sur l'encouragement d'un lieu de travail respectueux et a examiné des stratégies pour créer une culture de travail qui soit saine, sûre et inclusive. En plus de la session de formation initiale sur l'éthique, l'ancien responsable principal de l'éthique a organisé des sessions de suivi supplémentaires avec le bureau de pays de la République démocratique du Congo en 2021.

52. L'adoption de la nouvelle politique de prévention et de traitement des comportements abusifs en mars 2021 s'est accompagnée d'une formation en ligne pour tout le personnel sur le contenu de la politique. Organisée en avril 2021, cette formation est le fruit d'une collaboration entre plusieurs équipes de l'ONUSIDA, notamment le Bureau d'éthique, les Communications internes, le groupe politique et juridique de la Gestion du personnel, la Transformation culturelle, le Bureau du Médiateur, l'Association du personnel et le conseiller du personnel. La formation a mis l'accent sur la compréhension des nouvelles dispositions de la politique, sur la manière de signaler un comportement abusif et sur les services de soutien mis à la disposition du personnel. La tolérance zéro a été soulignée, ainsi que l'obligation spécifique des managers de traiter les rapports de comportement abusif. La formation a été menée avec des traductions disponibles dans différentes langues et a été suivie par des membres du personnel du monde entier.
53. En outre, une campagne pluriannuelle sur le lieu de travail portant sur la prévention et la lutte contre les comportements abusifs (#Respect) a été lancée par l'équipe de la communication interne. Cette campagne comprenait la distribution de documents éducatifs à tout le personnel de l'ONUSIDA dans le monde. Ces documents renforcent le message selon lequel toutes les formes de comportement abusif sont interdites et fournissent aux membres du personnel les coordonnées de divers services de soutien au sein de l'organisation afin de les aider dans les cas où ils seraient confrontés à un comportement abusif ou en seraient témoins. Dans le cadre de cette campagne de communication pluriannuelle, des tables rondes et des formations sont proposées au personnel sur différents aspects de la nouvelle politique.
54. Dans ce contexte, une session inaugurale s'est tenue en novembre 2021, qui portait spécifiquement sur la prévention et le traitement du harcèlement sexuel. La nouvelle responsable du Bureau d'éthique a présenté les dispositions de la politique relatives à la prévention du harcèlement sexuel, les comportements pouvant être qualifiés de harcèlement sexuel, ainsi que les mécanismes disponibles pour soutenir le personnel s'il est confronté à des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.⁷ Le Bureau d'éthique continuera à participer aux efforts de formation visant à réduire les cas de comportement abusif et il encouragera la sensibilisation et la formation du personnel à la création d'un environnement de travail respectueux et sûr.
55. En outre, tout le personnel de l'ONUSIDA est tenu de suivre des cours de formation obligatoires, notamment la formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) pour le personnel des Nations Unies, ainsi qu'un cours sur l'éthique et l'intégrité aux Nations Unies. En mars 2022, 77 % des membres du personnel avaient suivi leur formation sur l'éthique et l'intégrité, 91 % avaient suivi la formation sur la prévention du harcèlement et de l'abus de pouvoir, 83 % avaient suivi la formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA) et 64 % avaient suivi la formation sur la prévention de la fraude et de la corruption. Des rappels seront envoyés aux membres du personnel qui n'ont pas suivi leurs formations obligatoires afin de les encourager à terminer leurs cours.

⁷ La nouvelle responsable du Bureau d'éthique a fait cette présentation alors qu'elle occupait un poste temporaire à l'ONUSIDA en tant que conseillère juridique et politique.

