



ASSEMBLÉE — 41<sup>e</sup> SESSION

COMMISSION ADMINISTRATIVE

**Point 55 : Faits nouveaux concernant le Cadre de déontologie de l'OACI et établissement de dispositions du Règlement intérieur applicables aux fonctions de Secrétaire général et de Président du Conseil**

**FAITS NOUVEAUX CONCERNANT LE CADRE DE DÉONTOLOGIE DE L'OACI ET ÉTABLISSEMENT DE DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR APPLICABLES AUX FONCTIONS DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ET DE PRÉSIDENT DU CONSEIL**

(Note présentée par le Conseil de l'OACI)

**RÉSUMÉ ANALYTIQUE**

La présente note de travail rend compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Cadre de déontologie de l'OACI (Annexe 1 du Code du personnel de l'OACI) depuis l'entrée en vigueur de la version révisée du Code du personnel de l'OACI le 9 juillet 2020, date de sa publication. Une mise à jour est en outre fournie sur la mise en œuvre des appendices G, H et I du Règlement intérieur du Conseil approuvés le 26 avril 2021.

**Suite à donner :** L'Assemblée est invitée à :

- a) prendre note des progrès accomplis dans la mise en œuvre du Cadre de déontologie révisé de l'OACI et des appendices G, H et I du Règlement intérieur du Conseil.

<i>Objectifs stratégiques :</i>	La présente note de travail se rapporte à tous les Objectifs stratégiques et à toutes les Stratégies de soutien.
<i>Incidences financières :</i>	Les activités de l'OACI visées dans la présente note devraient être entreprises dans le cadre des ressources disponibles dans le budget ordinaire 2023-2025 et/ou au moyen des contributions extrabudgétaires, selon les indications contenues dans le Plan d'activités 2023-2025 de l'OACI.
<i>Références :</i>	<i>Code du personnel de l'OACI (Doc 7350/9)</i> <i>Règlement intérieur du Conseil (Doc 7559)</i> <a href="#"><i>Rapports annuels de l'entité d'enquête sur les cas de faute (icao.int)</i></a> <a href="#"><i>Rapports annuels sur les mesures prises pour donner suite aux plaintes pour faute et représailles (icao.int)</i></a> <i>Rapport annuel du responsable de la déontologie</i>

## 1. INTRODUCTION

1.1 Le Cadre de déontologie de l'OACI (Annexe I du Code du personnel de l'OACI), approuvé par le Conseil à la sixième réunion de sa 193<sup>e</sup> session, a été modifié à plusieurs reprises.

1.2 Le présent document rend compte des progrès réalisés dans la mise en œuvre du Cadre de déontologie révisé de l'OACI, notamment l'actualisation des règles et procédures actuelles établies dans les Règles administratives et les Instructions au personnel, la mise en œuvre des appendices G, H et I du Règlement intérieur du Conseil (Doc 7559), le déploiement d'activités de formation et de sensibilisation des fonctionnaires, ainsi que l'établissement d'un mécanisme de signalement et de traitement de tous les cas de faute par un organisme d'enquête et d'un mécanisme destiné à recevoir et traiter directement les plaintes de représailles dont le responsable de la déontologie ne peut se saisir, aux termes des dispositions du Code du personnel de l'OACI.

1.3 Il convient de noter que le responsable actuel de la déontologie a pris ses fonctions le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

## 2. CODE DU PERSONNEL RÉVISÉ DE L'OACI, AMENDEMENTS DES PARTIES PERTINENTES DU CADRE RÉGLEMENTAIRE, RÈGLES ADMINISTRATIVES ET INSTRUCTIONS AU PERSONNEL DE L'OACI

2.1 Le 26 juin 2020, à la septième séance de sa 220<sup>e</sup> session, le Conseil a adopté un texte refondu du Code du personnel révisé de l'OACI (Article X – Mesures disciplinaires et Annexe I – Cadre de déontologie de l'OACI), comme il en avait été décidé le 22 mai 2020. L'amendement n° 32 audit Code du personnel a pris effet le 9 juin 2020, date de sa publication.

