



NOTE DE TRAVAIL

CONSEIL — 231^e SESSION

Question 20 : Rapports périodiques du Secrétaire général

RAPPORT ANNUEL DU RESPONSABLE DE LA DÉONTOLOGIE POUR 2023

(Note présentée par le Secrétaire général)

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

En vertu du Cadre de déontologie de l'OACI approuvé par le Conseil à la sixième séance de sa 193^e session, le Responsable de la déontologie est tenu de présenter un rapport annuel au Conseil, non modifié par le Secrétaire général, accompagné de toutes les observations corrélatives du Secrétaire général. M. Fabio Buonomo, en qualité de Responsable de la déontologie, a établi à l'intention du Conseil un rapport annuel couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

Par la présente note, le Secrétaire général transmet au Conseil le rapport annuel du Responsable de la déontologie pour 2023, au sujet duquel il n'a aucune observation à formuler.

Suite à donner : Le Conseil est invité à :

- a) prendre note du présent rapport et à exprimer son appui au travail et aux besoins du Bureau de la déontologie ;
- b) approuver la recommandation visant à remplacer la désignation de « Responsable de la déontologie » par celle de « Conseiller en déontologie » ;
- c) approuver la recommandation visant à modifier les catégories de « conduite non conforme à la déontologie » qui figurent au § 41 du Cadre de déontologie de l'OACI, tel que proposé au paragraphe 3.23 du présent rapport.

Objectifs stratégiques :

La présente note de travail se rapporte à tous les objectifs stratégiques, à toutes les stratégies de soutien, et à l'objectif de transformation de l'OACI.

Incidences financières :

À déterminer.

Références :

Code du personnel de l'OACI
C-WP/15474, C-DEC 228/1
C-DEC 193/6
C-DEC 223/10
JIU/REP/2017/9
JIU/REP/2021/5
C-WP/15330

1. INTRODUCTION

1.1 Le présent rapport au sujet duquel le Secrétaire général n’a aucune observation à formuler est transmis au Conseil conformément au § 91, alinéa f) du Cadre de déontologie de l’OACI (Annexe 1 au Code du personnel de l’OACI, ci-après dénommé le « cadre de déontologie»), approuvé par le Conseil à la sixième séance de sa 193^e session ([C-DEC 193/6](#)). Il rend compte des activités du Bureau de la déontologie pendant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2023.

1.2 Le Bureau de la déontologie est indépendant de tous les autres services et fonctions, et relève administrativement du Secrétaire général. Le Responsable de la déontologie jouit d’un accès tant formel qu’informel au Conseil de l’OACI, au Comité consultatif sur l’évaluation et les audits, au Commissaire aux comptes, à l’organe d’enquête et à l’organisme externe de déontologie.

1.3 Le Bureau fonctionne selon les principes d’indépendance, d’impartialité et de confidentialité. Ses activités visent à favoriser et à promouvoir une culture déontologique, d’intégrité, de responsabilité, de transparence et de respect à l’OACI. Sur ce point, il fournit aux dirigeants et aux membres du personnel des avis et des conseils confidentiels sur des questions déontologiques, quels que soient le type et la durée de leurs contrats. Il aide par ailleurs le Secrétaire général et le Conseil à promouvoir et à entretenir une culture organisationnelle forte, qui encourage les membres du personnel à avoir des comportements et à prendre des décisions en accord avec la déontologie, et à exercer leurs fonctions conformément aux normes les plus élevées de conduite et à parler sans crainte de représailles. Le Bureau fait également office de défenseur clé des principes et des valeurs de l’OACI, renforçant ainsi la confiance envers l’Organisation et sa réputation, en interne et à l’externe.

2. MANDAT DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

2.1 Aux termes du § 91 du cadre de déontologie, les fonctions du Responsable de la déontologie sont notamment les suivantes :

- a) fournir des avis et des conseils confidentiels en matière de déontologie à tous les fonctionnaires et protéger tous les renseignements confidentiels reçus des fonctionnaires et d’autres sources ;
- b) fournir des avis au Secrétaire général et au Conseil concernant les politiques et procédures liées à des questions de déontologie ;
- c) administrer la politique de l’OACI pour la protection des fonctionnaires contre les représailles dont ils pourraient faire l’objet pour avoir dénoncé une faute ou coopéré à des audits ou enquêtes dûment autorisés ;
- d) assurer la prévention et l’information grâce à l’élaboration et à la mise en œuvre de programmes obligatoires de formation à la déontologie, et à des communications internes, y compris sur le site web de l’OACI dédié aux activités en matière de déontologie ;
- e) élaborer, mettre en œuvre et administrer le programme de déclaration de situation financière et de conflits d’intérêts de l’OACI.

3. RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS MENÉES EN 2023

3.1 **Avis et conseils** : Par ses avis et ses conseils confidentiels, le Bureau de la déontologie joue un rôle essentiel dans la défense et la promotion de normes et d'une culture déontologiques à l'OACI. En fournissant en temps utile des avis et des conseils impartiaux, pratiques et cohérents sur la marche à suivre, il aide l'ensemble du personnel et la direction de l'OACI à prendre des décisions avisées et judicieuses, aux niveaux personnel et professionnel, servant au mieux les intérêts de l'Organisation. La fourniture des avis déontologiques permet aussi au personnel de mieux reconnaître et de résoudre les conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus, ainsi que d'autres dilemmes d'ordre moral et des situations professionnelles sensibles avant qu'elles ne deviennent un problème plus grave pour l'Organisation. En servant d'organe consultatif de confiance, le Bureau de la déontologie joue aussi un rôle fondamental de gestionnaire des risques, en menant une sensibilisation continue sur les politiques, les règles et les normes de conduite applicables et sur leur respect, dans un milieu de travail fondé sur la confiance.

3.2 En 2023, le Bureau de la déontologie a émis des avis et des conseils confidentiels sur diverses questions par écrit ou dans le cadre de rencontres face à face ou virtuelles. Il a reçu 227 demandes d'avis et de conseils, soit environ 10 % de plus qu'en 2022, y compris 123 demandes classées dans la catégorie « Particulier » (questions de nature plus personnelle), 97 dans la catégorie « Direction » (questions posées par un membre du personnel de l'OACI en sa qualité officielle) et 7 dans la catégorie « Externe » (questions venant de l'extérieur de l'OACI). Le Bureau a aussi reçu 61 demandes relevant d'activités en rapport avec l'administration, 46 d'activités extérieures¹, 40 de normes de conduite, 25 de conflits d'intérêts, 22 de faute ou d'acte répréhensible², 17 de cadeaux reçus et 16 du programme de déclaration de situation financière (voir l'appendice A pour plus de détails).

3.3 Ainsi, le Bureau a enregistré une hausse en glissement annuel du nombre de demandes relevant de normes de conduite et d'activités en rapport avec l'administration dont la majorité a trait aux questions interpersonnelles ou managériales. Le Bureau considère que c'est une indication de la nécessité pour l'Organisation de renforcer ses capacités internes afin de gérer les conflits dès le début de manière informelle, et de renforcer les règles existantes en ce qui concerne le rôle et les responsabilités des directeurs, des gestionnaires et des superviseurs dans ce domaine. Le Bureau note que les mêmes préoccupations avaient déjà été soulevées dans son rapport annuel 2022 (voir la note C-WP/15474, ci-après dénommée le « rapport annuel 2022 »).

3.4 **Élaboration de normes et appui aux politiques** : La promotion d'une culture organisationnelle de la déontologie, de la transparence et de la responsabilité nécessite une sensibilisation constante. Dans le but d'intégrer des considérations déontologiques sur le plan institutionnel, le Bureau de la déontologie a continué à prodiguer des conseils et de formuler des observations en matière de déontologie au Secrétaire général, au Conseil et ses organes, ainsi qu'à la haute direction pour veiller à ce que les politiques, les règles, les procédures et les pratiques de l'OACI reflètent, renforcent et favorisent des normes déontologiques et l'intégrité.