56. À l'avenir, le Bureau d'éthique prévoit de reprendre les activités de formation qu'il menait auparavant, mais qui ont été mises en attente en raison de la pandémie de COVID-19 et des transitions au sein du Bureau d'éthique. Il s'agit notamment de contribuer à l'accueil et à l'intégration des hauts responsables au sein de l'ONUSIDA, en coordination et en collaboration avec l'équipe de gestion du personnel, ainsi que de participer aux formations destinées aux nouveaux directeurs de pays et à diverses équipes au sein de l'organisation. Ces formations porteraient sur le rôle du Bureau d'éthique, les préoccupations éthiques et les signaux d'alarme dont les membres du personnel doivent être conscients, les conflits d'intérêts, l'acceptation d'instructions des États membres et l'engagement dans des activités politiques. Les formations porteraient également sur diverses obligations, notamment le dépôt de formulaires de déclaration d'intérêt, le cas échéant.
57. L'obligation d'adhérer aux normes de conduite les plus strictes serait également au cœur des formations supplémentaires. Un autre objectif essentiel serait d'accroître la sensibilisation à la politique de dénonciation et de protection contre les représailles et aux moyens par lesquels les personnes peuvent demander conseil et assistance au Bureau d'éthique dans le cas où elles s'engagent dans une activité protégée par la politique, ainsi que d'assurer la prévention de l'exploitation et des abus sexuels.

Cohérence des politiques

58. L'un des rôles clés du Bureau d'éthique est de promouvoir la cohérence des politiques et de garantir une application cohérente et équitable des règles de l'organisation. Le Bureau d'éthique fournit des conseils et des orientations au personnel et à la direction afin de s'assurer que les politiques et procédures de l'organisation sont appliquées correctement et que les conflits d'intérêts sont atténués. À cet égard, la responsable du Bureau d'éthique participe en tant que membre de l'équipe de travail sur l'alignement, en assistant à ses réunions et en fournissant des contributions d'un point de vue éthique sur le processus d'alignement. Ces contributions ont pour but d'harmoniser les pratiques et les procédures, de parvenir à une application cohérente et équitable du cadre réglementaire et de faire en sorte que le processus d'alignement soit mené de manière équitable et transparente.

Participation au réseau multilatéral d'éthique

59. Le Bureau d'éthique interagit avec d'autres agences par le biais du Réseau d'éthique des organisations multilatérales (ENMO), qui comprend les bureaux d'éthique des organisations du système des Nations Unies, des institutions financières internationales et d'autres organisations multilatérales. L'ENMO offre un forum permettant aux membres d'échanger des informations et des expériences, et de collaborer sur des questions d'intérêt commun et d'applicabilité générale à leurs fonctions. L'objectif est de renforcer la capacité professionnelle des fonctions d'éthique et de promouvoir des normes de pratique et de responsabilité parmi les organisations membres. L'ENMO organise des conférences annuelles qui traitent de questions d'intérêt commun. À l'avenir, le Bureau d'éthique assistera aux réunions de l'ENMO 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.