2.2 La révision du Cadre de déontologie de l'OACI avait pour but d'y intégrer, entre autres, de nouvelles procédures pour le traitement des fautes commises par le personnel de l'Organisation, avec notamment la création d'un organisme d'enquête indépendant chargé de traiter et d'instruire les allégations de faute, ainsi que la mise en place d'une politique renforcée de protection contre les représailles visant à encourager le personnel à signaler les allégations de faute en toute bonne foi et en coopération avec les services d'audit et d'enquête dûment autorisés.

2.3 À la suite de la publication de l'amendement n° 32 au Code du personnel de l'OACI, un travail de fond a été entrepris pour assurer l'alignement du cadre réglementaire applicable, y compris les politiques, les Règles administratives et les Instructions au personnel, sur les dispositions du Cadre de déontologie révisé de l'OACI. Ce travail de fond a plus particulièrement débouché sur la modification et la promulgation des textes ci-après :

- a) Règle administrative 110.1 (Mesures disciplinaires)
- b) Règle administrative 101.1 (Normes de conduite des membres du personnel)
- c) Instruction au personnel PI/1.6 (Procédures relatives au cadre de déontologie de l'OACI)
- d) Instruction au personnel PI/1.3 (Principes visant à prévenir le harcèlement sexuel)
- e) Instruction au personnel PI/1.3.1 (Prévention de l'exploitation sexuelle et de l'abus sexuel)

- f) Politique de l'OACI en matière de lutte contre la fraude et la corruption
- g) Appendices G, H et I du Règlement intérieur du Conseil.

### **3. MISE À JOUR DES DISPOSITIONS DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR APPLICABLES AUX FONCTIONS DE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ET DE PRÉSIDENT DU CONSEIL**

3.1 À la première réunion de sa 223<sup>e</sup> session, le Conseil a formellement approuvé les appendices G, H et I du Règlement intérieur du Conseil (Doc 7559) concernant les règles et procédures à suivre en cas d'allégations de faute ou de représailles visant le Président du Conseil (appendice G) ou le Secrétaire général de l'OACI (appendice H). L'appendice I constitue un code de conduite applicable au Président du Conseil et au Secrétaire général, le Conseil attachant la plus haute importance à la promotion des normes les plus élevées en matière de comportement éthique et de leadership à l'OACI.

3.2 Les appendices G, H et I du Règlement intérieur du Conseil ont été publiés le 3 mars 2022.

3.3 En outre, le Conseil a approuvé l'amendement n° 38 au Code du personnel de l'OACI, entré en vigueur le 23 juin 2021, qui a apporté des modifications au Cadre de déontologie de l'OACI afin de rendre le Code du personnel de l'OACI conforme aux dispositions des appendices G et H du Règlement intérieur du Conseil.

### **4. PROTOCOLES D'ACCORD AVEC LES ORGANISMES EXTERNES D'ENQUÊTE ET DE DÉONTOLOGIE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES**

4.1 Comme l'exige le Cadre de déontologie révisé de l'OACI, l'Organisation a conclu un protocole d'accord avec un organisme d'enquête du système des Nations Unies en vue de mettre en place un mécanisme de signalement et de traitement de tous les cas de faute. À l'issue de consultations avec le groupe restreint du Conseil chargé des questions de déontologie, l'Organisation a signé un accord avec le Bureau des services de contrôle interne des Nations Unies (BSCI) en janvier 2022.

4.2 Les négociations engagées par l'OACI concernant la conclusion d'un protocole d'accord avec un organisme de déontologie externe du système des Nations Unies en vue d'établir un mécanisme destiné à recevoir et traiter directement les plaintes de représailles dont le responsable de la déontologie ne peut se saisir aux termes des dispositions du Cadre de déontologie de l'OACI sont par ailleurs entrées dans leur phase finale. Le Secrétariat met au point les détails de cet accord avec le Bureau de la déontologie des Nations Unies.

4.3 À la suite de l'adoption de l'amendement n° 38 au Code du personnel de l'OACI, les protocoles d'accord susmentionnés font également obligation aux organismes externes d'enquête et de déontologie de traiter les allégations de faute ainsi que les demandes de protection contre les représailles, y compris la mise en place éventuelle de mesures provisoires de protection, selon les procédures prévues respectivement dans les appendices G et H au Règlement intérieur du Conseil visés aux paragraphes 3.1 et 3.2 ci-dessus.