3.5 Durant la période visée par le rapport, le Bureau de la déontologie a contribué au traitement de 39 questions de politique (dont 13 soulevées de manière proactive par le Bureau de sa propre initiative) portant sur des questions diverses). C'est ainsi que le Bureau a participé activement

¹ Le Cadre réglementaire de l'OACI ne fait pas expressément obligation au Secrétaire général de solliciter l'avis du Responsable de la déontologie avant de statuer sur les demandes d'engagement dans des activités extérieures, alors que les membres du personnel peuvent solliciter l'avis préliminaire confidentiel du Responsable de la déontologie sur d'éventuelles demandes futures. Néanmoins, la pratique constante du Secrétaire général consiste à solliciter l'avis du Responsable de la déontologie avant de se prononcer sur de telles demandes.

² Conformément au § 87 du cadre de déontologie, les avis et conseils fournis contiennent les renseignements sur les mécanismes formels ou informels de résolution des conflits, et ne portent pas sur le fond d'éventuelles allégations de faute.

aux discussions portant sur le dispositif d'application du principe de responsabilité de l'OACI, l'évaluation de l'innovation, la viabilité budgétaire, l'utilisation de l'intelligence artificielle, la création d'un poste d'Ombudsman indépendant, les instructions administratives relatives à la sécurité de l'information, et l'examen des politiques en matière de détachement et sur les interactions avec des parties externes.

3.6 En raison des décisions prises par le Conseil à la suite de la présentation du rapport annuel 2022 (voir le résumé C-DEC 228/1), le Bureau de la déontologie a aussi engagé des discussions avec les services compétents du Secrétariat au sujet de la révision du Cadre réglementaire de l'OACI qui régit diverses questions, notamment l'exercice d'activités extérieures, les mécanismes de résolution des conflits à un stade précoce, et les systèmes d'évaluation des performances. Ce dialogue a, entre autres, permis des avancées en ce qui concerne les lignes directrices pour les récompenses du personnel, ainsi que le traitement et la consignation des cadeaux reçus par les membres du personnel de l'OACI dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions officielles, avec les mesures provisoires prises par le Secrétaire général en attendant la finalisation d'un cadre plus élargi pour ces questions.

3.7 Après comparaison des chiffres réels des trois dernières années, le Bureau de la déontologie a noté que la diminution du nombre de demandes déposées par les membres de la direction (par rapport au nombre constant de recommandations proactives présentées de sa propre initiative par le Bureau de la déontologie) et déclarées dans le rapport annuel 2022 s'est poursuivie en 2023 (voir l'appendice B pour plus de détails). Comme mentionné dans le rapport annuel 2022, cette tendance serait due en partie à une mauvaise interprétation manifeste du rôle consultatif du Bureau de la déontologie par les membres de la direction, y compris les membres de la haute direction, se traduisant par des tentatives de solliciter son avis sur des décisions administratives ou organisationnelles. Pour remédier à cette situation, le Responsable de la déontologie n'a cessé d'organiser des rencontres avec les directeurs et les gestionnaires afin de mieux leur expliquer le mandat du Bureau. Toutefois, comme il a été relevé plus haut, la situation ne s'est globalement pas améliorée depuis l'année dernière. C'est pourquoi le Bureau aimerait formuler de nouveau la recommandation de changer la désignation de « Responsable de la déontologie » par celle de « Conseiller en déontologie » afin de mieux prendre en compte son rôle, ses fonctions et ses responsabilités actuels et de se conformer aux meilleures pratiques en vigueur au sein du système des Nations Unies. Pour faciliter l'examen de cette recommandation et compte tenu de la décision prise l'an dernier par le Conseil de renvoyer la dernière décision à une date ultérieure sur la base d'une analyse plus approfondie qui sera entreprise par le Secrétariat (voir le résumé C-DEC 228/1), le Bureau de la déontologie a fourni au Secrétariat toutes les ressources nécessaires sur cette question.

3.8 En 2023, le Bureau de la déontologie a aussi entrepris une analyse des conflits d'intérêts organisationnels à l'OACI afin d'appliquer une recommandation *ad hoc* en suspens figurant dans le rapport du Corps commun d'inspection intitulé *Examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies* (JIU/REP/2017/9). Le résultat final de cette initiative a été partagé avec la haute direction afin de voir comment elle peut aider l'OACI à consolider davantage une solide culture institutionnelle de déontologie, de transparence et de responsabilité.

3.9 **Protection contre les représailles** : Administrer la politique de l'OACI en matière de protection contre les représailles demeure une part essentielle du mandat du Bureau de la déontologie. Cette politique s'applique à toutes les catégories de personnel de l'Organisation qui signalent avoir fait l'objet ou avoir été menacées de faire l'objet de mesures préjudiciables pour avoir participé de bonne foi à une *activité protégée* qui comprend la dénonciation d'une faute ou la coopération à des enquêtes ou à des audits dûment autorisés. La politique vise à renforcer le principe de responsabilité à l'OACI et à s'assurer que les membres du personnel participent à une activité protégée sans craindre des représailles.

3.10 En 2023, le Responsable de la déontologie a examiné cinq affaires de représailles possibles ou perçues comme telles et rendu sur chacune d’elles un avis préliminaire. Il a aussi reçu trois demandes officielles de protection contre les représailles. Bien qu’une demande soit encore en instance dans l’attente de la communication des informations pertinentes par le plaignant, les deux autres affaires ont été classées parce qu’il a été estimé qu’à première vue, il ne s’agit pas de cas de représailles. Dans l’une des affaires et conformément aux § 80 et 81 du Cadre de déontologie de l’OACI, le membre du personnel concerné a saisi le Bureau de la déontologie des Nations Unies (UNEO) pour un examen indépendant de la décision du Responsable de la déontologie de l’OACI qui conclut qu’à première il ne s’agit pas d’un cas de représailles. L’UNEO a confirmé la décision du Responsable de la déontologie de l’OACI en estimant qu’il ne s’agit pas à première vue d’un cas de représailles, et l’affaire a été classée.

3.11 Conformément à l’accord signé entre l’OACI et l’UNEO, l’UNEO a informé le Responsable de la déontologie qu’en vertu de l’appendice G du Règlement intérieur du Conseil de l’OACI, il a reçu une demande de protection contre les représailles dont il a achevé l’examen préliminaire et qu’il n’a pas pu soumettre au Responsable de la déontologie de l’OACI pour défaut de compétence, ce qui a poussé l’UNEO à conclure qu’il n’y a pas, à première vue, de preuve suffisante de représailles.

3.12 **Formation, sensibilisation et information** : Les initiatives de formation, d’information et de sensibilisation sont essentielles pour aider le personnel de l’OACI à connaître les attentes de l’Organisation liées aux normes de conduite, et elles constituent par conséquent une composante essentielle du mandat du Bureau de la déontologie. En insistant sur les liens entre le développement des connaissances et des compétences d’une part, et les valeurs, les principes et les normes de l’OACI de l’autre, le Bureau a élaboré des initiatives de formation et de sensibilisation qui ont aidé le personnel de l’OACI à agir de manière à servir au mieux les intérêts de l’Organisation et à protéger sa réputation.

3.13 Sur la base du contrat conclu entre l’OACI et l’École des cadres du système des Nations Unies (UNSSC), en 2023 et avec l’appui de la Direction de l’administration et des services (ADB), le Bureau de la déontologie a élaboré et dispensé trois cours de déontologie en ligne à l’intention de tous les membres du personnel de l’Organisation, indépendamment du type et de la durée de leurs contrats, intitulés *Prévention du harcèlement sexuel*, *Protection contre les représailles à l’OACI* et *Cadre réglementaire de l’OACI en matière de déontologie et conformité*. Le Bureau a aussi œuvré avec l’UNSSC à l’élaboration de trois cours supplémentaires intitulés *Déontologie et intégrité*, *Protection contre les représailles pour tous les gestionnaires et superviseurs* et *Lutte contre la fraude et lutte contre la corruption*, qui devraient être lancés pendant le premier trimestre 2024.

