

Point 3 de l'ordre du
jour

UNAIDS/PCB (48)/21.6

RAPPORT DU BUREAU DE L'ETHIQUE

Rapports de contrôle organisationnel



29 juin - 2 juillet 2021 | Genève, Suisse
Conseil de coordination du programme de l'ONUSIDA
Date de publication : 10 juin 2021

Autres documents pour ce point : UNAIDS/PCB (48)/21.4 ; UNAIDS/PCB (48)/21.5 ;
UNAIDS/PCB (48)/21.7

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

Prendre note du rapport du Bureau de l'éthique

Conséquences de la mise en œuvre des décisions en matière de coûts : aucune

Sur certaines positions, la lâcheté pose la question : est-ce opportun ? Et puis l'opportunisme arrive et pose la question, est-ce politique ? La vanité pose la question, est-ce populaire ? La conscience pose la question : est-ce bien ? Il arrive un moment où nous devons prendre une position qui n'est ni sûre, ni politique, ni populaire, mais nous devons le faire parce que notre conscience nous dit que c'est bien.

– Martin Luther King, Jr.

INTRODUCTION

1. Ce rapport est présenté au Conseil de coordination du programme (CCP) de l'ONUSIDA à la suite d'une décision prise lors de la 45e réunion du CCP, qui a salué et affirmé l'engagement de la directrice exécutive à établir un point de l'ordre du jour régulier et autonome pour que les fonctions indépendantes appropriées, y compris l'éthique, présentent des rapports directement au CCP.
2. En 2009, le directeur exécutif a créé la fonction d'éthique au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA (ONUSIDA). En 2020, la directrice exécutive a approuvé la création d'un nouveau Bureau de l'éthique distinct de l'ONUSIDA, doté d'un responsable du Bureau de l'éthique. La mission du Bureau de l'éthique consiste à contribuer à garantir que tous les membres du personnel de l'ONUSIDA respectent et exercent leurs fonctions selon les normes d'intégrité les plus strictes, conformément aux lois et réglementations applicables. Alors que les lois et les réglementations se concentrent sur ce qui est « légal », les valeurs et les principes éthiques (la conscience, selon les mots de Martin Luther King, Jr.) soulèvent la question « Est-ce bien ? » Ces deux éléments sont essentiels pour un ONUSIDA éthique.
3. Le présent rapport se compose de trois parties. La première partie du rapport présente un résumé des activités entreprises en 2020, dans le cadre des domaines de travail mandatés pour la fonction d'éthique :
 - fournir des conseils et des orientations en matière d'éthique ;
 - administrer le programme de déclaration d'intérêts ;
 - administrer la politique de protection des dénonciateurs de l'ONUSIDA ;
 - assurer l'éducation et la sensibilisation à l'éthique et aux normes de conduite ; et
 - s'engager dans la fixation de normes et le soutien politique.
4. La deuxième partie de ce rapport se penche sur certaines questions éthiques clés et actuelles à l'ONUSIDA. La troisième partie du rapport traite des efforts déployés pour renforcer la fonction d'éthique en réponse à la demande du CCP à la directrice exécutive de « veiller à ce que la fonction d'éthique du Secrétariat soit conforme aux normes recommandées par le Corps commun d'inspection » et aux recommandations connexes.¹

PARTIE I : ACTIVITÉS DE LA FONCTION D'ÉTHIQUE

Conseil et orientation

5. La confiance du public dans l'ONUSIDA est un atout incommensurable, que l'organisation doit s'efforcer de protéger. Les membres du personnel contribuent à la réputation de l'ONUSIDA par leurs décisions et interactions quotidiennes, qui peuvent soit améliorer, soit être préjudiciables au statut de l'organisation et à son efficacité en tant que fer de lance de la riposte mondiale au sida. L'ONUSIDA peut, et doit,

¹ Rapport de la 44e réunion du Conseil de coordination du programme, ONUSIDA/CCP (44)/19.22, p. 41–42.

démontrer un engagement fort en faveur de l'éthique et de l'intégrité aux niveaux organisationnel et individuel en fournissant à tous les membres du personnel des normes éthiques claires et en les obligeant à respecter ces normes.

6. Le Bureau de l'éthique joue un rôle important dans ce cadre organisationnel par sa fonction consultative, qui permet aux membres du personnel de demander, en toute confidentialité, des conseils pratiques et des orientations à la fois sur les dilemmes éthiques découlant de leur travail ou de leur vie privée, lorsqu'il y a des implications pour l'organisation, et sur des questions telles que la manière de traiter les mauvaises conduites. Si la fonction de conseil en matière d'éthique peut consister à clarifier les normes de l'organisation concernant les activités interdites ou restreintes, elle peut également aider les membres du personnel à faire face à des situations complexes qui ne sont pas spécifiquement traitées dans les réglementations existantes en appliquant les valeurs de l'organisation et en interprétant le cadre réglementaire.
7. En 2020, le Bureau de l'éthique a répondu à 124 demandes de renseignements concernant : activités extérieures (36) ; cadeaux et hospitalité (8) ; discours et publications (4) ; protection contre les représailles (4) ; et autres demandes de conseils en matière d'éthique, d'orientation et d'informations générales, y compris concernant les mauvaises conduites (72).

