



NOTE DE TRAVAIL

CONSEIL — 234^e SESSION

Question 20 : Rapports périodiques de la Secrétaire générale ou du Secrétaire général

RAPPORT ANNUEL DE 2024 DU BUREAU DE LA DÉONTOLOGIE

(Note présentée par le Secrétaire général)

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

Conformément au cadre de déontologie de l'OACI approuvé par le Conseil à la sixième séance de sa 193^e session, le Conseiller en 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 Conseiller en déontologie, a établi à l'intention du Conseil un rapport annuel couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024.

Par la présente note, le Secrétaire général transmet au Conseil le rapport annuel de 2024 du Bureau de la déontologie, 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 soutien au travail et aux besoins du Bureau de la déontologie ;
- b) approuver la recommandation d'ajouter un autre type de « conduite non conforme à la déontologie » au paragraphe 41 du cadre de déontologie de l'OACI, comme il est proposé dans le paragraphe 3.4 du présent rapport.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	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.
<i>Incidences financières :</i>	À déterminer.
<i>Références :</i>	Code du personnel de l'OACI C-DEC 193/6 C-DEC 223/10 C-DEC 231/7 C-WP/15330 C-WP/15474 C-WP/15564 IA/2022/4 JIU/REP/2021/5

1. INTRODUCTION

1.1 Le présent rapport, au sujet duquel le Secrétaire général n’a aucune observation à formuler, est présenté au Conseil conformément au paragraphe 91, alinéa f), du cadre de déontologie de l’OACI (annexe I du *Code du personnel de l’OACI*, ci-après 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 2024.

1.2 Le Bureau de la déontologie est indépendant de tous les autres services et fonctions, et relève administrativement du Secrétaire général. Le Conseiller en 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. À cet égard, il fournit à la direction et au personnel des avis et des conseils confidentiels sur des enjeux et dilemmes 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 la direction et le personnel de l’OACI 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, au moyen d’activités de sensibilisation et d’information, 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 paragraphe 91 du Cadre de déontologie, les fonctions du Conseiller en 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 2024

3.1 **Avis et conseils** : L'un des aspects fondamentaux du mandat du Bureau de la déontologie porte sur la fourniture d'avis et de conseils confidentiels ; c'est un élément essentiel pour favoriser une culture axée sur la déontologie et l'intégrité à l'OACI. Par les avis et les conseils cohérents et pratiques qu'il donne en temps utile, le Bureau aide l'ensemble du personnel et la direction de l'OACI à prendre des décisions avisées et judicieuses, sur les plans personnel et professionnel, dans l'intérêt de l'Organisation. Les avis déontologiques permettent aussi au personnel de mieux reconnaître et de résoudre les conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus, ainsi que d'autres dilemmes éthiques et des situations professionnelles sensibles avant qu'elles n'entraînent un problème plus grave. En servant d'organe consultatif de confiance, le Bureau de la déontologie joue aussi un rôle important dans l'atténuation des risques, en menant une sensibilisation continue sur le cadre réglementaire applicable et sur les attentes liées aux normes de conduite ainsi que sur leur respect, dans un milieu de travail sain.

3.2 En 2024, le Bureau de la déontologie a émis des avis et des conseils confidentiels sur diverses questions par écrit ou dans le cadre de rencontres en personne ou à distance. Il a reçu 235 demandes d'avis et de conseils, y compris 125 demandes classées dans la catégorie « Particulier » (questions de nature plus personnelle), 102 dans la catégorie « Direction » (questions posées par un membre du personnel de l'OACI en sa qualité officielle) et 8 dans la catégorie « Externe » (questions venant de l'extérieur de l'OACI). Le Bureau a aussi reçu 57 demandes concernant les normes de conduite, 50 relevant d'activités en rapport avec l'administration, 43 d'activités extérieures¹, 31 de conflits d'intérêts, 29 du programme de déclaration de situation financière, 16 de cadeaux reçus et 9 de faute ou d'acte répréhensible² (pour plus d'informations, notamment les résultats par région, voir l'appendice A).

3.3 Ainsi, le Bureau a constaté une hausse considérable du nombre de demandes relatives aux normes de conduite et à d'autres questions de déontologie (comme les conflits d'intérêts, le programme de déclaration de situation financière, les activités extérieures et les cadeaux) alors que le nombre de demandes concernant des fautes ou des actes répréhensibles a diminué. Il s'agit là d'une évolution positive qui résulte des nombreuses activités de sensibilisation menées par le Bureau au cours de la période visée par le présent rapport, ainsi que du renforcement des capacités de l'OACI en matière de mécanismes informels et indépendants de règlement des différends, y compris la création d'un poste d'ombudsman indépendant et du Groupe consultatif interservices (IOAG) (pour plus d'informations, voir le paragraphe 3.7 ci-après).

3.4 Il est important de noter qu'un nombre considérable de demandes d'avis et de conseils reçues par le Bureau, tant de la part de la direction ou que du personnel, impliquaient la diffusion de rumeurs non fondées. C'est un comportement préoccupant qui n'est pas directement sanctionné par le cadre de déontologie de l'OACI³. Compte tenu des risques potentiels qu'une telle conduite présente pour l'Organisation, le Bureau de la déontologie recommande de modifier le paragraphe 41 du cadre de déontologie afin d'y inclure « *le fait de répandre des rumeurs sans fondement* » à titre de « conduite non conforme à la déontologie », qui pourrait être dénoncée comme étant une faute⁴.