3.14 En 2023, le dialogue en cascade annuel de l’OACI a été lancé sur le thème *Personal Use of Social Media: How is my online behaviour?* (Utilisation personnelle des médias sociaux : Quel est mon comportement en ligne ?) et axé sur l’importance de l’utilisation responsable des médias sociaux dans le respect des libertés individuelles en tenant toujours compte des principes et des valeurs consacrés par la Convention de Chicago, la Charte des Nations Unies, les Normes de conduite des fonctionnaires internationaux, le Cadre de déontologie de l’OACI et les règlements connexes. Cette initiative a été accueillie favorablement par le personnel et la direction. Le Bureau de la déontologie a reçu des contributions et plusieurs suggestions des participants sur plusieurs séances et il va élaborer un rapport spécial adressé au Secrétaire général, y compris des conclusions et des recommandations.

3.15 Avec l’appui du Groupe des communications, le Bureau de la déontologie a créé et maintenu à jour un site web spécialisé sur le nouveau système Intranet de l’OACI pour tout le personnel de l’Organisation. Le site comprend des informations sur les différents aspects du mandat du Bureau, et des pages consacrées à des questions importantes telles que les principes et les valeurs de l’OACI, les normes de conduite, la protection contre les représailles, la formation, la prévention du harcèlement

sexuel, le programme de déclaration de situation financière, les activités extérieures et les cadeaux. Le Bureau de la déontologie a aussi publié les plus récents rapports annuels du Responsable de la déontologie dans toutes les six langues officielles de l'OACI sur les sites Intranet et Internet de l'Organisation.

3.16 En 2023, le Bureau de la déontologie a créé un compte d'administrateur de la déontologie qui a servi plusieurs objectifs de communication, notamment le lancement d'une série de messages mensuels de sensibilisation à la déontologie portant sur les principes, les valeurs et les normes de conduite de l'OACI. Le Bureau a également distribué des affiches et des cadeaux publicitaires sur le même sujet aux gestionnaires et au personnel, y compris le personnel des bureaux régionaux, et veillé à ce que des messages électroniques connexes soient affichés à l'immeuble siège de l'OACI à Montréal. Le Bureau de la déontologie a également envoyé des messages d'information sur les cadeaux aux membres du personnel pour leur rappeler l'importance de toujours garder présent à l'esprit leur indépendance en tant que fonctionnaires internationaux et de ne pas donner l'impression qu'un cadeau, une faveur ou un avantage peut indûment influencer leurs actions ou décisions professionnelles.

3.17 En 2023, le Responsable de la déontologie s'est rendu dans les bureaux régionaux Afrique occidentale et centrale (WACAF) et Asie Pacifique (APAC), ainsi qu'au Bureau régional auxiliaire de l'Asie Pacifique (BRA APAC). Ces visites ont été, entre autres, l'occasion d'organiser des ateliers à l'intention du personnel et d'avoir des entretiens confidentiels avec le personnel et les directeurs régionaux.

3.18 Par ailleurs, le Bureau de la déontologie et différents bureaux de l'OACI ont tenu des séances spéciales sur des questions thématiques en rapport avec la déontologie, et effectué des visites de courtoisie auprès de Représentants d'États au Conseil nouvellement nommés. En outre, le Bureau a contribué aux modules d'orientation des nouveaux employés organisés par la Direction de l'administration et des services en 2023.

3.19 **Programme de déclaration de situation financière** : Le Bureau de la déontologie administre aussi le programme de déclaration de situation financière et de conflit d'intérêts que l'OACI exécute chaque année. Le Programme a été conçu afin d'aider l'Organisation et son personnel³ à détecter, à écarter et à atténuer tout risque de conflit d'intérêts réel ou potentiel, ou d'apparence de conflit découlant de leurs intérêts financiers, affiliations, ainsi que ceux de leurs enfants et conjoints, et leurs fonctions et obligations à l'OACI. L'objectif principal du Programme est de veiller à ce que l'indépendance et l'impartialité soient bien ancrées dans les prises de décisions officielles, de promouvoir le principe de responsabilité et la transparence institutionnelle, et d'assurer la confiance du public à l'égard de l'OACI et de son personnel.

3.20 En 2023, le Bureau de la déontologie a actualisé les formulaires de déclaration financière afin de les rendre plus efficaces et faciles à utiliser, et lancé le programme de déclaration de situation financière et de conflit d'intérêts de 2023. Il convient de relever que le nombre de membres du personnel tenus de participer au programme a augmenté graduellement d'environ 17 % par an au cours des deux dernières années (passant de 162 en 2021 à 190 en 2022, puis à 222 en 2023, y compris des fonctionnaires, des experts-conseils et le personnel en détachement).

³ Les membres du personnel de l'OACI qui sont tenus de participer au Programme comprennent : tous les membres du personnel de niveau D-1 et rang supérieur ; b) les gestionnaires de crédits, les agents certificateurs et leurs suppléants ; c) tous les membres du personnel, les consultants et les personnes détachées dont les responsabilités ont un lien avec l'achat ou la passation des marchés de biens et services pour l'OACI ; d) les membres du personnel, les consultants et les personnes détachées qui participent aux audits de sécurité et de sûreté, ainsi que les administrateurs des services extérieurs de la CDI ; et e) tous les membres du personnel, les consultants et les personnes détachées dont les responsabilités ont un lien avec le placement des actifs de l'OACI.

3.21 Avec l'aide d'une adjointe administrative temporaire (consultante), le Bureau de la déontologie a lancé, administré et mené à bien le programme de déclaration de situation financière et de conflit d'intérêts de 2023, la totalité des personnes visées par le programme, y compris le Président du Conseil et le Secrétaire général, y ayant participé. Le Bureau a veillé notamment à joindre le personnel concerné au moyen de communications confidentielles personnelles et à examiner toutes les déclarations d'éventuels conflits d'intérêts faites par le personnel concerné. En outre, conformément au Cadre réglementaire de l'OACI en vigueur, le Bureau de la déontologie a choisi au hasard, aux fins d'évaluation et de vérification, plusieurs déclarations de situation financière. Le cas échéant, le Bureau a contacté les personnes pour les renseigner sur les mesures d'atténuation appropriées. À la fin, le Bureau de la déontologie a classé de manière confidentielle les documents reçus et soumis au Secrétaire général un rapport spécial qui contenait des renseignements pertinents sur la conformité, des données statistiques sur les déclarations produites, et des informations sur les mesures de suivi adoptées.

3.22 Bien que le programme de déclaration de situation financière de 2023 ait été mené à bien avec 100 % de conformité, le Bureau de la déontologie a plusieurs fois fait face à de la résistance, voire parfois l'hostilité ouverte de certains membres du personnel concernés. Le Bureau de la déontologie a réussi à surmonter ces difficultés et entend concevoir une initiative de sensibilisation ciblée afin d'aider le personnel de l'OACI à mieux comprendre la portée et l'importance du programme.