Programme de déclaration d'intérêts

8. Le Bureau de l'éthique administre un programme annuel de déclaration d'intérêts afin de contribuer à la gestion des risques organisationnels, ainsi qu'au maintien et au renforcement de la confiance du public dans l'intégrité de l'organisation.
9. Conformément à la règle 110.7.2 du Règlement du personnel et au Manuel électronique III.1.2 de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les membres du personnel désignés, y compris tous les membres du personnel du siège et des bureaux régionaux ayant une autorité financière, tous les directeurs nationaux de l'ONUSIDA, tous les cadres dirigeants des bureaux de liaison et les membres du personnel de niveau G5 (ou équivalent local) et supérieur qui sont responsables de l'achat de biens et de services, sont tenus de déposer des déclarations annuelles d'intérêts. En tant que personnes nommées par le Secrétaire général des Nations Unies (ONU), la Directrice exécutive de l'ONUSIDA, la Directrice exécutive adjointe (Programmes) et le Directeur exécutif adjoint (Gestion et relations extérieures) déposent des déclarations financières annuelles auprès du Bureau de l'éthique des Nations Unies, qui aborde avec eux tout conflit d'intérêts potentiel ou perçu, le cas échéant. Ils sont donc exclus du dépôt de la déclaration d'intérêts à l'ONUSIDA.
10. En outre, le Bureau de l'éthique examine les informations relatives aux parties liées de la Norme comptable internationale du secteur public 20 (IPSAS 20), qui sont administrées par le Service de la planification, des finances et de la responsabilité. Elles sont soumises chaque année dans le cadre des exigences financières par le « personnel de gestion clé », qui comprend le directeur exécutif, les directeurs exécutifs adjoints et les directeurs de niveau D1 et plus qui ont l'autorité pour planifier, diriger et contrôler les activités de l'organisation.
11. Pendant la période de référence, au cours du premier trimestre 2020, le programme de déclaration d'intérêts couvrant les informations relatives à l'année civile 2019 a été lancé. Les 193 membres du personnel éligibles ont déposé leur déclaration d'intérêts. Des informations complètes sur le programme lancé au premier trimestre 2021 (couvrant les informations relatives à l'année civile 2020) seront fournies dans le rapport de l'année prochaine. En attendant, les résultats préliminaires montrent que 437

des 464 membres du personnel éligibles (dont 18 membres des principaux cadres dirigeants) ont déposé leurs déclarations d'intérêts à partir du 26 mai 2021. Le nombre de membres du personnel éligibles pour le programme de déclaration d'intérêts a considérablement augmenté au cours du dernier cycle, en raison de l'élargissement de l'éligibilité à (i) tous les membres du personnel de niveau G5 (ou équivalent local) et plus qui ont un rôle de responsable du service des achats, ainsi que (ii) les principaux gestionnaires (autre que les personnes nommées par le Secrétaire général des Nations unies). Le Bureau de l'éthique a examiné tous les formulaires remplis. Tout conflit d'intérêts réel ou potentiel a été abordé avec les membres du personnel concernés.

Administration de la politique de protection des dénonciateurs de l'ONUSIDA

12. Le Bureau de l'éthique administre la politique de dénonciation et de protection contre les représailles. Cette politique est conçue pour encourager le signalement, en toute bonne foi, d'actes répréhensibles présumés, sans crainte de représailles. La politique prévoit des mesures de protection pour le personnel qui signale des actes répréhensibles qui nuisent aux intérêts, à la réputation, aux opérations ou à la gouvernance de l'ONUSIDA, ainsi que pour le personnel qui coopère à des audits ou à des enquêtes dûment autorisées.
13. La politique a été révisée en 2017 pour introduire la ligne d'assistance téléphonique sur l'intégrité, qui est mise en œuvre en collaboration avec l'OMS. La ligne d'assistance téléphonique est un service confidentiel, gratuit et disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, dans les six langues officielles des Nations unies, par téléphone, par courriel ou par le biais d'un portail Internet, afin d'aider toute personne à exprimer ses préoccupations ou à signaler d'éventuelles violations de l'éthique et/ou des normes de conduite par un membre du personnel de l'ONUSIDA. La ligne d'assistance téléphonique ne remplace pas et ne modifie pas les autres mécanismes de notification existants de l'ONUSIDA, mais elle les complète en permettant aux personnes d'exprimer plus facilement leurs préoccupations, y compris de manière anonyme, si elles le souhaitent.
14. Conformément à la politique de protection des dénonciateurs, le Bureau de l'éthique effectue des examens préliminaires des plaintes pour représailles afin de déterminer si une personne a exercé une activité protégée et, le cas échéant, si l'activité protégée a été un facteur contribuant à la cause des représailles alléguées. Si le Bureau de l'éthique détermine qu'un cas *prima facie* de représailles a été établi, alors l'affaire est transmise au Bureau des services de contrôle interne de l'OMS pour enquête. En attendant la fin de l'enquête, le Bureau de l'éthique peut recommander à la directrice exécutive de prendre des mesures de protection provisoires pour préserver les intérêts du dénonciateur. À l'issue de l'enquête, le Bureau de l'éthique peut recommander à la directrice exécutive de prendre des mesures supplémentaires pour protéger le dénonciateur.
15. Au cours de la période considérée, aucune demande de protection contre les représailles n'a été déposée auprès du Bureau de l'éthique, bien que des préoccupations concernant des représailles potentielles aient été fréquemment partagées avec le Bureau de l'éthique et aient été une raison fréquente pour laquelle les personnes qui se sont adressées au Bureau de l'éthique ont demandé la protection de leur anonymat.
16. Au cours de la période considérée, neuf rapports ont été déposés via la ligne d'assistance téléphonique sur l'intégrité. Huit de ces rapports ont été déposés de manière anonyme. Ils ont soulevé des questions relatives au harcèlement, à la gestion financière, à la gestion des ressources et à la gestion des ressources humaines. Deux

de ces questions ont été transmises au Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, et l'une d'entre elles a été renvoyée à l'ONUSIDA pour être soumise à la direction.