¹ Le Cadre réglementaire de l'OACI ne fait pas explicitement obligation au Secrétaire général de solliciter l'avis du Conseiller en déontologie avant de statuer sur les demandes de participation à des activités extérieures, alors que le personnel peut solliciter l'avis préliminaire confidentiel du Conseiller en déontologie sur d'éventuelles demandes futures. Néanmoins, la pratique constante du Secrétaire général consiste à solliciter l'avis du Conseiller en déontologie avant de se prononcer sur de telles demandes.

² Conformément au paragraphe 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.

³ Les paragraphes 46 et 46quater du cadre de déontologie énoncent seulement qu'une dénonciation de faute « *ne servira pas à colporter des rumeurs sans fondement* », tandis que le paragraphe 65 qui suit dispose que ce type de comportement ne constitue pas une « *activité protégée* » pouvant faire l'objet d'une demande de protection contre des représailles.

⁴ Actuellement, le paragraphe 41 du Cadre de déontologie se lit comme suit : « *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*

3.5 **Élaboration de normes et appui aux politiques** : Les organisations internationales doivent souvent et régulièrement effectuer un suivi et mener des activités de sensibilisation pour favoriser une culture axée sur la déontologie et le principe de responsabilité. Ainsi, l'une des fonctions essentielles du Bureau de la déontologie est de prodiguer des conseils en matière de déontologie et de faire des observations de fond 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 les normes déontologiques et l'intégrité à l'échelle de l'Organisation.

3.6 Au cours de la période visée par le présent rapport, le Bureau de la déontologie a contribué au traitement de 48 questions d'élaboration de normes et de politique (dont 5 soulevées de manière proactive par le Bureau de sa propre initiative) touchant à une variété de sujets, comme l'aménagement des modalités de travail, l'utilisation de l'intelligence artificielle, les instructions administratives relatives à la sécurité de l'information, le recrutement, et les invitations et séminaires-retraites. Le Bureau a aussi participé activement à la révision de la *Politique de l'OACI sur les interactions avec des parties externes*, des règlements financiers et des lignes directrices du programme de stages de l'OACI.

3.7 Le Conseiller en déontologie a formulé des conseils stratégiques sur la création du Groupe consultatif interservices (IOAG), un organe composé de bureaux indépendants de haut niveau qui vise à faciliter l'échange d'informations et à favoriser la prévention des conflits et des comportements abusifs dans le milieu de travail, en fournissant des conseils ciblés au Secrétaire général et à la haute direction. Le Conseiller en déontologie participe activement aux travaux de l'IOAG depuis sa création.

3.8 **Protection contre des représailles** : Le Conseiller en déontologie administre la politique de l'OACI en matière de protection contre des représailles. 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* (à savoir la dénonciation d'une faute et/ou la coopération à des enquêtes ou à des audits dûment autorisés). Elle 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.

3.9 En 2024, le Conseiller en déontologie a examiné une affaire de représailles perçues et rendu un avis préliminaire confidentiel. Il a aussi reçu une demande officielle de protection contre des représailles. Après que l'affaire a été examinée, il a été conclu que la plainte du membre du personnel ne portait pas à première vue sur un cas de représailles, tel qu'il est défini dans le Cadre de déontologie de l'OACI. Le Conseiller en déontologie a aussi soumis deux recommandations confidentielles au Secrétaire général au titre du paragraphe 71, alinéa b), du cadre de déontologie⁵. Par la suite, le membre du personnel en question a sollicité le Bureau de la déontologie des Nations Unies (UNEO) pour qu'il examine plus avant l'affaire, conformément aux paragraphes 80 et 81 du cadre de déontologie et à l'accord ad hoc signé entre l'UNEO et l'OACI. Après son examen, l'UNEO a recommandé qu'il y ait enquête. Au cours de la période visée par le présent rapport, l'UNEO a aussi effectué un examen indépendant séparé d'un cas évalué par le Conseiller en déontologie de l'OACI en 2023 et a confirmé la conclusion selon laquelle il ne s'agissait pas à première vue d'un cas de représailles. L'affaire a été classée.

de ne pas dénoncer une situation de conflit d'intérêts ou de ne pas donner suite à une demande de l'OACI de remédier à la situation ; 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 Le paragraphe 71, alinéa b), du cadre de déontologie dispose que : « Si la Conseillère ou le Conseiller en déontologie estime qu'il n'y a pas lieu de présumer qu'il y a eu représailles ou menace de représailles mais constate qu'il existe un problème de gestion dans une direction ou un bureau, elle ou il en informera le Secrétaire général. »

3.10 **Formation, sensibilisation et information** : Les initiatives de formation, d'information et de sensibilisation sont essentielles pour aider le personnel de l'OACI à comprendre et à connaître les attentes de l'Organisation liées aux normes de conduite, et elles constituent par conséquent une composante fondamentale du mandat du Bureau de la déontologie. En mettant l'accent sur les liens entre le développement des connaissances et des compétences d'une part, et les principes, les valeurs et les normes de conduite de l'OACI de l'autre, le Bureau a élaboré de nombreuses 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.

