

Point 3 e) de l'ordre du jour
Rapport sur les ressources humaines

CE/112/3(e)
Madrid, 12 août 2020
Original : anglais

L'OMT agit pour l'environnement. Tous les documents du Conseil exécutif sont consultables sur le site Web de l'OMT à l'adresse www.unwto.org ou en utilisant le code QR sur cette page.



Résumé

La structure du secrétariat continue d'être mise en place comme exposé par le Secrétaire général dans son rapport « Vision et priorités de la direction » [document CE/108/5(b) rev.1] dans la limite des ressources et du nombre de postes approuvés.

Après publication d'avis de vacance, cinq procédures de sélection sont en cours actuellement. Au 1^{er} juin 2020, le nombre total de fonctionnaires s'élève à 82 et le nombre de titulaires de contrats de services est de 63.

En 2018, il a été procédé à une révision d'ensemble du régime des non-fonctionnaires mis en place en 2016 afin d'en améliorer la transparence, la cohérence, la viabilité et l'uniformité dans toute l'Organisation. Ce régime est en train d'être revu en 2020 pour en accroître encore plus l'efficacité et améliorer la rétention et la mobilité.

Un nouveau programme d'accueil a été lancé en 2019 pour mieux préparer les nouvelles recrues à leurs fonctions et leur permettre de se familiariser avec l'Organisation. Ce programme en est maintenant à sa dernière phase de mise en œuvre.

Dans le cadre du système amélioré de gestion et d'évaluation du comportement professionnel en cours de révision pour en aligner les objectifs sur les objectifs organisationnels et faire un meilleur usage des ressources humaines de l'Organisation, le nouveau système sera implanté en même temps qu'une formation appropriée de tous les fonctionnaires, laquelle devrait être dispensée dès que l'on aura refait le point sur la situation créée par la flambée de COVID-19.

À la suite de la flambée de COVID-19, le Secrétaire général a institué un groupe de travail chargé de fournir avis et orientations aux fins de la mise en œuvre de mesures destinées à préserver la santé et le bien-être de tout le personnel.

Comme le reste du système des Nations Unies, l'Organisation est en train d'élaborer une stratégie pour la santé et le bien-être axée sur le bien-être mental et physique, prévoyant une évaluation des services de santé et de bien-être, fournissant un appui au personnel confronté à des problèmes de santé et assurant un financement viable de ces services.

Pour en garantir l'application correcte, une précision est fournie au sujet de la disposition 15.7 du Règlement du personnel.

Le rapport annuel indépendant de la Responsable de la déontologie pour 2019-2020 est annexé au présent document pour information.

PROJET DE DÉCISION¹

Point 3 e) de l'ordre du jour Rapport sur les ressources humaines [document CE/112/3(e)]

Le Conseil exécutif,

Ayant examiné le rapport,

1. *Prend note* des informations fournies concernant les ressources humaines de l'Organisation ;
2. *Se déclare satisfait* du travail accompli actuellement par les employés de l'Organisation et de leur contribution au programme de travail, compte tenu en particulier des exigences croissantes auxquelles l'Organisation fait face avec ses ressources limitées et des circonstances exceptionnelles provoquées par la pandémie de COVID-19 ;
3. *Encourage* les États membres à adresser au secrétariat des propositions concrètes de financement d'administrateurs auxiliaires à l'OMT ;
4. *Encourage* les États membres à dépêcher au secrétariat des fonctionnaires prêtés, compte tenu en particulier des exigences croissantes auxquelles l'Organisation fait face avec ses ressources limitées ;
5. *Entérine* le reclassement du poste de Chef du département des ressources humaines de P.5 à P.4, comme mentionné au paragraphe 11 e) du document CE/112/3(e) ;
6. *Entérine* la précision au sujet de la disposition 15.7 du Règlement du personnel pour en garantir l'application correcte ;
7. *Remercie* la Responsable de la déontologie pour son rapport sur les activités réalisées entre le 1^{er} mai 2019 et le 30 avril 2020 ; et
8. *Entérine* la dérogation à l'article 28 du Statut du personnel sur l'âge réglementaire du départ à la retraite, comme mentionné au paragraphe 9 du document CE/112/3(d), en vue de sa présentation à l'Assemblée générale pour approbation.

¹ Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document des décisions publié à la fin de la session.

I. Informations sur la situation des ressources humaines de l'Organisation

1. Le présent document dresse un état des lieux de la situation des ressources humaines de l'Organisation au 1^{er} juin 2020. Comme les précédents rapports sur les ressources humaines, il contient des statistiques du personnel et des informations à jour sur les questions de personnel. Il inclut, en outre, le rapport annuel de la Responsable de la déontologie pour 2019-2020 (annexe I).