Éducation et sensibilisation

17. Le Bureau de l'éthique, en collaboration avec d'autres bureaux, a mené des actions de sensibilisation, de formation et d'éducation afin de remplir le mandat consistant à identifier et à traiter les problèmes liés à l'éthique, renforçant ainsi une culture éthique commune.
18. À partir de l'automne 2020, le Bureau de l'éthique a organisé des sessions virtuelles de « réintroduction de l'éthique » pour tous les services et toutes les régions, couvrant l'ensemble du Secrétariat. Sous le thème « Confiance et collaboration », ces sessions ont reconnu que, pour devenir véritablement fondé sur des règles et des valeurs, une approche descendante ne suffit pas. La clé est un engagement et un dialogue réels sur les principes éthiques, ainsi que la prise en considération de ce que chaque membre du personnel individuellement, et de ce que tous les membres du personnel collectivement, peuvent faire pour agir sur ces principes et les valeurs sous-jacentes. Ces sessions virtuelles ont fourni un espace pour l'engagement et le dialogue, en plus de mettre en évidence les concepts éthiques clés et les services du Bureau de l'éthique.
19. En avril 2020, le Bureau de l'éthique a participé au panel de présentation du séminaire en ligne destiné à l'ensemble du personnel sur les services d'appui au personnel, aux côtés du service de gestion des ressources humaines, des conseillers en matière de dignité au travail, du conseiller en bien-être et en santé mentale du personnel, du défenseur des droits et des services de médiation et de l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA. Le webinaire a permis de partager des informations sur les bureaux que les membres du personnel peuvent contacter s'ils ont des questions ou s'ils ont besoin d'aide, et il a mis en évidence la philosophie selon laquelle il n'y a pas de mauvaise porte pour les services d'aide au personnel.
20. Avec le soutien d'un grand nombre des entités présentées dans le webinaire, le Bureau de l'éthique a élaboré et publié *The Compass*, une ressource pratique pour guider les membres du personnel de l'ONUSIDA vers les différents bureaux et mécanismes disponibles pour répondre aux questions ou aux préoccupations liées aux conditions d'emploi et au bien-être. *The Compass* est un document vivant, qui sera mis à jour au fur et à mesure que les lois, les réglementations et les politiques changeront. Le Bureau de l'éthique a également remanié et relancé une page intranet sur l'éthique plus conviviale et plus informative.
21. En temps normal, le Bureau de l'éthique offre une formation en matière d'éthique aux nouveaux directeurs nationaux de l'ONUSIDA, dans le cadre de leur initiation. Ces formations se concentrent sur les obligations d'adhérer aux normes de conduite les plus strictes, sur les rôles spécifiques des cadres dirigeants et leur responsabilité de veiller au bien-être des membres du personnel, ainsi que sur les défis éthiques courants auxquels sont confrontés les directeurs nationaux et différents moyens de les relever. Le Bureau de l'éthique propose aussi généralement des formations en face à face dans divers bureaux nationaux de l'ONUSIDA. Ces formations portent sur les normes de conduite, la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir, l'identification et l'atténuation des conflits d'intérêts, la protection contre les représailles, ainsi que la prévention et le traitement de l'exploitation sexuelle et des abus sexuels. Elles fournissent également des informations sur les bureaux à contacter si les membres du personnel ont des questions ou ont besoin d'aide, et offrent la possibilité

d'avoir des discussions confidentielles avec chaque membre du personnel. En raison de la pandémie de COVID-19, ces formations en mode présentiel n'ont pas eu lieu en 2020.

22. Entre autres formations individuelles, les membres du personnel sont tenus de suivre des cours sur la prévention de l'exploitation sexuelle et des abus sexuels (PSEA), ainsi que sur l'éthique et l'intégrité au sein de l'ONU. La formation PSEA est conçue pour sensibiliser le personnel aux comportements qui peuvent constituer une exploitation sexuelle et un abus sexuel, aux mesures à prendre pour prévenir ces comportements et à la manière de signaler ces abus. La formation sur l'éthique et l'intégrité vise à améliorer la compréhension du concept d'éthique par les membres du personnel, ainsi que leur sensibilisation aux normes de conduite applicables aux membres du personnel de l'ONUSIDA. Au 26 mai 2021, 76 % et 77 % des membres du personnel avaient suivi les cours sur la PSEA et sur l'éthique et l'intégrité, respectivement. Un suivi est actuellement en cours, afin que tous les membres du personnel restants terminent les cours.

Normalisation et soutien politique

23. Ce mandat du Bureau de l'éthique exige qu'il apporte des considérations éthiques à l'établissement de normes au sein de l'organisation, afin que les politiques, les règles et les pratiques de l'organisation reflètent et promeuvent les valeurs de l'ONUSIDA.
24. Le Bureau de l'éthique a conseillé et soutenu les autres services et bureaux dans l'élaboration de politiques et de normes relatives à l'éthique et aux normes de conduite. Par exemple, au cours de la période considérée, le Bureau de l'éthique a fourni au Service de la gestion des ressources humaines des contributions pour la nouvelle politique de prévention et de traitement des comportements abusifs, que l'ONUSIDA partage avec l'OMS.
25. En tant qu'observateur de l'équipe de travail sur l'alignement, le Bureau de l'éthique a fourni des conseils indépendants en matière d'éthique sur diverses initiatives liées à l'alignement.
26. Le Bureau de l'éthique a collaboré avec l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA, le service juridique de l'OMS, le service de gestion des ressources humaines, le défenseur des droits, l'équipe de transformation culturelle, le conseiller du personnel et le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, entre autres, pour garantir une compréhension commune des politiques et des pratiques et pour discuter d'autres questions d'intérêt commun. Parmi les principales questions abordées lors de ces consultations, citons la discrimination, l'abus de pouvoir, les mauvais traitements, le harcèlement, l'alignement, les décisions en matière de personnel/procédure d'embauche, le gel des reclassifications et la confiance dans la haute direction, entre autres. Nombre de ces questions ont également été soulignées dans les résultats de l'enquête menée auprès du personnel et dans d'autres engagements récents du personnel (voir la partie II, ci-dessous).
27. Le Bureau de l'éthique a également participé à la conférence annuelle du Réseau d'éthique des organisations multilatérales et aux réunions des directeurs des bureaux de l'éthique des organisations des Nations unies basées à Genève. Ces activités ont continué à renforcer la qualité des conseils en matière d'éthique et l'interprétation des politiques communes aux organisations du système des Nations unies.