3.11 Sur la base du contrat existant entre l'OACI et l'École des cadres du système des Nations Unies (UNSSC), en 2024, le Bureau de la déontologie, en collaboration avec d'autres services de l'OACI, le cas échéant, a élaboré et dispensé trois cours de déontologie en ligne intitulés *Déontologie et intégrité à l'OACI*, *Protection contre les représailles à l'OACI pour les gestionnaires et superviseurs* et *Sensibilisation à la lutte contre la fraude et la corruption à l'OACI*. Le Bureau a aussi travaillé de concert avec l'UNSSC à l'élaboration de trois cours supplémentaires intitulés *Prévention du harcèlement sexuel pour les gestionnaires et superviseurs*, *Conflits d'intérêts pour les gestionnaires et superviseurs* et *Prévention de l'exploitation et de l'abus sexuels pour le personnel de l'OACI*, qui devraient être lancés en 2025.

3.12 En 2024, le dialogue en cascade annuel de l'OACI a été lancé sur le thème de *Navigating Outside Activities* (Activités extérieures : quelle conduite adopter). Il portait essentiellement sur l'importance de veiller à ce que la participation du personnel de l'OACI à des activités et à des associations extérieures n'entraîne pas de conflits d'intérêts ou de risques pour la réputation de l'OACI. Afin de faciliter l'interactivité et l'efficacité des sessions, le Bureau de la déontologie a aussi mis à la disposition des participants les versions française et espagnole des documents pertinents. Malheureusement, seul un nombre limité de directions et de bureaux ont soumis les renseignements demandés dans les délais impartis. Au moment de la publication du présent rapport, le Conseiller en déontologie et le Cabinet du Secrétaire général s'étaient concertés pour assurer le plein respect de cet exercice, dans le but de préparer un rapport spécial destiné au Secrétaire général, y compris des conclusions et des recommandations.

3.13 Le Bureau de la déontologie a tenu à jour un site intranet en la matière accessible à 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 des représailles, les cours de formation, le programme de déclaration de situation financière, les activités extérieures et les cadeaux. Le Bureau de la déontologie a aussi publié ses plus récents rapports annuels dans les six langues officielles de l'OACI sur le site intranet et le site web externe de l'Organisation.

3.14 En 2024, le Bureau de la déontologie a publié des messages mensuels de sensibilisation à la déontologie et d'autres communications portant sur les principes, les valeurs et les attentes liées aux normes de conduite de l'OACI. Le Bureau a également distribué des affiches thématiques, des dépliants, des feuillets d'information et des articles promotionnels portant sur les mêmes sujets aux gestionnaires et au personnel, y compris le personnel des bureaux régionaux, et veillé à ce que des messages correspondants soient diffusés sur les panneaux électroniques de l'immeuble du siège de l'OACI à Montréal. Le Bureau de la déontologie a aussi pris part à des initiatives d'information sur la création du Groupe consultatif interservices dont il a été question plus haut, ainsi que sur le 80^e anniversaire de l'OACI.

3.15 En outre, en collaboration avec le Bureau du contrôle interne et la Direction de l'administration et des services (spécialiste du droit administratif, de politique et des affaires disciplinaires), le Bureau de la déontologie a organisé la première campagne de sensibilisation de l'OACI à la lutte contre la fraude et la corruption, y compris le lancement d'un cours de formation ad hoc, l'observation de la Journée internationale de la lutte contre la corruption, la publication de messages ciblés et l'élaboration

d'articles promotionnels à l'intention du personnel de l'OACI, ainsi que la sensibilisation des interlocuteurs de l'OACI, tels que les fournisseurs, les partenaires commerciaux et les parraineurs.

3.16 Au cours de la période visée par le présent rapport, le Conseiller en déontologie s'est rendu dans les bureaux régionaux Amérique du Nord, Amérique centrale et Caraïbes (NACC), et Europe et Atlantique Nord (EUR/NAT). 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. Par ailleurs, le Bureau de la déontologie et différents bureaux de l'OACI ont tenu des séances spéciales sur des questions en rapport avec la déontologie, et des rencontres introductives avec des Représentants d'États au Conseil nouvellement nommés.

3.17 **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 certains membres de son personnel⁶ à détecter, à atténuer et à gérer tout risque de conflit d'intérêts réel ou potentiel, ou d'apparence de conflit découlant de leurs intérêts financiers, relations ou affiliations, ainsi que ceux de leurs enfants et conjoints, et de 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.