3.23 Dans le même temps, sur la base des observations reçues, le Bureau de la déontologie estime que cette situation est partiellement due au fait que le § 41 du cadre de déontologie mentionne le « *fait de demeurer dans une situation de conflit d'intérêts* » parmi les catégories de « conduite non conforme à la déontologie » susceptibles d'être dénoncées⁴. Ce libellé est regrettable étant donné qu'une conduite répréhensible devrait être la non-dénonciation de l'existence d'une situation de conflit d'intérêts ou le fait de ne pas répondre à une demande de l'OACI de remédier à une telle situation plutôt que le fait qu'une personne demeure dans une situation de conflit d'intérêts en soi. En effet, la situation peut être due à des circonstances qui échappent au membre du personnel concerné, et le conflit d'intérêts peut être seulement atténué et non évité soit par le membre du personnel, soit par l'OACI⁵. C'est pourquoi compte tenu des risques éventuels encourus par l'Organisation du fait de ce libellé, le Bureau de la déontologie recommande la modification du § 41 du cadre de déontologie afin de remplacer l'expression « *le fait de demeurer dans une situation de conflit d'intérêts* » par l'expression « *le fait de ne pas dénoncer l'existence d'une situation de conflit d'intérêts ou de ne pas donner suite à une demande de l'OACI de remédier à la situation* ».

3.24 Comme indiqué dans les précédents rapports, de concert avec la Section des acquisitions et d'autres services compétents du Secrétariat, le Bureau de la déontologie a examiné diverses options de développement d'une plateforme électronique externe pour la communication et le stockage de renseignements confidentiels contenus dans les déclarations. Il a été souligné que toutes ces options s'accompagnent d'importants coûts pour l'Organisation. De plus, dans un récent rapport, le Corps commun d'inspection a recommandé aux chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies « *[d'] évaluer l'efficacité et l'efficience, y compris le « rapport coût-avantages », de leurs dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts et, sur la base des conclusions de cette évaluation, proposer s'il y a lieu des modifications des politiques relatives à ces*

⁴ Plus précisément, le § 41 du cadre de déontologie dispose que « Une conduite non conforme à la déontologie consiste en un comportement contraire aux valeurs et principes fondamentaux qui sont consacrés dans le présent cadre, et comprend la discrimination ; le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ; l'intimidation ; les représailles et l'abus d'autorité ; le fait de demeurer dans une situation de conflit d'intérêts ; la corruption ; le mauvais usage de renseignements concernant l'Organisation et la violation de la confidentialité ; ainsi que le népotisme, que ce soit pour un profit personnel ou en faveur de tiers ».

⁵ Par exemple, dans l'hypothèse où le conjoint d'un membre du personnel (qui n'est pas impliqué dans les acquisitions ou les activités de passation des marchés à l'OACI) est aussi le représentant légal d'un fournisseur de l'OACI.

programmes »⁶. À la lumière de ce qui précède, il a été décidé de surseoir à toute autre action impliquant de potentielles entités externes et d'examiner la possibilité de tirer parti des résultats de la transformation numérique en cours à l'OACI pour développer une plateforme électronique fiable et sûre en utilisant les ressources et les capacités existantes de l'Organisation.

3.25 **Cohérence du système des Nations Unies** : Le Bureau de la déontologie promeut et appuie la collaboration avec les services homologues d'autres organisations internationales qu'il considère comme un outil important pour la réalisation de ses missions. En 2023, le Bureau de la déontologie a continué à participer activement au Réseau Déontologie des organisations multilatérales (ENMO) qui est un forum important pour la promotion de la collaboration à l'échelle du système sur des questions de déontologie et d'échange des meilleures pratiques et d'informations pour une application uniforme dans tout le système des Nations Unies des normes et politiques en matière de déontologie. Le Réseau regroupe plus de 100 hauts responsables de la déontologie de plus de 40 institutions multilatérales, y compris des organisations membres du Conseil des chefs de secrétariat des entités des Nations Unies pour la coordination qui a créé une équipe spéciale au sein dudit réseau. Le Responsable de la déontologie de l'OACI est membre de cette équipe. Il est aussi membre du comité de gouvernance du Réseau et a participé activement à sa quinzième conférence annuelle qui portait notamment sur le rôle de la déontologie et l'utilisation des technologies novatrices, les innovations en matière de mesure de l'impact et le rôle d'un service de la déontologie dans la structure globale de gouvernance.

3.26 En 2023, le Responsable de la déontologie a aussi été l'un des deux membres d'un mécanisme d'évaluation par les pairs dont la mission est d'évaluer les services consultatifs et connexes de l'UNEO en matière de déontologie. Enfin, le Bureau de la déontologie a établi et maintenu des relations bilatérales constructives avec les services de la déontologie d'autres organisations internationales.

4. OBSERVATIONS ET CONCLUSION

4.1 Comme le Corps commun d'inspection l'a relevé dans une observation aux organes délibérants, aux organes directeurs et aux chefs de secrétariat des entités des Nations Unies, « *il est indispensable que les fonctions de déontologie soient dotées de ressources (humaines et financières) pour pouvoir assurer les niveaux d'intégrité et de responsabilité attendus dans une organisation* »⁷. À cet égard et en ce qui concerne les ressources prévues par le budget ordinaire de l'OACI en 2023, la situation du Bureau de la déontologie n'a pas changé en regard de celle décrite dans les deux précédents rapports annuels⁸. Par conséquent, en 2023 le Bureau de la déontologie a continué de dépendre de l'appui « bénévole » des autres services et d'un financement extraordinaire provenant du report de fonds limités du budget 2022. La même opération est attendue en 2024, étant entendu qu'elle serait modifiée au cas où des besoins urgents venaient à se manifester au cours de l'année. Il a également été convenu que lors de la préparation du budget du programme ordinaire de l'OACI pour le triennat 2026-2028, le Secrétaire général appuiera une proposition pour l'affectation de ressources suffisantes au Bureau de la déontologie. Même si ces mesures devraient résoudre certains des problèmes liés au niveau et à la viabilité des ressources allouées aux services de déontologie, elles ne permettront d'éviter ni le risque de perception non intentionnelle d'indépendance limitée du Bureau ni les difficultés

⁶ Recommandation 4 du rapport du Corps commun d'inspection intitulé *Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies* (JIU/REP/2021/5).

⁷ Le rapport du Corps commun d'inspection intitulé *Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies* (JIU/REP/2021/5) dans lequel l'attention des organes délibérants et des organes directeurs est également attirée sur « *la nécessité de veiller à ce que les fonctions de déontologie de leurs entités soient dotées de ressources suffisantes, notamment au moyen d'une ligne budgétaire distincte* » (voir les paragraphes 86 et 298).

⁸ Voir le paragraphe 4.1 des notes C-WP/15330 et C-WP/15474, où il est relevé que le budget ordinaire prévoit uniquement deux lignes directement associées au Bureau de la déontologie : a) 60 % du poste de Responsable de la déontologie ; et b) voyages.

rencontrées dans la planification adéquate de ses activités pour s’acquitter efficacement de ses missions⁹. Dans le but de renforcer les capacités du Bureau de la déontologie à remplir ses missions, une lettre a été envoyée aux États en décembre 2022 les informant d’une possibilité de détachement d’un administrateur auxiliaire au poste de responsable adjoint de la déontologie pour lequel personne n’a manifesté d’intérêt pendant toute l’année 2023. Malheureusement, aucun gouvernement n’a présenté de candidature à ce poste pendant la période visée.