Questions supplémentaires et priorités identifiées

Diversité, équité et inclusion

60. Le Bureau d'éthique cherche à contribuer à la promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion à l'ONUSIDA en soutenant l'équipe de transformation culturelle et d'autres départements dans la création d'un environnement de travail sûr, égalitaire et responsabilisant, et en encourageant le respect de la diversité comme valeur fondamentale de l'ONUSIDA. Plus précisément, le guide éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA indique que les valeurs fondamentales de l'ONUSIDA comprennent (i) l'engagement en faveur de la lutte contre le VIH, (ii) l'intégrité et (iii) le respect de la diversité.⁸ Le respect de la diversité implique de traiter toutes les personnes avec dignité et respect, de tirer parti des diverses perspectives des collègues et des partenaires, d'être conscient de ses propres préjugés, d'agir pour lutter contre la discrimination ou l'intolérance et d'inclure divers points de vue dans le travail quotidien et la prise de décision.^{xxii}
61. Des initiatives spécifiques de transformation de la culture sont envisagées à l'avenir à l'ONUSIDA en relation avec la promotion de la diversité, de l'égalité des sexes, du féminisme et de l'antiracisme. Il est essentiel de soutenir ces initiatives et de faire en sorte que l'ONUSIDA soit un lieu de travail diversifié, égalitaire et inclusif pour que l'organisation soit un leader crédible dans la lutte contre les inégalités et la discrimination dans le contexte de la riposte mondiale au VIH. Il est rappelé que la promotion d'un environnement de travail diversifié, égalitaire et inclusif peut jouer un rôle essentiel dans la recherche et le traitement de diverses formes de mauvaises conduites, en particulier la mauvaise conduite sexuelle. Par exemple, la recherche montre que les inégalités et la discrimination sont à la base du harcèlement sexuel.^{xxiii} La recherche montre également que « l'un des facteurs prédictifs les plus importants du harcèlement sexuel est la culture organisationnelle » et que la garantie d'un environnement de travail respectueux et la promotion d'un leadership diversifié peuvent jouer un rôle essentiel dans la réduction de ces comportements interdits.^{xxiv}
62. Sur la base des constatations et des conclusions figurant dans le rapport du groupe d'experts indépendants, des améliorations supplémentaires peuvent être nécessaires dans ces domaines. Une évaluation préliminaire de l'environnement de travail à l'ONUSIDA montre également que des mesures supplémentaires devraient être introduites pour promouvoir l'antiracisme au sein de l'organisation. La politique de l'ONUSIDA en matière de diversité et d'inclusion a été publiée en 2009 et doit être révisée afin de traiter ces questions de manière exhaustive et de refléter avec précision la situation actuelle et les besoins de l'organisation. Il est également noté que le CCI mène actuellement un examen et une enquête à l'échelle du système des Nations Unies sur les initiatives de lutte contre le racisme, dont les résultats seront évalués et intégrés dans les domaines qui relèvent du mandat du Bureau d'éthique.
63. Le Bureau d'éthique cherche à encourager la promotion du respect de la diversité comme valeur fondamentale en participant à des formations, des discussions et d'autres initiatives. Cela nécessitera une gestion efficace des affaires signalées au Bureau d'éthique dans ce domaine, et l'encouragement de mesures correctives pour les comportements qui ne respectent pas cette valeur. Comme indiqué plus haut, cela peut également nécessiter un renforcement de l'établissement de rapports et de la collecte de données anonymes sur les questions adressées au Bureau d'éthique qui ont trait à des problèmes relevant de ce domaine, notamment les allégations concernant toute forme d'inconduite sexuelle ou de discrimination raciale ou autre.

Améliorer la sensibilisation et rationaliser les processus et procédures

⁸ Ces valeurs fondamentales sont issues du cadre de compétences du Secrétariat de l'ONUSIDA.

64. Une autre priorité immédiate consiste à mettre à jour et à simplifier les supports de communication, tant en interne qu'en externe, afin de permettre aux employés, au personnel et aux partenaires de retrouver plus facilement les informations essentielles et d'accéder aux politiques et procédures applicables aux questions relevant du mandat du Bureau d'éthique. Il s'agit notamment de rendre plus facilement accessibles les informations relatives à la ligne directe sur l'intégrité, afin que chacun, y compris les partenaires externes, puisse signaler des problèmes concernant l'ONUSIDA.
65. Des efforts seront déployés pour rationaliser les processus et les procédures, afin qu'il soit plus facile pour le personnel et la direction de garantir le respect du cadre réglementaire. Cela inclut la mise à jour du site Web d'éthique et la création éventuelle de formulaires standardisés qui peuvent être soumis directement au Bureau d'éthique pour examen. Les observations préliminaires montrent que le processus régissant les détachements et les engagements avec les acteurs non étatiques pourrait également devoir être évalué, afin de garantir une clarté appropriée.
66. Les dispositions du guide d'éthique du Secrétariat de l'ONUSIDA, initialement publié en 2015, devront être révisées pour refléter précisément les réalités actuelles, ainsi que le cadre réglementaire actualisé de l'organisation. Ce processus a déjà commencé et se poursuivra jusqu'à son terme. D'autres modifications devront peut-être être apportées au guide de déontologie du Secrétariat de l'ONUSIDA afin de refléter les résultats du prochain rapport du CCI sur l'éthique dans le système des Nations Unies, qui devrait être publié dans un avenir proche.
67. L'accent sera également mis sur les efforts de formation, de sensibilisation et d'information pour faire en sorte que l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA connaisse les normes qui lui sont applicables et qu'il se conduise conformément à ces normes.