### **5. RAPPORTS ANNUELS**

5.1 Conformément aux dispositions du Cadre de déontologie révisé de l'OACI, le BSCI a soumis au Conseil, à ses 222<sup>e</sup> et 225<sup>e</sup> sessions, des rapports annuels sur toutes les plaintes pour fautes qu'il a traitées au nom de l'OACI en 2020 et 2021 respectivement. Ces rapports contenaient suffisamment de

détails sur les affaires tout en respectant la plus grande confidentialité et le droit à la protection de la vie privée des fonctionnaires concernés. Ces rapports, qui présentaient aussi un résumé des enquêtes menées à bien, sous forme anonyme, ainsi que les constatations et recommandations visant à apporter des améliorations systémiques, ont été publiés sur le site web de l'OACI.

5.2 Afin de favoriser et de renforcer plus encore une culture institutionnelle de la déontologie, de l'intégrité, de la transparence et de l'application du principe de responsabilité au sein de l'Organisation, le Cadre de déontologie révisé de l'OACI exige du Secrétaire général qu'il soumette au Conseil un rapport annuel sur les mesures prises au cours de l'année précédente pour donner suite aux affaires renvoyées et aux rapports d'enquête du BSCI concernant les plaintes pour faute et représailles. Ainsi qu'il y était tenu, le Secrétaire général a soumis au Conseil, à ses 222<sup>e</sup> et 225<sup>e</sup> sessions, des rapports annuels décrivant les sanctions disciplinaires et les mesures administratives prises respectivement en 2020 et 2021 pour faire suite aux affaires renvoyées et aux rapports d'enquête du BSCI. Les rapports annuels du Secrétaire général, qui présentaient à l'examen du Conseil des informations rendues anonymes sur les sanctions disciplinaires et mesures administratives prises dans des cas avérés de faute, ont été publiés sur le site web de l'OACI.

5.3 Comme l'exige le Cadre de déontologie de l'OACI, le responsable de la déontologie de l'OACI présente également au Conseil un rapport annuel sur les activités qu'il a entreprises, rapport qui peut lui aussi être consulté sur le site web de l'OACI.

## 6. COMMUNICATIONS ET SENSIBILISATION

6.1 En 2021 et 2022, le Secrétariat a souhaité informer l'ensemble du personnel de l'OACI, par la voie de plusieurs notes de service et d'une série de réunions publiques, des derniers faits nouveaux concernant la mise en œuvre du Cadre de déontologie de l'Organisation. Les membres du personnel se sont également vu rappeler leurs obligations et responsabilités en tant que fonctionnaires internationaux et ont été invités à respecter et appliquer les plus hautes normes d'intégrité dans toutes les questions se rapportant à leurs fonctions officielles, suivant en cela le concept d'intégrité consacré dans les Normes de conduite de l'OACI et dans la Charte des Nations Unies. Parallèlement, il a été rappelé à tous les fonctionnaires qu'ils étaient tenus, s'ils soupçonnaient des cas de faute, d'en faire directement part au BSCI, l'organisme externe d'enquête.

6.2 En 2021, le Bureau de la déontologie a diffusé une série de messages de sensibilisation aux normes de conduite applicables à l'ensemble du personnel de l'OACI, telles que l'intégrité, la loyauté, l'indépendance, l'impartialité, la tolérance et la compréhension, la non-discrimination et l'égalité des sexes. Le Bureau a également diffusé des messages-avis sur les cadeaux de fin d'année, qui rappelaient au personnel le cadre réglementaire relatif à l'acceptation de cadeaux ainsi que l'importance de garder à l'esprit leur indépendance et leur impartialité en tant que fonctionnaires internationaux.

## 7. SÉANCES DE FORMATION SUR L'ÉTHIQUE ET L'INTÉGRITÉ

7.1 Avec l'appui d'un prestataire externe de services de formation, le Secrétariat a conçu et tenu, au cours de l'année 2020, vingt ateliers de formation à la déontologie sur la *Direction éthique* et le *Travail éthique*. Ces ateliers avaient pour but de réaffirmer l'attachement de l'OACI à une direction éthique et responsable du point de vue professionnel, de mettre l'accent sur la compréhension du Cadre de déontologie de l'OACI et d'apprendre à utiliser concrètement un modèle efficace de prise de décisions éthiques.