PARTIE II : RÉFLEXIONS SUR CERTAINES QUESTIONS ÉTHIQUES CLÉS ET ACTUELLES

28. L'un des principaux objectifs du Bureau de l'éthique - tel que défini par le Corps commun d'inspection (CCI) de l'ONU - est de favoriser une culture de l'éthique, de l'intégrité et de la responsabilité, afin de renforcer la confiance dans l'organisation et sa crédibilité, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur.² À cette fin, selon le CCI, un directeur de l'éthique « contribue » à garantir que la direction n'adopte pas par erreur des politiques susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'intégrité et la crédibilité de l'organisation ». Comme la réponse au VIH, la fonction d'éthique concerne à la fois la prévention et le traitement - dans ce cas, elle se concentre sur les faux pas éthiques. Espérons que plus l'ONUSIDA sera efficace dans la prévention des faux pas éthiques, moins il sera nécessaire de les « traiter ». Il faut reconnaître à la direction le mérite d'avoir facilité cette fonction éthique à l'ONUSIDA en invitant le Bureau de l'éthique à participer en tant qu'observateur, avec la possibilité de contribuer pleinement, à toutes les réunions de l'Équipe de la haute direction et de l'Équipe de travail sur l'alignement.
29. Dans ce contexte, le Bureau de l'éthique propose des réflexions sur les résultats de la récente enquête menée auprès des membres du personnel - et leurs implications pour une culture de l'éthique, de l'intégrité et de la responsabilité à l'ONUSIDA. La direction doit être félicitée pour la mise en œuvre de l'enquête menée auprès du personnel, qui a été réalisée fin 2020 et qui permet de recueillir les opinions de près de deux tiers du personnel de l'ONUSIDA. La direction est invitée à mettre en œuvre de telles enquêtes au moins une fois par an.
30. Fait impressionnant, 88 % des personnes interrogées ont déclaré qu'elles se sentaient fières de travailler pour l'ONUSIDA, entre autres résultats positifs. Toutefois, l'enquête a fait apparaître plusieurs sujets de préoccupation.
- Vingt-deux pour cent des personnes interrogées ont déclaré avoir été victimes de discrimination, d'abus de pouvoir, de mauvais traitements, de harcèlement ou de harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois.
 - Moins de la moitié des personnes interrogées (47 %) ont déclaré se sentir en sécurité pour signaler un cas de discrimination, d'abus de pouvoir, de mauvais traitement ou de harcèlement sexuel dans l'organisation, ce qui est nettement inférieur à la médiane de référence.
 - Seulement 40 % des personnes interrogées ont déclaré avoir le sentiment que la haute direction (Cabinet, directeurs régionaux et directeurs des services du siège) montre l'exemple, et seulement 58 % des personnes interrogées ont déclaré avoir confiance et sentir du respect pour la haute direction (ce qui est nettement inférieur à la médiane de référence).
 - Seulement 30 % des personnes interrogées dans l'enquête ont déclaré avoir le sentiment que les décisions en matière de personnel sont prises de manière équitable et transparente.
 - En outre, les femmes se sont montrées moins positives que les hommes sur tous les sujets, les personnes handicapées moins positives que les personnes non handicapées sur tous les sujets, et les personnes séropositives moins positives sur six des sujets. Les personnes qui s'identifient comme multiraciales, sud-asiatiques ou nord-africaines/moyen-orientales se sont montrées toutes moins positives, tout comme les personnes qui s'identifient comme homosexuelles. Les personnes qui s'identifient comme non-conformes au genre se sont montrées moins engagées que celles appartenant aux autres genres.
 - Moins de la moitié des personnes interrogées (48 %) estiment que le personnel de l'ONUSIDA est traité de manière égale, indépendamment de l'ethnie et de la race.

² L'éthique dans le système des Nations Unies (CCI/RAP/2010/3).

- Moins de 60 % des personnes interrogées estiment que le personnel de l'ONUSIDA est traité de manière égale, indépendamment de l'âge, du handicap, du sexe ou de l'identité sexuelle.
31. Ces données (et d'autres) issues de l'enquête menée auprès du personnel sont troublantes, comme le reconnaît la direction de l'ONUSIDA. Dans un message adressé à l'ensemble du personnel plus tôt cette année au sujet des résultats de l'enquête, la directrice exécutive a déclaré : « Je suis particulièrement préoccupée par (1) l'abus de pouvoir et le harcèlement et les préoccupations concernant le signalement ; (2) la transparence et l'efficacité de l'équipe de haute direction ; et (3) les raisons pour lesquelles certains groupes au sein de l'ONUSIDA (le personnel vivant avec le VIH, les femmes, les personnes de couleur, les personnes handicapées et celles qui ne sont pas conformes au genre) voient l'organisation sous un jour plus négatif ».
 32. Les résultats de l'enquête sont significatifs, mais pas révélateurs. Comme cela a été souligné, les résultats sont cohérents à bien des égards avec ceux des enquêtes précédentes menées auprès du personnel par l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA. Il a également été noté que les résultats de l'enquête auprès du personnel font écho aux commentaires formulés par le personnel lors des séances d'écoute et des autres opportunités d'engagement organisées ces derniers mois dans le cadre de l'initiative de transformation de la culture en cours. Enfin, les opinions qui ressortent des résultats de l'enquête menée auprès du personnel se reflètent également dans un certain nombre de demandes d'orientation et de plaintes reçues par le Bureau de l'éthique. Le caractère commun des préoccupations exprimées par le personnel à travers ces plateformes rend les résultats de l'enquête encore plus significatifs en tant qu'indicateurs des changements nécessaires.
 33. Les opinions du personnel reflétées dans les résultats de l'enquête ont des implications pour d'autres initiatives majeures de gestion, telles que l'exercice d'alignement en cours qui vise à positionner l'ONUSIDA pour qu'il puisse diriger et coordonner efficacement dans les années à venir. Les difficultés inhérentes aux exercices d'alignement sont exacerbées lorsqu'un pourcentage important du personnel ne fait pas confiance à la haute direction et ne croit pas que les décisions en matière de personnel sont prises de manière équitable et transparente, comme l'indique l'enquête menée auprès du personnel. Par exemple, bien qu'il faille féliciter la direction d'avoir créé de nombreuses occasions pour le personnel de contribuer au processus d'alignement, il existe un risque que les opinions défavorables à l'égard de la haute direction et de la légitimité des décisions de dotation en personnel - telles qu'elles ressortent de l'enquête menée auprès du personnel - se traduisent par un scepticisme accru du personnel à l'égard de la rigueur et de la valeur du processus d'alignement, compte tenu notamment de son calendrier serré. En fin de compte, il est essentiel pour l'ONUSIDA d'obtenir un alignement correct (tant sur le fond que sur la forme). Un nouvel alignement qui à la fois situe l'ONUSIDA de façon à atteindre ses objectifs *et* qui est perçu comme crédible par le personnel réussira parce qu'il est à la fois logique *et* qu'il crée la confiance.
 34. Compte tenu des résultats de l'enquête, il convient de réfléchir à la signification du harcèlement. La nouvelle politique renforcée sur la prévention et le traitement des comportements abusifs stipule que « [p]our qu'il y ait harcèlement, il n'est pas nécessaire que le contrevenant ait réellement voulu que le comportement soit offensant ou humiliant [...] Par conséquent, dans leurs interactions avec d'autres personnes, les individus devraient toujours tenir compte du point de vue de l'autre personne pour évaluer si leur comportement pourrait être considéré comme inacceptable en vertu de cette politique ». Tous les membres du personnel doivent se mettre à la place des