II. Autorisation budgétaire et structure organisationnelle

2. La mise en place des changements de gestion communiqués par le Secrétaire général dans son rapport « Vision et priorités de la direction » [document CE/108/5(b) rev.1] se poursuit dans la limite des ressources et du nombre de postes approuvés, lequel demeure inchangé, à 106 postes, tout en maintenant la possibilité de financement de postes supplémentaires à l'aide de fonds extrabudgétaires.

Ventilation des données correspondant à l'occupation effective des postes

3. Des informations sur le nombre de fonctionnaires et leur répartition par classe, sexe, nationalité et âge au 1^{er} juin 2020 sont fournies dans les tableaux 1, 2, 3 et 4 ci-dessous. Comme dans les précédents rapports au Conseil exécutif, la ventilation pertinente a été effectuée par catégorie de personnel du régime commun des Nations Unies : catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (classes allant de P.1 à Sous-Secrétaire général) et catégorie des services généraux (classes allant de G.1 à G.7), et comme indiqué dans le programme de travail et budget de l'Organisation.

Tableau 1 a) : Répartition des fonctionnaires par classe et par sexe au 1^{er} juin 2020

| Classe | P.1 | P.2 | P.3 | P.4 | P.5 | Au-dessus | Total |
|----------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Femmes | 6 | | 4 | 8 | 4 | | 22 |
| Hommes | 2 | 3 | 3 | 6 | 3 | 4 | 21 |
| Total partiel | 8 | 3 | 7 | 14 | 7 | 4 | 43 |
| Classe | G.2 | G.3 | G.4 | G.5 | G.6 | G.7 | Total |
| Femmes | | 1 | 4 | 1 | 11 | 8 | 25 |
| Hommes | 1 | 2 | | 4 | 5 | 2 | 14 |
| Total partiel | 1 | 3 | 4 | 5 | 16 | 10 | 39 |

Tableau 1 b) : Répartition des fonctionnaires par classe au 1^{er} juin 2020

| Classe | P.1 | P.2 | P.3 | P.4 | P.5 | Au-dessus | Total |
|----------------------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Total partiel | 8 | 3 | 7 | 14 | 7 | 4 | 43 |
| Classe | G.2 | G.3 | G.4 | G.5 | G.6 | G.7 | Total |
| Total partiel | 1 | 3 | 4 | 5 | 16 | 10 | 39 |

Tableau 2 : Répartition des fonctionnaires par catégorie et par sexe au 1^{er} juin 2020

| Sexe | P et au-dessus | Catégorie des services généraux | Total |
|--------------|----------------|---------------------------------|-----------|
| Femmes | 22 | 25 | 47 |
| Hommes | 21 | 14 | 35 |
| Total | 43 | 39 | 82 |

Tableau 3 : Répartition des fonctionnaires par catégorie et par nationalité (compris les postes de Secrétaire général et de directeurs exécutifs) au 1^{er} juin 2020

| Pays | G | P et au-dessus | Pays | G | P et au-dessus |
|--|---|----------------|-----------------------|-----------|----------------|
| Algérie | 1 | | Maroc | 1 | |
| Argentine | 1 | 2 | Pays-Bas | | 2 |
| Autriche | 1 | 1 | Nicaragua | 1 | |
| Bosnie-Herzégovine | 1 | | Niger | | 1 |
| Cambodge | | 1 | Pérou | | 1 |
| Canada | | 1 | Portugal | 2 | 1 |
| Chine | | 1 | République de Corée | | 2 |
| République dominicaine | | 1 | République de Moldova | 1 | |
| France | | 4 | Roumanie | | 1 |
| Géorgie | | 2 | Fédération de Russie | | 1 |
| Allemagne | 1 | 2 | Arabie saoudite | | 1 |
| Ghana | 1 | | Seychelles | | 2 |
| Hongrie | | 1 | Espagne | 21 | 8 |
| Inde | | 1 | Suisse | 1 | |
| Indonésie | 1 | | Royaume-Uni | | 1 |
| Italie | 1 | 3 | États-Unis d'Amérique | 1 | |
| Liban | 1 | 1 | Uruguay | | 1 |
| Lituanie | 1 | | Ouzbékistan | 1 | |
| Nombre total par catégorie de personnel | | | | 39 | 43 |
| Nombre total de fonctionnaires | | | | 82 | |

4. Trente-six (36) nationalités sont actuellement représentées parmi le personnel du secrétariat. Il est important de réitérer l'engagement pris par l'Organisation, pour l'embauche de personnel, d'assurer une répartition géographique aussi large que possible tout en maintenant les plus hautes qualités de compétence, de travail et d'intégrité, sans perdre de vue le nombre limité de postes.