Renforcement de la collaboration et construction d'une culture éthique

68. Les derniers domaines prioritaires comprennent une collaboration renforcée avec l'IOS de l'OMS afin de s'assurer que des mesures appropriées sont en place en ce qui concerne le renvoi et le traitement des cas, et la consultation sur les questions relatives à la protection contre les représailles. À cet égard, un nouveau protocole d'accord avec l'IOS de l'OMS a été finalisé au début de 2022 pour garantir que les enquêtes pour l'ONUSIDA sont menées dans un cadre défini. Le Bureau d'éthique salue ces efforts et collaborera avec l'IOS de l'OMS pour s'assurer qu'une coordination adéquate a lieu dans les domaines qui relèvent de la compétence du Bureau d'éthique.
69. Des efforts supplémentaires sont également prévus pour assurer une collaboration continue avec le bureau du médiateur de l'OMS et pour promouvoir la résolution informelle des conflits. La résolution informelle des conflits par le recours à un médiateur s'est avérée bénéfique dans le contexte de l'emploi, car elle peut contribuer à faciliter le dialogue et à rétablir les relations de travail dans un environnement moins conflictuel, ainsi qu'à résoudre les conflits interpersonnels.^{xv} Dans la mesure où ces conflits peuvent être adressés au Bureau d'éthique, la résolution informelle des conflits sera encouragée, le cas échéant. D'après les informations reçues du Bureau du Médiateur de l'OMS, le nombre de cas reçus de l'ONUSIDA pour 2021 a diminué par rapport à 2020. Le Bureau d'éthique prévoit de travailler avec le Bureau du Médiateur pour encourager les membres du personnel à rechercher une résolution informelle des conflits lorsque cela est utile.
70. L'amélioration de la résolution informelle des conflits par divers moyens peut contribuer à créer un environnement de travail plus positif, ainsi qu'à réduire les coûts. Comme indiqué dans le rapport 2019 du CCI, le règlement formel des différends et les frais

juridiques ont entraîné des dépenses importantes. Plus précisément, les frais juridiques globaux en 2016-2018 ont plus que doublé et on estime que les récentes affaires de mauvaise conduite ont coûté près de 1,3 million de dollars au Secrétariat.^{xxvi} Ces coûts estimés ne tiennent pas compte de l'impact des cas de mauvaise conduite et des atteintes à la réputation sur les efforts de mobilisation des ressources de l'ONUSIDA.^{xxvii}

71. Comme indiqué dans le rapport 2010 du CCI sur l'éthique dans le système des Nations Unies, on espère que la fonction d'éthique pourra « empêcher que les questions ne deviennent des problèmes nécessitant une résolution des conflits » et que « à mesure que les bureaux d'éthique s'implanteront dans les organisations, les ressources consacrées à la résolution des conflits diminueront ». ^{xxviii} Ce modèle et cette norme sont particulièrement pertinents pour l'ONUSIDA à ce stade critique. Il est à espérer que le renforcement, l'amélioration et l'autonomisation du Bureau d'éthique indépendant peuvent constituer une mesure préventive essentielle pour atténuer les risques et résoudre les questions et les différends avant qu'ils n'atteignent un niveau nécessitant une résolution formelle ou créant des problèmes importants.

Conclusion

72. Des réalisations clés ont été faites au cours de la période de référence pour renforcer la fonction d'éthique et mettre en place le nouveau Bureau d'éthique indépendant. Des mesures supplémentaires sont nécessaires pour assurer le fonctionnement efficace du Bureau d'éthique, notamment en ce qui concerne la fourniture de ressources et d'un soutien appropriés, ainsi que la clarification de certaines politiques et procédures. Le nouveau Bureau d'éthique espère s'appuyer sur les efforts réalisés à ce jour pour encourager une forte culture de l'éthique et de la responsabilité à l'ONUSIDA, notamment en contribuant à réduire les cas de mauvaise conduite et autres comportements interdits, et en encourageant un environnement de travail positif fondé sur les principes de collaboration mutuelle, d'inclusion et de respect.