3.18 Avec l'aide précieuse d'une adjointe administrative temporaire (consultante), le Conseiller en déontologie a actualisé les formulaires du programme de déclaration de situation financière et de conflit d'intérêts pour améliorer l'efficacité, et a lancé, administré et mené à bien l'édition 2024 du programme, 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 reçues. En outre, conformément au Cadre réglementaire de l'OACI en vigueur, le Conseiller en déontologie a choisi au hasard, aux fins d'évaluation et de vérification, plusieurs déclarations de situation financière. Le cas échéant, il a contacté les personnes pour les renseigner sur les mesures d'atténuation appropriées. À la fin de l'étape de vérification, il n'y avait eu aucun cas de conflit d'intérêts auquel il fallait donner suite. Puis, le Bureau de la déontologie a classé de manière confidentielle les documents et présenté au Secrétaire général un rapport spécial qui contenait des renseignements pertinents sur la conformité, des données statistiques, et des informations sur les mesures de suivi adoptées. Il importe de souligner que le nombre de membres du personnel tenus de participer au programme a graduellement augmenté au cours des quatre dernières années, passant de 162 en 2021 à 190 en 2022, à 222 en 2023, puis à 241 membres en 2024, qui comprennent notamment des fonctionnaires, des consultants et des personnes détachées.

3.19 Pour mettre en œuvre une recommandation en suspens du Corps commun d'inspection (CCI)⁷, le Bureau de la déontologie a engagé des discussions préliminaires avec les parties internes concernées de l'OACI afin d'étudier la possibilité de développer dans un avenir proche une plateforme

⁶ Les membres du personnel de l'OACI qui sont tenus de produire une déclaration de renseignements 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.

⁷ À cet effet, dans son rapport sur l'*Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies* (JIU/REP/2021/5), 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 programmes ».

électronique fiable et sécurisée avec les ressources et les capacités existantes de l'Organisation, qui s'inscrirait dans sa stratégie en cours de transformation numérique.

3.20 **Cohérence du système des Nations Unies** : Le Bureau de la déontologie promeut et appuie la collaboration avec d'autres services homologues d'autres organisations internationales qu'il considère comme un outil important pour la réalisation de son mandat. En 2024, le Conseiller en déontologie a continué à participer activement au Réseau Déontologie des organisations multilatérales (ENMO) ainsi qu'à son entité connexe qui réunit des organisations membres du Conseil des chefs de secrétariat des entités des Nations Unies. De plus, il a été membre du Groupe de travail du Réseau portant sur les enjeux déontologiques de l'intelligence artificielle et des technologies innovantes, et a pris part aux travaux sur l'élaboration des normes de pratique de la fonction de responsable de la déontologie (*Standards of Practice of the Ethics Function*). Il a par ailleurs participé activement à la seizième conférence annuelle du Réseau qui portait notamment sur les questions de l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle, l'importance de la jurisprudence pour les responsables de la déontologie, l'utilisation de formations interactives et novatrices, et sur la façon dont les programmes de déontologie peuvent contribuer à un changement de culture. Enfin, le Conseiller en déontologie a engagé des relations bilatérales avec les services de la déontologie d'autres organisations internationales et a contribué à l'achèvement du rapport sur l'évaluation par les pairs effectuée par deux membres qui avait pour but d'évaluer les services consultatifs et connexes de l'UNEO en matière de déontologie.

4. OBSERVATIONS ET CONCLUSION

4.1 Les ressources prévues pour le Bureau de la déontologie dans le budget ordinaire de l'OACI pour 2024 demeurent limitées, à l'instar de la situation décrite dans les trois rapports annuels précédents⁸. Par conséquent, au cours de la période considérée par le présent rapport, le Bureau dépendait d'un financement extraordinaire provenant du report de fonds limités du budget 2023. Des dispositions semblables sont prévues pour 2025, étant entendu qu'elles seront revues dans le cas où des besoins urgents se feraient sentir au cours de l'année. En outre, lors de la préparation du budget du programme ordinaire de l'OACI pour le triennat 2026-2028, le Secrétariat est convenu d'appuyer une proposition visant à répondre à certains des besoins les plus urgents du Bureau de la déontologie, lesquels seraient complétés chaque année, le cas échéant, par des reports budgétaires. Même si ces mesures devraient permettre d'atténuer certaines préoccupations liées au niveau et à la pérennité des ressources allouées au Bureau de la déontologie, elles ne permettront pas de résoudre toutes les difficultés que le Bureau a rencontrées dans la planification adéquate de ses activités pour s'acquitter efficacement de son mandat⁹. À cet égard, le Bureau de la déontologie déplore que pour une deuxième année d'affilée aucun État n'ait soumis de candidature au poste d'administrateur adjoint de la déontologie, relativement à une lettre envoyée en décembre 2022 qui les informait de cette possibilité de détachement.

⁸ Dans le paragraphe 4.1 des notes [C-WP/15330](#), [C-WP/15474](#) et [C-WP/15564](#), il est mentionné que les dépenses directement liées au Bureau de la déontologie sont regroupées au sein de seulement deux postes du budget ordinaire, soit a) un poste auquel sont affectées 60 % des dépenses liées à la fonction de Conseiller en déontologie et b) un poste auquel sont affectées les dépenses liées aux déplacements.

⁹ Ainsi, en 2024, le Conseiller en déontologie s'est trouvé souvent obligé d'accorder la priorité aux tâches ayant un lien avec les différents domaines de son mandat, et ce, parfois 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'incidence des contraintes 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](#)). En ce qui a trait à la nécessité pour les organes délibérants, les organes directeurs et les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies de veiller à ce que les fonctions de déontologie de leurs entités soient dotées de ressources suffisantes (humaines et financières), notamment au moyen d'un poste budgétaire distinct « pour qu'une entité puisse assurer les niveaux d'intégrité et de responsabilité attendus », voir les paragraphes 86 et 298 du rapport du Corps commun d'inspection sur l'Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies ([JIU/REP/2021/5](#)).