personnes avec lesquelles ils interagissent et être guidés dans leurs actions par la manière dont ces actions seront vécues par les autres.

35. Le lancement par la direction de l'initiative de transformation de la culture, qui s'appuie sur des efforts antérieurs tels que l'élaboration du plan d'action de la direction et la mise en place du programme des conseillers en matière de dignité au travail, témoigne de la compréhension par la direction - avant même la publication des résultats de l'enquête - de certains des problèmes graves qui doivent être abordés, ainsi que de la volonté de les affronter. La direction a également indiqué qu'elle s'engageait à élaborer des plans d'action pour remédier aux faiblesses mises en évidence par l'enquête menée auprès du personnel. Ces mesures et engagements sont également louables. En fin de compte, cependant, la question est de savoir si l'ONUSIDA joindra le geste à la parole.
36. C'est clair : il reste beaucoup à faire. Les membres de la haute direction doivent non seulement diriger la transformation de la culture au sein du Secrétariat dans le sens large du terme, mais aussi transformer la culture de la haute direction elle-même. Les engagements personnels pris par les membres de la haute direction à la fin de l'année 2020 étaient un pas dans la bonne direction, mais la lecture des résultats de l'enquête et d'autres contributions, y compris celles de l'initiative de transformation de la culture, suggère que les engagements personnels (et, plus important encore, les actions nécessaires pour mettre en œuvre ces engagements) doivent aller plus loin.
37. En effet, la nouvelle politique en matière de comportements abusifs prévoit que les membres de la haute direction ont une « obligation spéciale de respecter les normes de conduite attendues » et qu'ils doivent « démontrer leur engagement en matière de prévention et de réponse aux comportements abusifs, agir comme des modèles en maintenant une conduite personnelle irréprochable en étant conscients du pouvoir que leur position leur confère, et traiter tous les collègues avec courtoisie et respect ». L'« obligation spéciale » de la haute direction de l'ONUSIDA est considérablement renforcée, compte tenu de la situation de départ dans laquelle, par exemple, moins de la moitié des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête déclarent avoir le sentiment que la haute direction montre l'exemple, moins de la moitié des personnes interrogées déclarent avoir le sentiment que les membres du personnel de l'ONUSIDA sont traités sur un pied d'égalité, indépendamment de l'ethnie et de la race, et moins d'un tiers des personnes interrogées déclarent avoir le sentiment que les décisions relatives au personnel sont prises de manière équitable et transparente. Cela signifie que la haute direction doit s'assurer que chacune de ses décisions et actions, individuelles et organisationnelles, sont à la fois irréprochables et perçues comme telles.
38. L'« obligation spéciale » de la haute direction se reflète dans le message que la directrice exécutive a adressé à l'ensemble du personnel au début de l'année, dans lequel elle déclarait : « Je réitère mon engagement, et celui de mes collègues de l'équipe de la haute direction, à créer un environnement égalitaire, sûr et responsabilisant pour le personnel. C'est ma toute première priorité pour l'année à venir et je me tiendrai, ainsi que mes collègues, responsable de son succès. » Le fait que la directrice exécutive accepte de rendre des comptes pour elle-même et pour l'équipe de haute direction est louable. Cela incarne l'objectif clé d'un Bureau de l'éthique mentionné ci-dessus : favoriser une culture de l'éthique, de l'intégrité et de la responsabilité. La prochaine enquête auprès du personnel et d'autres indicateurs clés contribueront à fournir cette responsabilité essentielle et à démontrer si les mesures nécessaires ont été prises pour faire de l'ONUSIDA un lieu de travail pleinement inclusif.

PARTIE III : MISE À JOUR SUR LE RENFORCEMENT DE LA FONCTION D'ÉTHIQUE

39. Le Bureau de l'éthique est heureux de fournir une mise à jour des efforts visant à renforcer la fonction d'éthique de l'ONUSIDA et à établir sa pleine indépendance. Un rapport d'avancement sur la mise en œuvre des décisions et recommandations résumées ci-dessous est fourni à l'annexe 1.