4.2 Comme il a été mentionné plus haut, l’analyse des nouvelles questions sur lesquelles portent les demandes d’avis et de conseils reçues par le Bureau de la déontologie en 2023 fait ressortir la nécessité, déjà relevée dans le rapport annuel 2022, de renforcer ses capacités internes limitées relativement aux mécanismes informels d’intervention à un stade précoce pour la résolution des conflits. À cet égard, il serait primordial de renforcer ses règles sur le rôle et les responsabilités que doivent assumer les directeurs, les gestionnaires et les superviseurs qui ont l’obligation de favoriser un cadre de travail sûr et harmonieux, et de prendre les mesures préventives appropriées concernant d’éventuels cas de faute, surtout le harcèlement, dès qu’ils sont informés de telles situations¹⁰. Dans le même temps, le personnel de l’OACI devrait être autorisé à avoir accès à des entités indépendantes et neutres lorsque l’implication des directeurs, des gestionnaires et des superviseurs est jugée inopportune ou inefficace. À cet égard, le Bureau de la déontologie se félicite de la décision d’ouvrir la vacance d’un poste d’Ombudsman indépendant qui rendra compte directement au Secrétaire général. Dans le même temps, il serait important d’établir un réseau de volontaires qui agiraient en qualité de conseillers à la promotion du respect sur les lieux de travail couvrant toutes les directions, tous les services et bureaux régionaux et suivant le principe de neutralité pour offrir un appui initial à leurs collègues qui sont aux prises avec un conflit au travail. Le réseau devrait contribuer à l’instauration et à la préservation d’une culture déontologique à travers la communication, la formation et d’autres initiatives en matière de déontologie et de conformité. Enfin, il serait aussi souhaitable d’examiner la possibilité de mettre à la disposition du personnel de l’OACI un conseiller expérimenté pour le soutenir sur les questions susceptibles de lui causer du stress ou d’autres problèmes, soit directement à travers la signature d’un contrat avec un fournisseur soit en mettant à profit des ressources disponibles au sein du système des Nations Unies.

4.3 Le Bureau de la déontologie estime qu’il est important de poursuivre l’actualisation du Cadre réglementaire de l’OACI en ce qui concerne certains aspects essentiels de la déontologie afin de les harmoniser avec les meilleures pratiques des Nations Unies. À cet égard, le Bureau de la déontologie tient à féliciter le Secrétaire général pour avoir pris deux mesures provisoires concernant les récompenses pour le personnel et le traitement, la consignation et la conservation des cadeaux. Le Bureau de la déontologie croit savoir qu’un spécialiste (du droit administratif et des questions disciplinaires et de politique) sera bientôt recruté à l’OACI, et que ses responsabilités incluent l’élaboration d’un cadre réglementaire pour ces deux questions et d’autres questions en suspens, notamment l’exercice d’activités extérieures. À cet égard, il est proposé à l’OACI de saisir cette occasion pour réviser l’instruction au personnel IP/1.3.1 relative à *la prévention de l’exploitation et des abus sexuels*. Il est vrai que l’OACI jouit d’une très bonne réputation dans ce domaine, aucune plainte n’ayant été reçue en 2023 par l’organe d’enquête, mais le cadre existant est dépassé et gagnerait à être harmonisé avec les politiques pertinentes en vigueur dans le système des Nations Unies.

4.4 Le Bureau de la déontologie croit savoir que l’Organisation examine la possibilité d’établir des partenariats stratégiques et d’autres mécanismes de financement afin de soutenir les budgets limités. Comme l’a relevé le Corps commun d’inspection dans un récent rapport,

⁹ Ainsi, en 2023 le Responsable de la déontologie s’est trouvé souvent obligé d’accorder la priorité aux tâches ayant un lien avec les différents domaines de son mandat au détriment de la fourniture des avis et conseils prompts et complets. La capacité du Bureau à s’acquitter de ses responsabilités managériales et administratives normales a également été affectée. Pour une analyse approfondie de l’impact des difficultés budgétaires sur la capacité du Bureau de la déontologie à s’acquitter de son mandat, voir aussi les paragraphes 52 à 56 du rapport du Bureau de l’évaluation et de l’audit interne sur le cadre de déontologie ([IA/2022/4](#)).

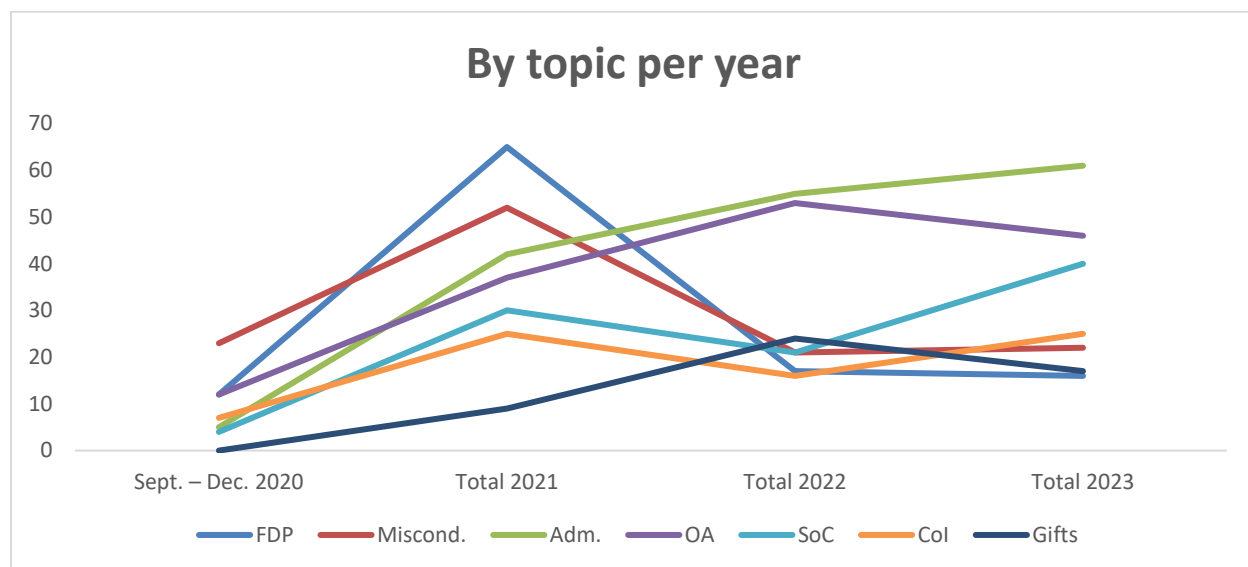
¹⁰ Voir les §31 et 92 du Cadre de déontologie de l’OACI. Voir aussi le paragraphe 4.3 du rapport annuel 2022.

ces partenariats ont « *des répercussions d'ordre déontologique (...) et exposent en fait le personnel et l'intégrité globale de l'entité à de nouveaux types de risques : neutralité des parties intéressées, solidité de la proposition de valeur, favoritisme, conflits d'intérêts, par exemple* »¹¹. À cet égard, le Bureau de la déontologie se félicite de la décision prise par le Comité de la coopération avec des parties externe et le Groupe restreint sur le financement et la budgétisation durables de l'OACI de le faire participer, ainsi que d'autres Directions et Bureaux concernés, à des discussions sur l'examen de procédures existantes et sur l'établissement de procédures appropriées en matière de diligence raisonnable et d'évaluation et de gestion des risques, afin d'atténuer et de gérer les risques qui en résultent sur le plan de la déontologie, comme les conflits d'intérêts. Dans ce contexte, il serait souhaitable aussi que toutes les parties intéressées prennent des mesures d'atténuation des conflits d'intérêts suivant une approche globale. Par exemple, les membres des groupes d'experts, des fora consultatifs et d'entités similaires peuvent être invités à signer une déclaration reconnaissant les principes et les valeurs de l'OACI et s'engager à signaler tout conflit d'intérêts susceptible de découler de leur engagement auprès de l'OACI. Il serait aussi opportun de réfléchir à faire progresser l'examen de la décision du Conseil d'étudier les options pour l'élaboration d'un code de conduite du personnel des délégations auprès de l'OACI qui fournirait des orientations sur les normes de comportement recommandées, ainsi que sur les interactions entre les délégations et le Secrétariat de l'OACI (voir le résumé C-DEC 223/10).

¹¹ Voir le paragraphe 329 du rapport du Corps commun d'inspection intitulé *Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies* (JIU/REP/2021/5), où il est également dit que « [l]e recul du financement traditionnel des gouvernements et des donateurs a également de profondes répercussions d'ordre déontologique, car il oblige de plus en plus les entités à faire appel et à s'associer au secteur privé. [...] Les fonctions de déontologie auront un rôle important à jouer pour guider les entités dans ces changements, en particulier pour atténuer et gérer les risques déontologiques qui en découlent ».