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 2024 semble confirmer que le personnel de l’OACI connaît de mieux en mieux les normes de conduite attendues de l’Organisation. Il s’agit là d’une évolution positive, qui résulte non seulement des activités de formation, d’information et de sensibilisation organisées par le Bureau, mais aussi et surtout des initiatives positives simultanées et complémentaires menées par le Secrétaire général pour renforcer les mécanismes informels et indépendants de l’OACI de règlement des différends, y compris la création d’un poste d’ombudsman indépendant et du Groupe consultatif interservices. Avec le lancement prévu en 2025 d’un réseau d’ambassadeurs bénévoles œuvrant pour favoriser un climat de confiance au travail sous la houlette de l’ombudsman, on a l’impression que, par rapport à il y a quelques années, l’Organisation est aujourd’hui beaucoup plus apte et disposée à résoudre des conflits de travail. En outre, il convient de noter que, dans des circonstances normales, la participation d’entités indépendantes et neutres, comme l’ombudsman ou le Bureau de la déontologie, dans la résolution de différends doit être considérée comme un dernier recours, c’est-à-dire uniquement lorsque les mesures prises au niveau des divers échelons du rattachement hiérarchique se sont révélées inefficaces ou inadaptées. À cet égard, le Bureau de la déontologie réaffirme sa position antérieure sur la nécessité de renforcer les règles existantes sur les rôles 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. De plus, le Bureau de la déontologie estime toujours qu’il serait souhaitable que l’OACI examine la possibilité de mettre à la disposition de son personnel 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 En ce qui concerne la promotion des normes de déontologie et de l’intégrité à l’échelle de l’Organisation, le Bureau de la déontologie estime qu’il est important de poursuivre l’actualisation du Cadre réglementaire de l’OACI en ce qui a trait à certains aspects essentiels de la déontologie afin de les harmoniser avec les meilleures pratiques des Nations Unies, en particulier concernant la participation à des activités extérieures et l’acceptation de cadeaux, de faveurs, d’invitations, d’honneurs, de décorations ou de rémunérations provenant de sources extérieures à l’OACI.

4.4 Le Bureau de la déontologie se félicite de la révision effectuée en 2024 de la *Politique de l’OACI sur les interactions avec des parties externes*, y compris la création d’un cadre de diligence raisonnable pour les relations avec des parties externes. Toutefois, il souhaite exprimer ses préoccupations concernant les *Instructions administratives sur les interactions avec des parties externes* publiées en novembre 2024. Plus précisément, le Bureau est d’avis que le document ne fait pas référence à des outils efficaces et appropriés, ni à des critères d’évaluation clairs dont ont besoin les responsables pendant les étapes de diligence raisonnable et d’évaluation des risques. De tels outils et critères sont essentiels pour recueillir et évaluer efficacement l’information visant à atténuer et à gérer les risques sur le plan de la déontologie, comme les conflits d’intérêts potentiels, le favoritisme et l’influence indue. Face à de telles situations, il y a un risque concret que les personnes chargées d’évaluer les risques potentiels liés aux arrangements proposés entre l’OACI et des parties externes éprouvent de grandes difficultés à s’acquitter efficacement de leurs tâches, et que leurs évaluations finissent par se fonder davantage sur des opinions ou des points de vue personnels que sur des critères objectifs. À cet égard, il convient de rappeler un arrêt récent du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (UNDT), dans lequel est soulignée l’importance d’évaluer les réalités concrètes des mécanismes de prise de décision des entreprises, en particulier en ce qui concerne les projets et les partenariats avec des tiers¹¹. À ce sujet, le Bureau de

¹⁰ Voir les paragraphes 31 et 92 du cadre de déontologie de l’OACI. Voir aussi le paragraphe 4.3 de la note [C-WP/15474](#) et le paragraphe 4.2 de la note [C-WP/15564](#).

¹¹ Voir les paragraphes 34 à 42 et 64 à 67 de l’affaire n° [UNDT/GVA/2023/020](#). L’UNDT a finalement ordonné à un ancien directeur d’une entité des Nations Unies de rembourser 58,8 millions de dollars US pour des pertes subies par l’Organisation à la suite d’ententes conclues avec une partie externe. L’UNDT a aussi formulé des observations sur les risques associés au manque