Bref historique des rapports et décisions correspondants

40. Le groupe de travail du CCP (groupe de travail) visant à renforcer le rôle de suivi et d'évaluation du CCP en matière de tolérance zéro contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA a été créé par le Conseil en décembre 2018. Le groupe de travail a fait avancer les travaux initiés en 2018 en réponse à de graves préoccupations concernant la manière dont le harcèlement, l'intimidation et l'abus de pouvoir avaient été traités au sein de l'organisation.
41. Le rapport du groupe de travail a été présenté et discuté lors de la réunion du CCP de juin 2019. En ce qui concerne la fonction d'éthique du Secrétariat, le rapport indique :
« Sur la question spécifique du Bureau de l'éthique, le Groupe de travail note que le rapport du Corps commun d'inspection sur l'éthique dans le système des Nations unies (2010) a établi des normes recommandées pour le fonctionnement des bureaux de l'éthique dans tout le système des Nations unies. Les principales sont la transparence dans la procédure de recrutement, la formation professionnelle en matière d'éthique pour le personnel chargé de l'éthique, la limitation du nombre ou de la durée des mandats ; le fait de rendre compte directement au cadre dirigeant et le fait d'avoir un accès à la fois formel et informel au corps législatif. »³
42. Le rapport du groupe de travail a également indiqué : « De plus, le groupe de travail recommande que le CCP : demande à la directrice exécutive de l'ONUSIDA de veiller à ce que la fonction d'éthique du Secrétariat soit conforme aux normes recommandées par le Corps commun d'inspection ». ⁴
43. Sur la base des recommandations du groupe de travail, le CCP a pris les décisions suivantes, relatives à la fonction d'éthique du Secrétariat, lors de sa réunion de juin 2019 :
- 6.1 *Il prend en considération* le rapport du groupe de travail du CCP pour renforcer le rôle de suivi et d'évaluation du CCP sur la tolérance zéro contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'intimidation et l'abus de pouvoir au sein du Secrétariat de l'ONUSIDA ;
 - 6.2 *Il demande* à la directrice exécutive de l'ONUSIDA de s'assurer que la fonction d'éthique du Secrétariat est conforme aux normes recommandées par le Corps commun d'inspection. ⁵
44. Plus récemment, le CCI a publié une analyse de la gestion et de l'administration du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) à la fin de l'année 2019 (Analyse de l'ONUSIDA par le CCI 2019), qui prévoyait, dans sa partie correspondante :
- « Les Inspecteurs prennent en considération les efforts de la direction du secrétariat pour renforcer sa fonction d'éthique, comme indiqué dans le plan d'action de la direction pour un lieu de travail sain, équitable et habilitant pour

³ ONUSIDA/CCP (44)/19.5, para. 64, référencé *L'éthique dans le système des Nations Unies* (CCI/RAP/2010/3).

⁴ ONUSIDA/CCP (44)/19.5, para. 73.

⁵ Rapport de la 44e réunion du Conseil de coordination du programme, ONUSIDA/CCP (44)/19.22, p. 41-42.

l'ensemble du personnel de l'ONUSIDA et son rapport d'avancement actualisé, ainsi que dans la décision prise lors de la 44e réunion du CCP. **Les Inspecteurs encouragent en outre la directrice exécutive à revoir et à renforcer la fonction d'éthique du secrétariat et à en établir une qui soit totalement indépendante en suivant les meilleures pratiques recommandées par le CCI, ainsi qu'à étudier la meilleure façon d'appuyer le bureau en lui fournissant le personnel et/ou les renforts appropriés. En outre, le Bureau de l'éthique devrait soumettre un rapport annuel, ou un résumé de celui-ci, inchangé par la direction, directement au CCP [souligné dans l'original]."**⁶

45. En outre, l'analyse de 2019 du CCI sur l'ONUSIDA a fourni la recommandation formelle suivante à la directrice exécutive : « D'ici la fin de l'année 2020, la directrice exécutive, en consultation avec le Bureau du CCP, devrait établir un point de l'ordre du jour régulier et autonome lors d'une session du CCP qui couvre les audits internes et externes, l'éthique et d'autres sujets de responsabilité présentés par les fonctions indépendantes appropriées avec leurs rapports respectifs au CCP ».⁷
46. Dans sa réponse de la direction à l'analyse de 2019 du CCI de l'ONUSIDA, le Secrétariat a déclaré qu'il « reconnaît la valeur des rapports indépendants et autonomes fournis au CCP et s'efforcera de mettre en œuvre cette recommandation en consultation avec le Bureau du CCP ».⁸
47. Parmi les décisions qu'il a prises lors de la réunion de décembre 2019, le CCP a « affirmé sa détermination à renforcer la supervision et la responsabilité », a décidé de créer un groupe de travail du CCP chargé d'examiner les recommandations pertinentes du CCI adressées au Conseil de coordination du programme, et d'en rendre compte ; il a pris note de la réponse de la direction « avec satisfaction », et a « salué et affirmé l'engagement de la directrice exécutive à établir un point de l'ordre du jour régulier et autonome, en consultation avec le Bureau du Conseil de coordination du programme, pour couvrir les audits internes et externes, l'éthique et d'autres sujets sur la responsabilité présentés par les fonctions indépendantes appropriées dans leurs rapports respectifs au Conseil à partir de la 46e réunion du Conseil de coordination du programme [...]. »⁹
48. Le 26 mai 2020, la directrice exécutive a publié une circulaire sur la fonction d'éthique à l'ONUSIDA (Circulaire de la directrice exécutive), comprenant plusieurs décisions importantes visant à renforcer l'indépendance du Bureau de l'éthique de l'ONUSIDA.
49. Lors de sa réunion de décembre 2020, le CCP a convenu de mettre en place un comité consultatif de contrôle externe indépendant, sur la base de la proposition du groupe de travail du CCP, afin d'examiner et de rendre compte des recommandations correspondantes du CCI adressées au CCP. Le nouveau comité consultatif de contrôle aura un accès illimité et confidentiel au responsable de l'éthique, entre autres. Le rôle du comité consistera notamment à conseiller le CCP et la directrice exécutive sur la fonction d'éthique, ainsi que sur l'interaction et la communication entre le CCP, le responsable de l'éthique et la direction du Secrétariat de l'ONUSIDA.¹⁰ Le Bureau de l'éthique comprend que la directrice exécutive et le Bureau du CCP ont pris des mesures pour mettre en place le nouveau comité consultatif de surveillance en

⁶ CCI/RAP/2019/7, para. 103.

⁷ CCI/RAP/2019/7, p. 34.

⁸ ONUSIDA/CCP (45)/19.30, p. 8.

⁹ ONUSIDA/CCP (45)/19.38, p. 46, 47.

¹⁰ 47e session virtuelle du Conseil de coordination du programme de l'ONUSIDA, Points de décision, p.8; et ONUSIDA/CCP (47)/20.39, Annexe 3, p. 30-35.

recrutant une société de recherche qui soutiendra l'identification et la sélection des membres experts qui siègeront au comité pour les deux ou trois années suivantes.¹¹ Le comité devrait fournir son premier rapport au CCP lors de la réunion de juin 2022.