APPENDIX A

Advice and Guidance¹²



<u>Topic</u>	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>
<i>FDP</i>	12	65 ¹³	17	16
<i>Miscond.</i>	23 ¹⁴	52 ¹⁵	21 ¹⁶	22
<i>Adm.</i>	5	42	55	61
<i>OA</i>	12	37	53	46
<i>SoC</i>	4	30	21	40
<i>Col</i>	7	25	16	25
<i>Gifts</i>	0	9	24	17
<u>Total</u>	63	260	207	227

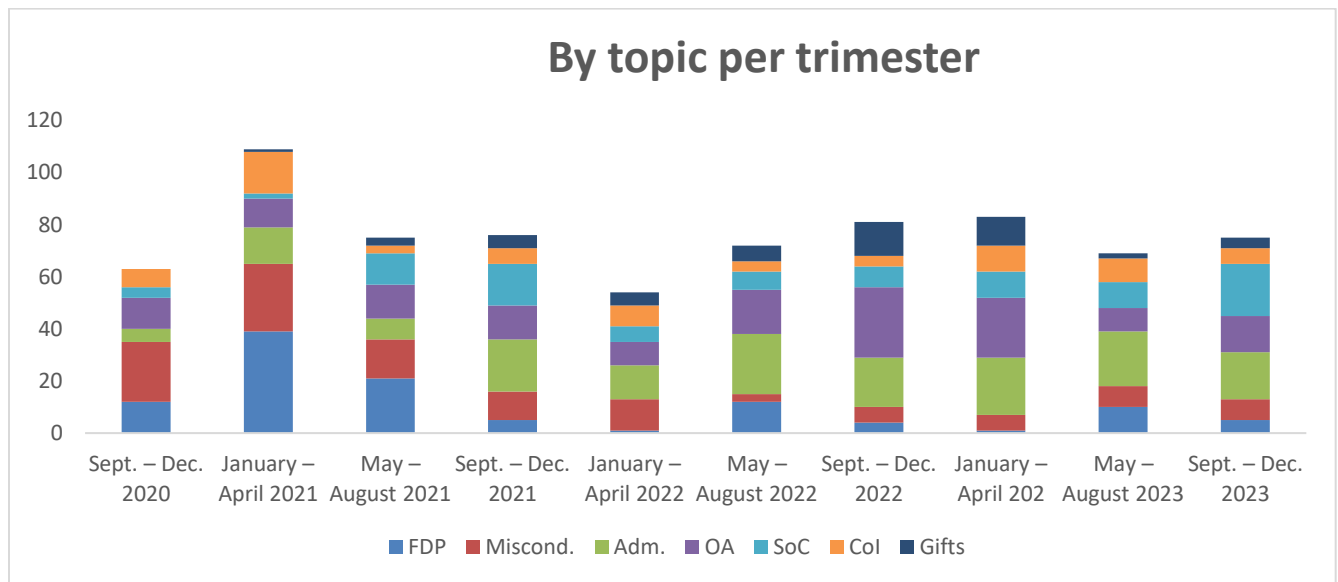
¹² For the purpose of the present Appendix, the following acronyms are used: “FDP” for “Financial Disclosure programme”; “Miscond.” for “misconduct/wrongdoing”; “Adm.” for “administrative-related inquiries”; “OA” for “outside activities”; “SoC” for “standards of conduct”, and “Col” for “conflicts of interest”.

¹³ It is worth noting that in 2021 the Ethics Office led two separate FDP paper-based exercises and numerous staff expressed concerns and difficulties in submitting the necessary documentation during a pandemic.

¹⁴ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

¹⁵ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

¹⁶ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.



Topic	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Jan. – Apr. 2021</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>	<u>Jan. – Apr. 2022</u>	<u>May – Aug. 2022</u>	<u>Sept. – Dec. 2022</u>	<u>Jan. – Apr. 2023</u>	<u>May – Aug. 2023</u>	<u>Sept. – Dec. 2023</u>
<i>FDP</i>	12	39	21	5	1	12	4	1	10	5
<i>Miscond.</i>	23 ¹⁷	26 ¹⁸	15 ¹⁹	11 ²⁰	12 ²¹	3 ²²	6 ²³	6 ²⁴	8 ²⁵	8 ²⁶
<i>Adm.</i>	5	14	8	20	13	23	19	22	21	18
<i>OA</i>	12	11	13	13	9	17	27	23	9	14
<i>SoC</i>	4	2	12	16	6	7	8	10	10	20
<i>CoI</i>	7	16	3	6	8	4	4	10	9	6
<i>Gifts</i>	0	1	3	5	5	6	13	11	2	4
<u>Total</u>	63	109	75	76	54	72	81	83	69	75

¹⁷ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

¹⁸ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation, and 2 cases of wrongdoing.

¹⁹ This includes 1 case of wrongdoing.

²⁰ This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation.

²¹ This includes the provision of preliminary advice on 3 cases of potential/perceived retaliation.

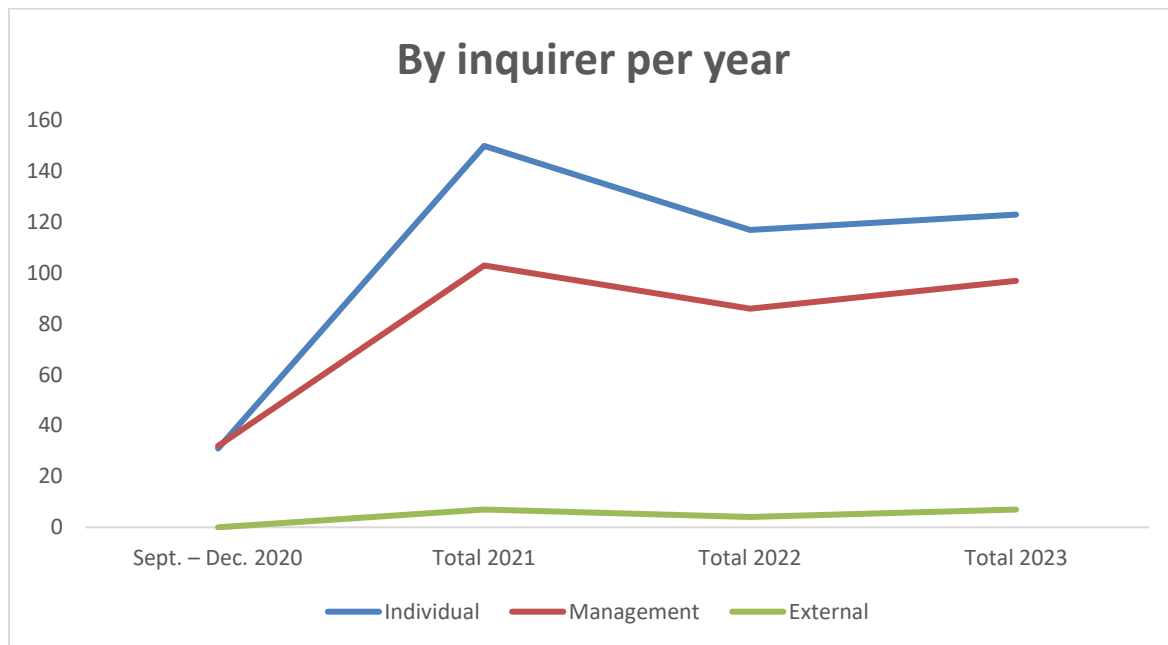
²² This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 1 case of wrongdoing.

²³ This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation, and 2 cases of wrongdoing.