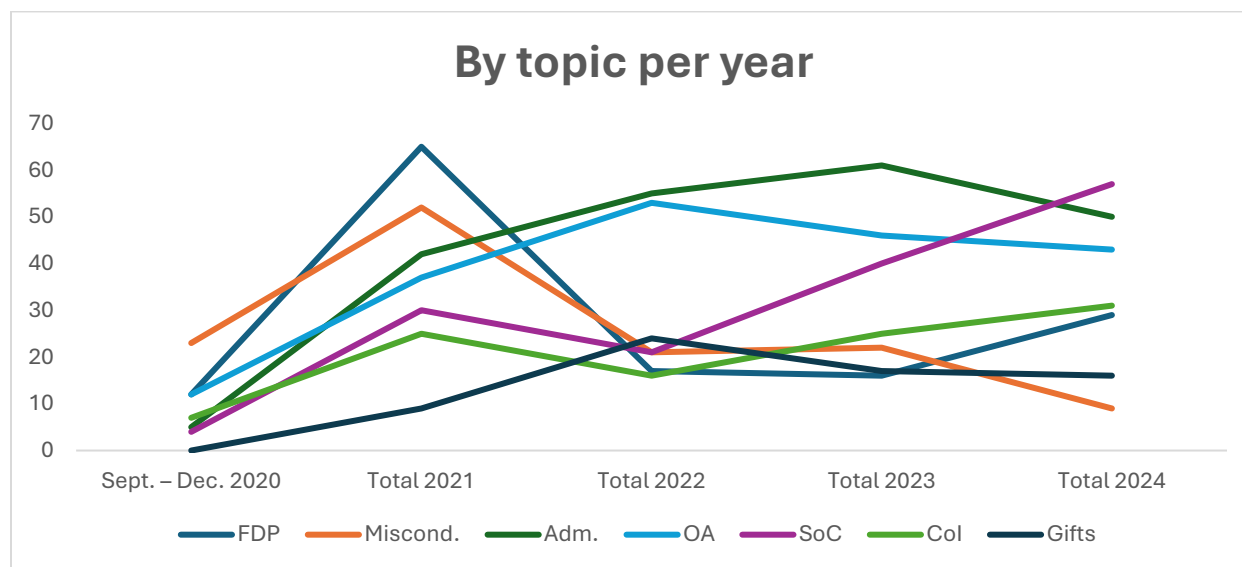
la déontologie tient aussi à réitérer ses observations précédentes selon lesquelles l'OACI devrait élaborer des mesures efficaces d'atténuation des conflits d'intérêts suivant une approche globale plus large¹². Ainsi, une telle approche devrait également faire appel à la participation des parties concernées, telles que les partenaires commerciaux, les parraineurs, les membres des groupes d'experts, les fora consultatifs et des entités similaires. En outre, il serait souhaitable de faire progresser l'examen des 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, conformément à la décision prise récemment par le Conseil (voir les résumés [C-DEC 223/10](#) et [C-DEC 231/7](#)).

de compétences de certains membres de l'organe d'examen du Secrétariat et, en s'appuyant sur la doctrine de la « responsabilité conjointe et solidaire » (*joint and several liability*), sur l'éventuelle responsabilité financière collective des autres gestionnaires participant à la proposition, à l'évaluation des risques, à la gestion des risques et à la prise de décisions.

¹² Voir le paragraphe 4.4 de la note [C-WP/15564](#).

APPENDIX A

Advice and Guidance¹



<u>Topic</u>	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>	<u>Total 2024</u>
<i>FDP</i>	12	65 ²	17	16	29
<i>Miscond.</i>	23 ³	52 ⁴	21 ⁵	22	9 ⁶
<i>Adm.</i>	5	42	55	61	50
<i>OA</i>	12	37	53	46	43
<i>SoC</i>	4	30	21	40	57
<i>CoI</i>	7	25	16	25	31
<i>Gifts</i>	0	9	24	17	16
<u>Total</u>	63	260	207	227	235

¹ 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 “CoI” for “conflicts of interest”.

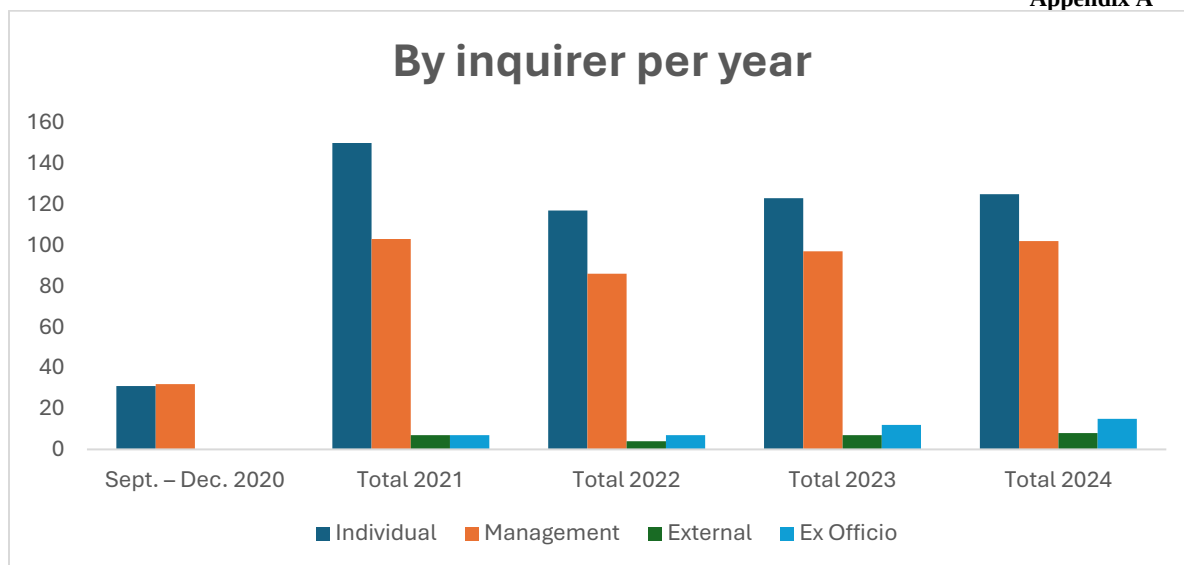
² It is worth noting that in 2021 the Ethics Office led two separate FDP paper-based exercises and numerous staff expressed concerns and difficulties in submitting the necessary documentation during a pandemic.