50. Enfin, il est important de noter que le CCI travaille à une mise à jour (Rapport sur l'éthique du CCI 2020) de son rapport de 2010, *L'éthique dans le système des Nations Unies* (Rapport sur l'éthique du CCI 2010),¹² afin de déterminer l'état actuel de la fonction d'éthique dans le système des Nations Unies et d'évaluer les progrès réalisés. Lorsque les résultats du rapport éthique du CCI 2020 seront disponibles, l'ONUSIDA devra examiner les résultats et toutes les recommandations associées afin de déterminer si l'ONUSIDA doit prendre des mesures supplémentaires sur la base de ces résultats.

¹¹ Notes de la réunion du Bureau du CCP de l'ONUSIDA (30 avril 2021), p. 2-3.

¹² L'éthique dans le système des Nations Unies (CCI/RAP/2010/3).

ANNEXE 1 : RAPPORT D'AVANCEMENT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES DÉCISIONS ET RECOMMANDATIONS POUR LE FONCTIONNEMENT DU BUREAU DE L'ÉTHIQUE

1. **Les Inspecteurs [...] encouragent la directrice exécutive à revoir et à renforcer la fonction d'éthique du Secrétariat et à en établir une qui soit totalement indépendante en suivant les meilleures pratiques recommandées par le CCI, ainsi qu'à déterminer comment soutenir au mieux le bureau en lui fournissant le personnel et/ou les renforts appropriés.**¹³
 - a. La directrice exécutive a approuvé l'établissement immédiat d'un nouveau bureau de l'éthique distinct de l'ONUSIDA, doté d'un responsable du bureau de l'éthique.¹⁴
 - i. Suite au départ du responsable principal de l'éthique en août 2020, Charles Simon a occupé le poste de responsable du Bureau de l'éthique à titre temporaire. Auparavant, M. Simon avait occupé des postes de direction au ministère de la justice des États-Unis et au département de la justice pénale de l'État de New York, ainsi que le poste de directeur juridique d'une organisation à but non lucratif.
 - ii. La proposition du Bureau de l'éthique d'avoir un plan de travail et un budget indépendants à partir de 2021 a été approuvée.
 - b. La directrice exécutive a indiqué que le bureau de l'éthique bénéficiera d'un soutien et d'un appui administratifs.¹⁵
 - c. Comme indiqué dans l'analyse de l'ONUSIDA par le CCI en 2019, le Bureau de l'éthique est doté d'une seule personne. Un membre du personnel supplémentaire permettrait au Bureau de l'éthique d'assurer une plus grande surveillance et de prendre des mesures sur les questions d'éthique et d'intégrité.
2. **Les cadres dirigeants doivent veiller à ce que le poste de responsable du bureau de l'éthique dans leurs organisations respectives ait des qualifications et une expérience en matière d'éthique, ce qui doit figurer dans la description du poste et dans l'avis de poste vacant.**¹⁶

Les cadres dirigeants doivent veiller à ce que le poste vacant pour la nomination du responsable du bureau de l'éthique dans leurs organisations respectives soit ouvert aux candidats internes et externes sur un pied d'égalité, et que l'avis de poste vacant soit largement diffusé.¹⁷

 - a. Comme indiqué ci-dessus, depuis août 2020, Charles Simon occupe le poste de responsable du Bureau de l'éthique à titre temporaire, dans l'attente d'une procédure de recrutement concurrentielle en 2021, qui est actuellement en cours.
 - b. Sur décision de la directrice exécutive, la procédure de recrutement concurrentielle est ouverte aux candidats internes et externes sur un pied d'égalité et une expérience professionnelle en matière d'éthique est requise pour le poste, ce qui est clairement indiqué dans l'avis de poste vacant.¹⁸
3. **Les cadres dirigeants doivent s'assurer que l'avis de poste vacant pour la nomination du responsable du bureau de l'éthique dans leurs organisations**

¹³ Analyse de l'ONUSIDA par le CCI, édition 2019, p. 30.

¹⁴ Circulaire de la directrice exécutive, p. 1.

¹⁵ Circulaire de la directrice exécutive, p. 1.

¹⁶ Rapport sur l'éthique du CCI, édition 2010, p. 9.

¹⁷ Rapport sur l'éthique du CCI, édition 2010, p. 9.

¹⁸ Circulaire de la directrice exécutive, p. 2.

respectives est préparé en pleine consultation avec les représentants du personnel.¹⁹

Les cadres dirigeants doivent veiller à ce qu'un représentant du personnel siège au comité de nomination chargé de sélectionner le responsable du bureau de l'éthique.²⁰

- a. La directrice exécutive a indiqué qu'à l'issue de la période de transition, l'avis de poste vacant pour la nomination du responsable du Bureau de l'éthique sera préparé en pleine consultation avec les représentants du personnel, et les représentants du personnel continueront de participer à la procédure de recrutement dans leur capacité actuelle.²¹
 - i. Peu avant la publication de la version finale de l'avis de poste vacant pour la nomination du responsable du Bureau de l'éthique, l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA en a été informée et a eu la possibilité de faire des commentaires. Il n'est pas certain que cela constitue une « préparation en pleine consultation avec les représentants du personnel », comme le prévoient le CCI ou la circulaire de la directrice exécutive.
 - ii. Selon la politique actuelle, un représentant du personnel, agissant en tant que partie neutre, est l'un des trois membres du comité consultatif de sélection établi dans le cadre de tous les recrutements jusqu'au niveau D2 inclus pour les postes à durée déterminée et pour tous les postes à durée déterminée de plus de six mois. Le comité consultatif de sélection participe à l'entretien basé sur les compétences, évalue ce dernier et prépare des recommandations à inclure dans le rapport de sélection pour examen et vérification par le Comité de mobilité et de réaffectation, dont l'Association du personnel du Secrétariat de l'ONUSIDA est un membre permanent.