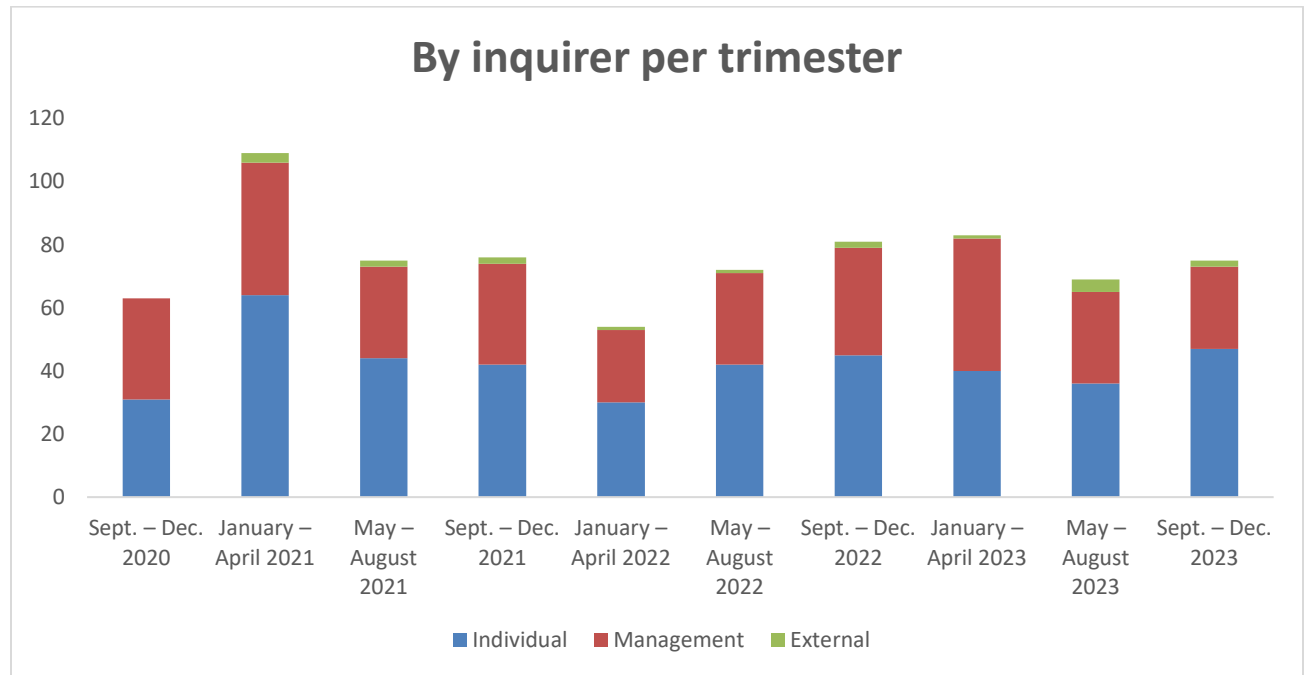
²⁴ This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation.

²⁵ This includes the provision of preliminary advice on 2 cases of potential/perceived retaliation and 2 cases of wrongdoing.

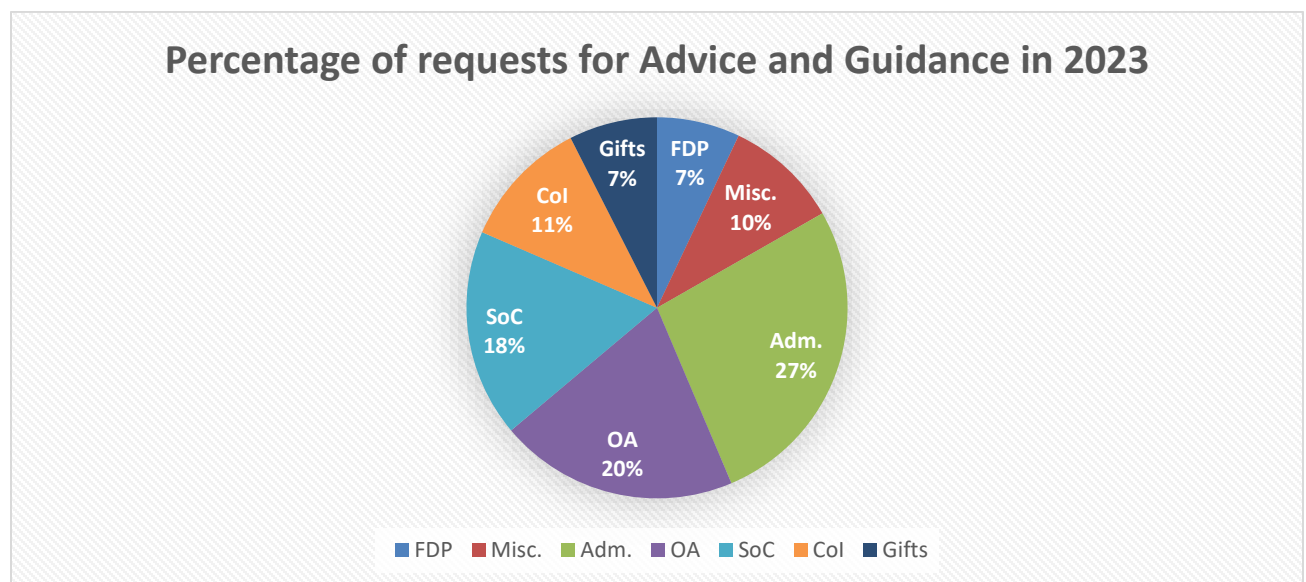
²⁶ This includes the provision of preliminary advice on 1 case of potential/perceived retaliation.



	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>
<i>Individual</i>	31	150	117	123
<i>Management</i>	32	103	86	97
<i>External</i>	0	7	4	7
Total	63	260	207	227
<i>Ex Officio</i>	0	7	7	12

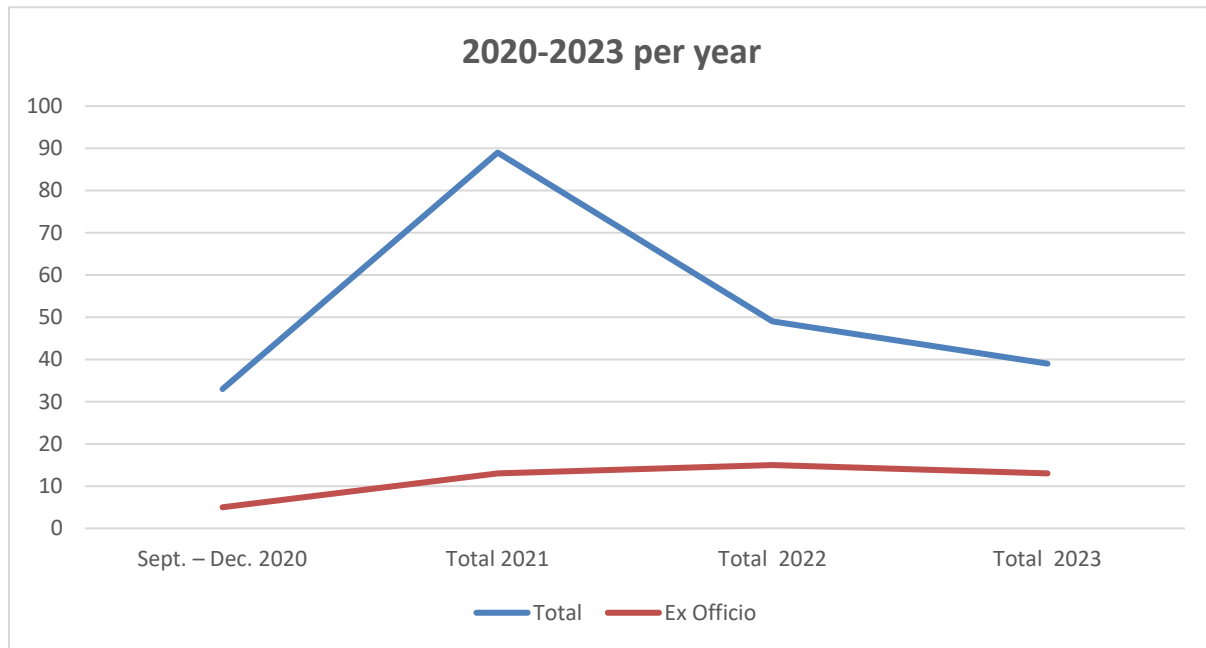


	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Jan. – Apr. 2021</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>	<u>Jan. – Apr. 2022</u>	<u>May – Aug. 2022</u>	<u>Sept. – Dec. 2022</u>	<u>Jan. – Apr. 2023</u>	<u>May – Aug. 2021</u>	<u>Sept. – Dec. 2021</u>
<i>Individual</i>	31	64	44	42	30	42	45	40	36	47
<i>Management</i>	32	42	29	32	23	29	34	42	29	26
<i>External</i>	0	3	2	2	1	1	2	1	4	2
Total	63	109	75	76	54	72	81	83	69	75
<i>Ex Officio</i>	0	1	2	4	1	2	4	1	2	9