Propositions de décisions

73. Le CCP est invité à prendre note du rapport du Bureau d'éthique.

Références

- ⁱ Report of the 44th Programme Coordinating Board Meeting, (UNAIDS/PCB (44)/19.22), December 2019, pp. 41-42 ([05112019_UNAIDS_PCB45_Report-44thPCB_EN.pdf](#)).
- ⁱ Report on the Working Group of the Programme Coordinating Board to strengthen the PCB's monitoring and evaluation role on zero tolerance against harassment, including sexual harassment, bullying and abuse of power at the UNAIDS Secretariat (hereinafter "2019 Working Group Report"), June 2019, (UNAIDS/PCB (44)/19.5), pp. 36 and 47 ([UNAIDS_PCB44_19.5_EN.pdf](#)).
- ⁱ See also Report of the Joint Inspection Unit on Ethics in the United Nations System (hereinafter "2010 JIU Report") (JIU/REP/2010/3) ([Joint Inspection Unit Report on Ethics in the United Nations System](#)).
- ⁱ Note *ii*, above, 2019 Working Group Report at para. 73.
- ⁱ Note *i*, above, at pp. 41-42.
- ⁱ Note *ii*, above, 2019 Working Group Report.
- ⁱ Review of the Management and Administration of the Joint United Nations Programme on HIV/AIDS, (JIU/REP/2019/7), at paras. 101–104 and 124 ([14112019_UNAIDS_PCB45_JIU_REP_2019_EN.pdf](#)).
- ⁱ Report of the 45th Meeting of the Programme Coordinating Board, (UNAIDS/PCB (45)/19.38), at pp. 46, 47 ([UNAIDS_PCB46_Report-of-the-45th-PCB_EN.pdf](#)).
- ⁱ Report of the Ethics Office – Organizational Oversight Reports, (UNAIDS/PCB (48)/21.6) ([PCB_48_Ethics_Office_Report_EN.pdf \(unaids.org\)](#)).
- ⁱ Note *vii*, above, at para. 101.
- ⁱ Notes *ii*, *iii*, and *ix*, above.
- ⁱ United Nations Secretariat Administrative Instruction, Unsatisfactory Conduct, Investigations and the Disciplinary Process, (ST/AI/2017/1), October 2017 ([ST/AI/2017/1 - E - ST/AI/2017/1 -Desktop \(undocs.org\)](#)).
- ⁱ Note *vii*, above, at p. 24.
- ⁱ Section 1.4 of the UNAIDS Secretariat Ethics Guide.
- ⁱ See, for example, the Report on the work of the Independent Expert Panel on prevention of and response to harassment, including sexual harassment, bullying and abuse of power at UNAIDS Secretariat (hereinafter "Report of the Independent Expert Panel"), at paras. 109 and 165 ([Report of the Independent Expert Panel on prevention of and response to harassment, including sexual harassment, bullying and abuse of power at UNAIDS Secretariat](#)).
- ⁱ Section 4.1(g) and Section 5 of the WHO policy on preventing and addressing abusive conduct, March 2021 ([policy-on-addressing-and-preventing-abusive-conduct-01032021.pdf \(who.int\)](#)).
- ⁱ WHO policy on whistleblowing and protection against retaliation, 2015.
- ⁱ Note *xvii*, above, at section 8.8.
- ⁱ *Id.* at section 4.1(h).
- ⁱ Note *xv*, above, at paras. 78, 110, and 165–167.
- ⁱ See [Information on Policy Directive on Protection from sexual exploitation and sexual abuse \(SEA\) \(who.int\)](#)
- ⁱ Section 2.4.3 of the UNAIDS Secretariat Ethics Guide.
- ⁱ What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment. New York: UN Women; September 2019, p. 9 ([Discussion-paper-What-will-it-take-Promoting-cultural-change-to-end-sexual-harassment-en.pdf](#)).
- ⁱ Note *ii*, above, at para. 36. (Report of the PCB WG on harassment)
- ⁱ See Activities of the Office of the United Nations Ombudsman and Mediation Services, Report of the Secretary-General, A/76/140, para. 93 ([N2119136.pdf \(un.org\)](#)) ("The Office [of the United Nations Ombudsman] continues to play a key role in promoting and facilitating dialogue between parties in dispute and transforming difficult situations into ones of mutual understanding"). See also United Nations Guidance for Effective Mediation, at p. 1 ([8 November 2019 \(Mediation and Negotiation\) Guidance Effective Mediation_UNDPA2012\(english\).pdf](#)). ("Mediation is one of the most effective methods of preventing, managing and resolving conflicts").
- ⁱ Note *vii*, above, at para. 68.
- ⁱ *Id.* at para. 69.
- ⁱ Note *iii*, above, 2010 JIU Report, at para. 16.

[Fin du document]