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

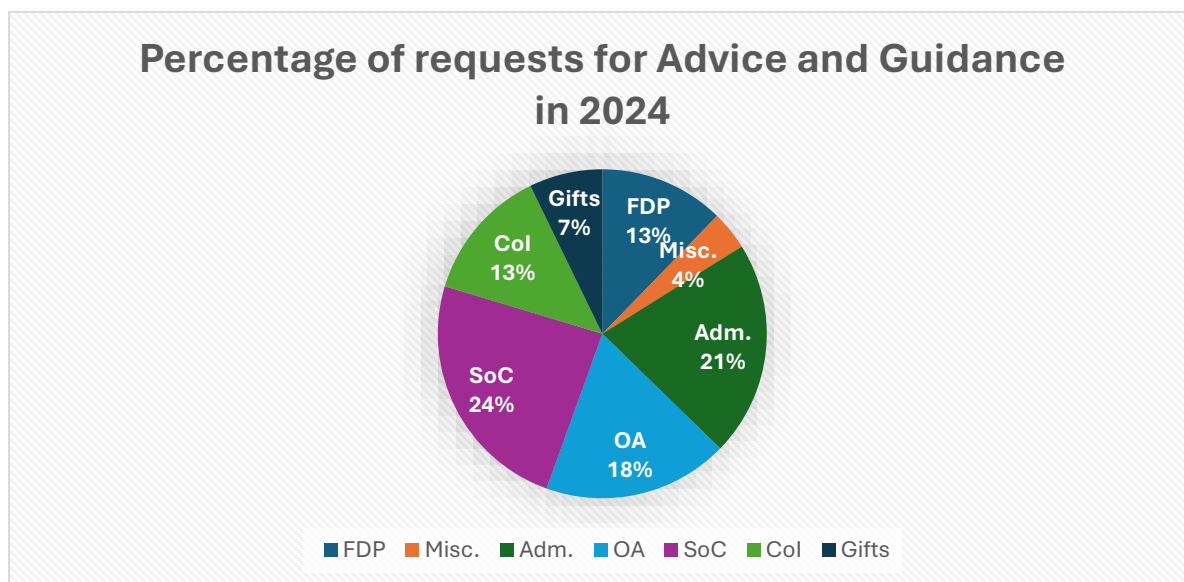
⁴ This includes the provision of preliminary advice on 5 cases of potential/perceived retaliation, and 3 cases of wrongdoing.

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

⁶ 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>	<u>Total 2024</u>
<i>Individual</i>	31	150	117	123	125
<i>Management</i>	32	103	86	97	102
<i>External</i>	0	7	4	7	8
Total	63	260	207	227	235
<i>Ex Officio</i>	0	7	7	12	15