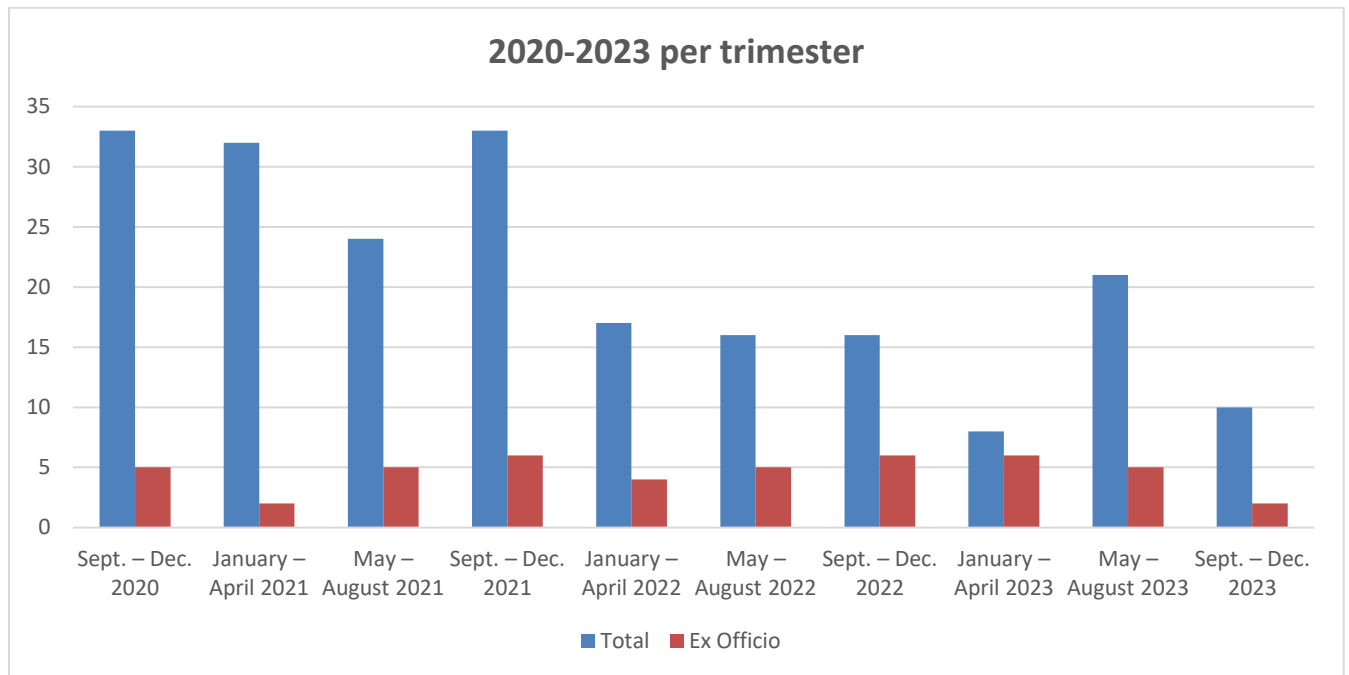


APPENDIX B

Standard-setting and policy support



	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>
Total	33	89	49	39
<i>Ex Officio</i>	5	13	15	13

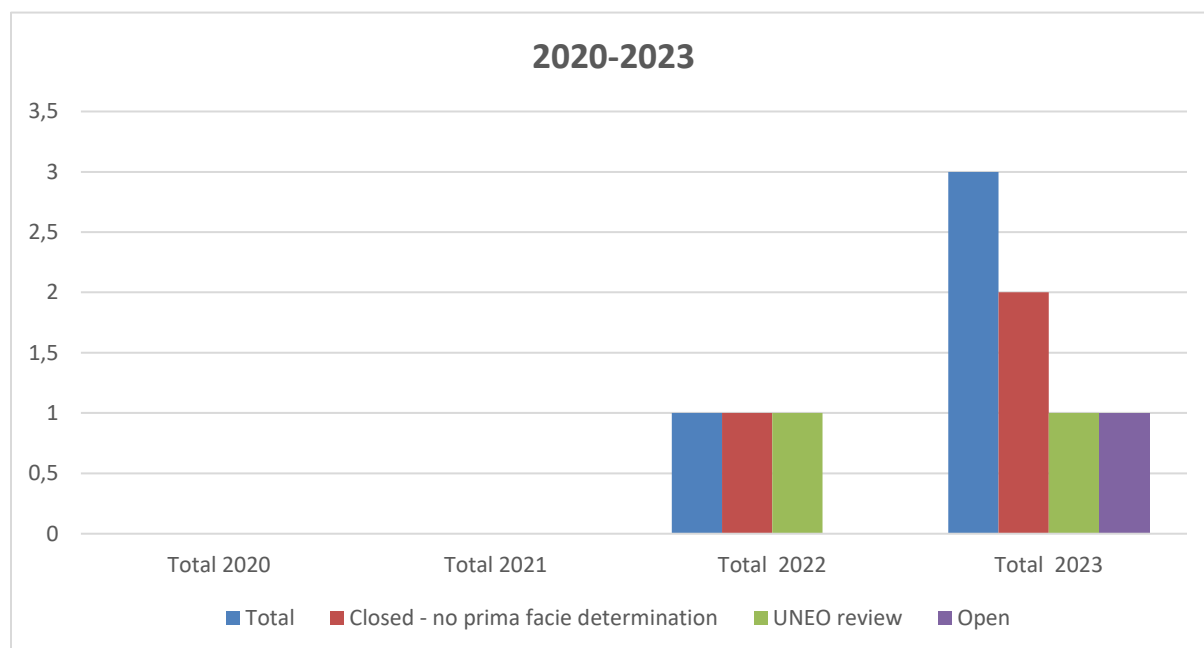


	<u>Sept. – Dec.</u> <u>2020</u>	<u>Jan. – Apr.</u> <u>2021</u>	<u>May – Aug.</u> <u>2021</u>	<u>Sept. – Dec.</u> <u>2021</u>	<u>Jan. – Apr.</u> <u>2022</u>	<u>May – Aug.</u> <u>2022</u>	<u>Sept. – Dec.</u> <u>2022</u>	<u>Jan. – Apr.</u> <u>2023</u>	<u>May – Aug.</u> <u>2023</u>	<u>Sept. – Dec.</u> <u>2023</u>
Total	33	32	24	33	17	16	16	8	21	10
<i>Ex Officio</i>	5	2	5	6	4	5	6	6	5	2

— — — — —

APPENDIX C

Requests for protection against retaliation



	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Total	0	0	1	3
Closed	0	0	1	2
UNEO review	0	0	1 ²⁷	1 ²⁸
Open	0	0	0	1 ²⁹

— FIN —

²⁷ Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Officer and closed.

²⁸ Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Officer and closed.

²⁹ Pending information from the complainant.