4. Les organes législatifs devraient demander à leurs cadres dirigeants respectifs d'appliquer des limitations du nombre ou de la durée des mandats à la nomination du responsable du bureau de l'éthique, qui devrait être une nomination non renouvelable de sept ans, ou pas plus de deux nominations consécutives de quatre ou cinq ans, sans possibilité de réemploi par la même organisation.²²

- a. La directrice exécutive a indiqué que des limitations du nombre ou de la durée des mandats s'appliqueront à la nomination du responsable du bureau de l'éthique. Le Bureau de l'éthique note que l'avis de poste vacant du responsable du Bureau de l'éthique a une durée limitée à une période déterminée de cinq ans et peut être prolongée de deux ans supplémentaires, sans possibilité de réemploi par l'ONUSIDA, ce qui est conforme à la recommandation du CCI.

5. Le responsable du bureau de l'éthique doit rendre compte directement au cadre dirigeant.²³

- a. Alors que la recommandation du CCI est que le responsable du bureau de l'éthique rende directement compte au cadre dirigeant, la directrice exécutive a ordonné que le responsable du bureau de l'éthique lui rende compte par l'intermédiaire du chef du personnel.²⁴ Cet arrangement de remontée de rapports n'a pas gêné le Bureau

¹⁹ Rapport sur l'éthique du CCI, édition 2010, p. 10.

²⁰ Rapport sur l'éthique du CCI, édition 2010, p. 10.

²¹ Circulaire de la directrice exécutive, p. 2.

²² Rapport sur l'éthique du CCI, édition 2010, p. 1.

²³ Rapport sur l'éthique du CCI, édition 2010, p. iv.

²⁴ Circulaire de la directrice exécutive, p. 2.

de l'éthique jusqu'à présent ; cependant, il s'écarte de la position du CCI selon laquelle « [l]e fait de rendre compte directement au cadre dirigeant est une condition nécessaire mais non suffisante de l'indépendance de la fonction d'éthique ».²⁵

6. **Les organes législatifs doivent demander à leur cadre dirigeant respectif de veiller à ce que le responsable du bureau de l'éthique présente directement à l'organe législatif un rapport annuel, ou un résumé de celui-ci, inchangé par le cadre dirigeant, ainsi que les observations éventuelles du cadre dirigeant à ce sujet.**²⁶
 - a. La directrice exécutive a indiqué que le Bureau de l'éthique soumettra un rapport annuel, inchangé par la Directrice exécutive, directement au CCP, accompagné de ses éventuels commentaires.²⁷ Ce rapport est le premier rapport annuel de ce type présenté au CCP.
7. **Les organes législatifs devraient demander à leurs cadres dirigeants respectifs de veiller à ce que le responsable du bureau de l'éthique ait un accès informel aux organes législatifs, ce qui est consacré par écrit.**²⁸
 - a. Comme indiqué ci-dessus, lors de sa réunion de décembre 2020, le CCP a convenu de créer un comité consultatif de contrôle externe et indépendant. Le nouveau comité aura un accès illimité et confidentiel au Bureau de l'éthique, entre autres. Bien que le comité n'ait pas encore été créé, le Bureau de l'éthique s'attend à ce qu'il fournisse le type d'accès informel au CCP envisagé par le CCI.
8. **Les organes législatifs devraient demander à leurs cadres dirigeants respectifs de présenter des propositions en vue de la mise en place d'un mécanisme interne qui définirait les modalités selon lesquelles le bureau de l'éthique et/ou le service de contrôle interne enquêteraient ou entreprendraient des analyses des allégations portées contre le cadre dirigeant de l'organisation, y compris en rendant compte du résultat de l'enquête ou de l'analyse directement à l'organe législatif respectif.**²⁹
 - a. La directrice exécutive a fait remarquer que les allégations portées contre elle devaient être examinées et/ou faire l'objet d'une enquête conformément à ce qui est prévu par l'instruction administrative sur la conduite répréhensible, les enquêtes et les instances disciplinaires (ST/AI/2017/1), datée du 26 octobre 2017.³⁰
 - b. Conformément à l'instruction administrative (ST/AI/2017/1), un rapport de mauvaise conduite à l'encontre du directeur exécutif est adressé soit au Bureau des services de contrôle interne de l'ONU (BSCI), soit au Secrétaire général, qui, si le BSCI refuse d'enquêter, peut procéder à une évaluation préliminaire et prendre des mesures en vertu de la ST/AI/2017/1, ce qui inclut la possibilité d'une enquête menée séparément par le BSCI. Il convient de noter que la présente instruction administrative ne tient pas compte de la recommandation du CCI selon laquelle le résultat d'une enquête ou d'une analyse doit être communiqué directement à l'organe législatif.

²⁵ Rapport sur l'éthique du CCI, édition 2010, p. 12.

²⁶ Rapport sur l'éthique du CCI, édition 2010, p. 12.

²⁷ Circulaire de la directrice exécutive, p. 2.

²⁸ Rapport sur l'éthique du CCI, édition 2010, p. 13.

²⁹ Rapport sur l'éthique du CCI, édition 2010, p. 2.

³⁰ Circulaire de la directrice exécutive, p. 3.

9. D'ici la fin de l'année 2020, la directrice exécutive, en consultation avec le Bureau du Conseil de coordination du programme, devrait établir un point de l'ordre du jour régulier et autonome lors d'une session du Conseil de coordination du programme qui couvre les audits internes et externes, l'éthique et d'autres sujets de responsabilité présentés par les fonctions indépendantes appropriées avec leurs rapports respectifs au CCP.³¹

- a. Comme indiqué ci-dessus, lors de sa réunion de décembre 2019, le CCP a « affirmé l'engagement du directeur exécutif à établir un point de l'ordre du jour régulier et autonome [...] pour couvrir les audits internes et externes, l'éthique et d'autres sujets sur la responsabilité présentés par les fonctions indépendantes appropriées dans leurs rapports respectifs au Conseil à partir de la 46e réunion du CCP [...] »³² En effet, un tel point de l'ordre du jour a été établi , à partir de la 46e réunion du CCP en juin 2020, l'éthique étant ajoutée comme sujet à l'ordre du jour de la 48e réunion du CCP en juin 2021.

[Fin du document]

³¹ CCI/RAP/2019/7, p. 34.

³² ONUSIDA/CCP (45)/19.38, p. 46, 47.