7.2 Sur recommandation du responsable de la déontologie, le Secrétaire général a organisé, en mai 2021, un premier dialogue sur le thème : « *Reconnaître la dignité par la civilité : comment puis-je*

*communiquer en vue de rendre le lieu de travail plus harmonieux ?* ». L'initiative, qui demandait aux dirigeants d'engager avec leurs employés une conversation sur la responsabilité commune de créer un environnement de travail plus efficace et mutuellement respectueux à tous les niveaux, a été mise en place à l'échelle de l'Organisation et a été bien accueillie par le personnel.

7.3 Au début de 2021, le Secrétariat a exigé de tous les cadres supérieurs de l'OACI qu'ils suivent la formation *Introduction to Ethical Leadership* (Introduction au leadership éthique) organisée par le Bureau des ressources humaines et le Bureau de la déontologie des Nations Unies, formation dispensée par l'École des cadres du système des Nations Unies. D'autres cadres de l'Organisation ont aussi été encouragés à suivre ce cours.

7.4 En collaboration avec l'École des cadres, il est actuellement procédé à la mise au point de dix modules de formation en ligne sur la déontologie, qui contiennent divers cours à l'intention du personnel et de la direction. Ces cours aborderont, entre autres sujets, la prévention de l'exploitation sexuelle et des abus sexuels, la lutte contre la fraude et la corruption, l'éthique et l'intégrité, les conflits d'intérêt au sein de la haute direction et des gestionnaires, et la protection contre les représailles. Il est prévu d'élaborer trois à quatre modules par an à compter de 2022.

## 8. MESURES RELATIVES AU HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ORGANISATION

8.1 Un plan d'action portant sur le harcèlement sexuel à l'OACI, prévoyant notamment une politique de tolérance zéro, a été mis en œuvre en juin 2021 en vue d'harmoniser les initiatives prises par l'Organisation, telles que la révision de l'Instruction au personnel PI/1.3 (Principes visant à prévenir le harcèlement sexuel), avec la politique des Nations Unies en matière de lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris sexuel, et l'abus d'autorité. L'Instruction PI/1.3, dans sa version révisée, a également été harmonisée avec la politique type du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel, entérinée en novembre 2018 par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

8.2 À la suite de la promulgation de l'Instruction au personnel PI/1.3 révisée, l'Organisation s'est employée à sensibiliser le personnel à la prévention du harcèlement sexuel, en dispensant à l'ensemble des agents une formation obligatoire portant notamment sur des aspects clés comme la prise de conscience, l'acquisition de certaines aptitudes, la diversité, le respect, l'égalité et les techniques d'intervention des témoins de situations de harcèlement sexuel. De plus, la formation fait spécifiquement référence aux règles et politiques de l'OACI dans ce domaine.

## 9. MESURES FUTURES

9.1 L'Organisation s'est engagée à renforcer et rationaliser davantage la mise en œuvre du Cadre de déontologie de l'OACI, grâce notamment à son programme d'activités axées sur les principes et valeurs déontologiques. Elle entend redoubler d'efforts pour améliorer la coordination, intensifier la coopération et harmoniser les activités de tous les acteurs de l'Organisation qui jouent un rôle clé dans la défense des principes et valeurs déontologiques à l'OACI. L'Organisation continuera plus précisément à s'investir dans la mise en place d'une formation en matière de déontologie à l'intention de l'ensemble du personnel.

9.2 Au vu des activités relatives à la déontologie qu'elle mène actuellement, et de celles prévues dans son Plan d'activités 2023-2025, l'OACI est en voie de doter son personnel de moyens appropriés pour lui permettre de comprendre les valeurs, les comportements et les traits de personnalité que

l'on attend de lui pour respecter les principes et valeurs déontologiques de l'Organisation, en donnant également des exemples de leadership éthique au niveau de la direction.

— FIN —