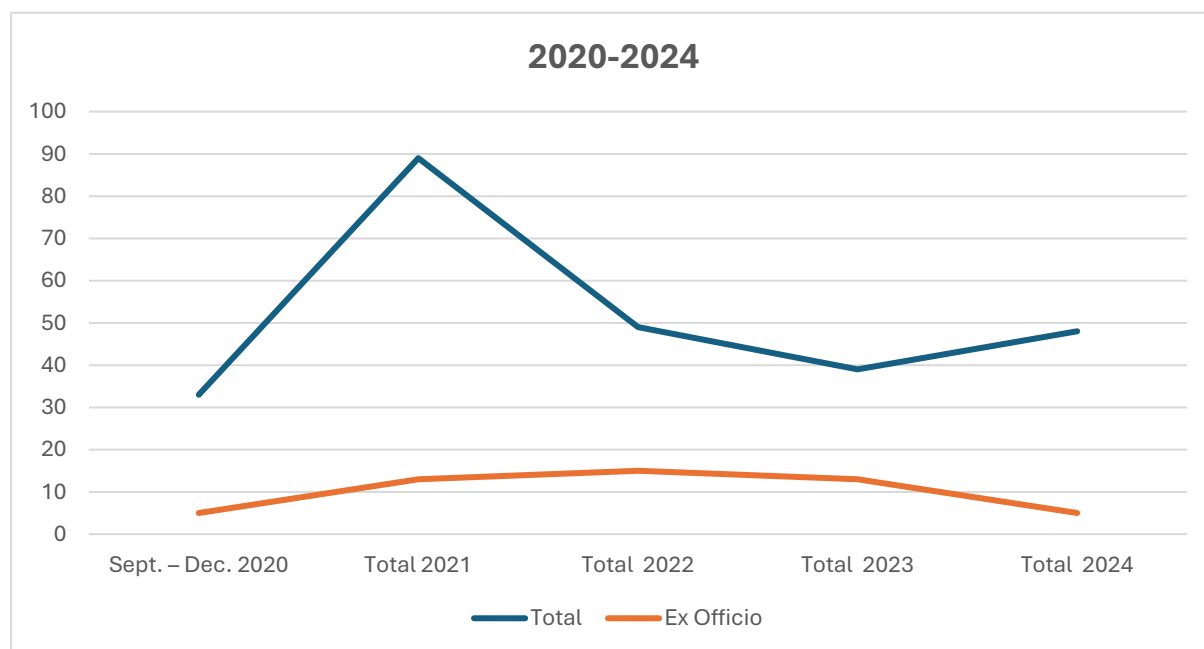


	<u>January – April</u>	<u>May – August</u>	<u>Sept. – Dec.</u>	<u>Total</u>
<i>HQ</i>	44	59	79	182
<i>EUR-NAT</i>	2	7	4	13
<i>NACC</i>	6	4	3	13
<i>MID</i>	2	0	6	8
<i>WAFAC</i>	1	0	4	5
<i>ESAF</i>	1	2	2	5
<i>APAC⁷</i>	0	4	0	4
<i>SAM</i>	0	2	2	4
<i>Other</i>	0	1	0	1
<u>Total</u>	56	79	100	235

⁷ Includes also the Regional Sub-Office and the Liaison Officer for Pacific Small Island Developing States.

APPENDIX B

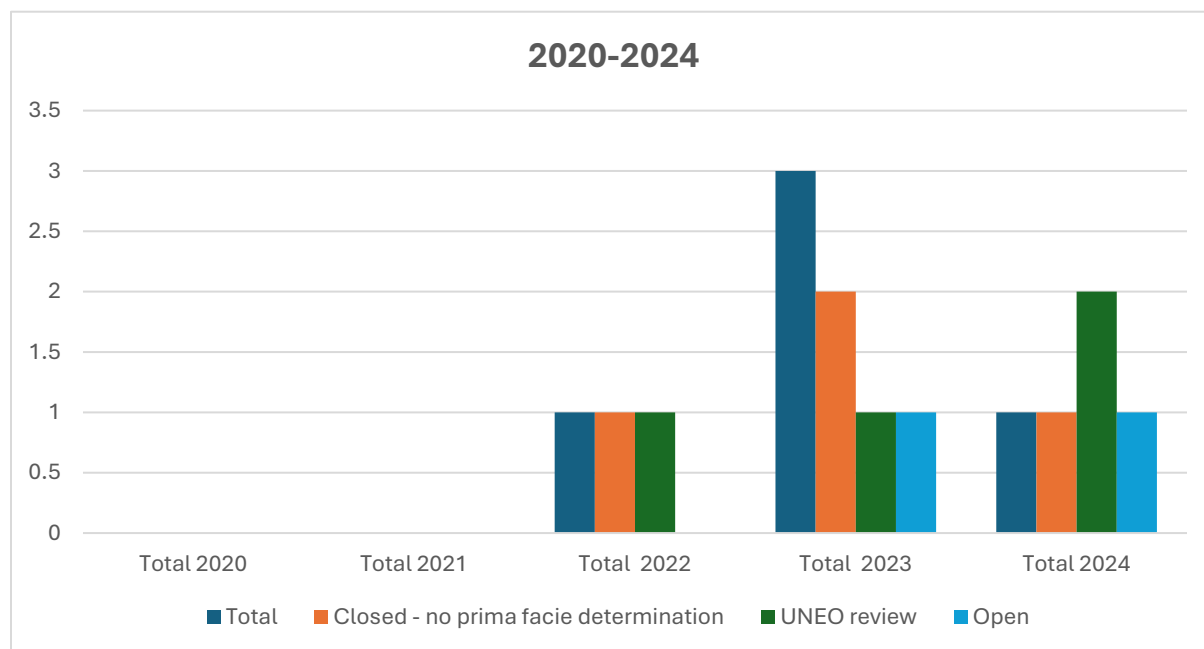
Standard-setting and policy support



	<u>Sept. – Dec. 2020</u>	<u>Total 2021</u>	<u>Total 2022</u>	<u>Total 2023</u>	<u>Total 2024</u>
Total	33	89	49	39	48
<i>Ex Officio</i>	5	13	15	13	5

APPENDIX C

Requests for protection against retaliation



	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
Total	0	0	1	3	1
Closed	0	0	1	2	1
UNEO review	0	0	1 ⁸	1 ⁹	2 ¹⁰
Open	0	0	0	1 ¹¹	1 ¹²

— END —

⁸ Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Advisor and closed.

⁹ Concurrence with the no *prima facie* determination of the ICAO Ethics Advisor and closed.

¹⁰ The first matter referred to a case submitted in 2023, where the UNEO concurred with the ICAO Ethics Advisor's no *prima facie* determination, and the case was closed. In the second case, the UNEO recommended to refer the matter for investigation.

¹¹ Pending information from the complainant.

¹² Pending information from the complainant.