Tableau 4 : Répartition des fonctionnaires par catégorie et par âge au 1^{er} juin 2020

| Âge | Catégorie des services généraux | P et au-dessus | Total |
|----------------|---------------------------------|----------------|-----------|
| 30 à 39 ans | 4 | 10 | 14 |
| 40 à 49 ans | 20 | 17 | 37 |
| 50 à 54 ans | 4 | 7 | 11 |
| 55 à 59 ans | 8 | 4 | 12 |
| 60 ans | 0 | 0 | 0 |
| 61 ans | 2 | 2 | 4 |
| 62 ans ou plus | 1 | | 1 |
| Total | 39 | 40 | 79 |

5. Les fonctionnaires ayant un engagement de durée déterminée à des fonctions de direction et le Secrétaire général n'apparaissent pas dans le tableau 4 ci-dessus.

6. Ainsi qu'en a été informé le Conseil exécutif à sa cent troisième session dans le rapport sur les ressources humaines, un nouveau régime est entré en application le 1^{er} janvier 2016 pour les

employés non assujettis au Statut et au Règlement du personnel de l'OMT. Ce régime a été mis au point sur la base des recommandations du CCI dans son projet de rapport A.385. Le Conseil exécutif est saisi des tableaux 5 et 6 ci-dessous présentant des informations sur le nombre de titulaires de contrats de services, lesquels relèvent de ce régime, et leur répartition par sexe, nationalité et âge au 1^{er} juin 2020.

Tableau 5 : Répartition des titulaires de contrats de services par nationalité et par sexe au 1^{er} juin 2020

| Pays | Femmes | Hommes | Pays | Femmes | Hommes |
|---|--------|--------|---------------------------|-----------|-----------|
| Australie | 1 | | Japon | | 1 |
| Azerbaïdjan | | 1 | Kenya | | 1 |
| Bélarus | 1 | | Liban | 1 | |
| Belgique | | 2 | Mexique | 1 | |
| Chili | | 1 | Maroc | 1 | |
| Chine | | 2 | Philippines | 2 | |
| Colombie | 1 | 1 | Portugal | 2 | |
| Égypte | 1 | | Roumanie | 1 | |
| France | 3 | | Slovénie | 2 | |
| Géorgie | | 1 | Espagne | 15 | 9 |
| Grèce | | 1 | République arabe syrienne | 1 | |
| Iran, République islamique d' | 1 | | Royaume-Uni | 2 | 2 |
| Italie | 2 | 2 | Uruguay | 1 | |
| Total | | | | 39 | 24 |
| Nombre total de titulaires de contrats de services | | | | 63 | |

Tableau 6 : Répartition des titulaires de contrats de services par âge au 1^{er} juin 2020

| Âge | Titulaires de contrats de services |
|-----------------|------------------------------------|
| 29 ans ou moins | 19 |
| 30 à 39 ans | 30 |
| 40 à 49 ans | 13 |
| 50 à 54 ans | 1 |
| 55 à 59 ans | 0 |
| 60 à 61 ans | 0 |
| 62 ans ou plus | 0 |
| Total | 63 |

III. Questions de personnel

7. Les faits nouveaux survenus depuis les précédents rapports sur les questions de personnel sont communiqués ci-après.

Décisions du Secrétaire général

8. Conformément à l'article 15 b) du Statut du personnel, le Secrétaire général a décidé de nommer M. Suman Billa (Inde) au poste de Directeur, D.1, Coopération technique et Route de la soie.

9. Le Secrétaire général a décidé de nommer Mme Shirin El Tayan (Espagne) au poste de Fonctionnaire principale du protocole/Assistante spéciale auprès du Secrétaire général, P.3, au sein du Cabinet du Secrétaire général.

10. Dans l'intérêt de l'Organisation, il a été dérogé à l'article 28 du Statut du personnel et le Secrétaire général a décidé de prolonger l'engagement de M. Shanzhong Zhu (Chine) en tant que Directeur exécutif au-delà de l'âge réglementaire du départ à la retraite.

Processus de sélection

11. Suite à la publication d'un avis de vacance, les postes suivants ont été pourvus :

| Référence de l'avis de vacance | Titre du poste | Nom du titulaire et nationalité |
|--------------------------------|--|---------------------------------|
| UNWTO/HHRR/VAC/01/STAT/2019 | Chef, département des statistiques (P.4) | Hernán Epstein (Argentine) |
| UNWTO/HHRR/VAC/06/IRPD/2019 | Administrateur/trice chargé(e) des partenariats, département des relations institutionnelles et des partenariats / Bureau de liaison de l'OMT à Genève (P.1) | Rosa Alba Ruffo (Italie) |
| UNWTO/HHRR/VAC/19/RDEU/2019 | Directeur/trice, département régional pour l'Europe (P.4) | Alessandra Priante (Italie) |

12. Suite à la publication d'avis de vacance, le processus de recrutement et de sélection pour les postes suivants est en cours actuellement. Le résultat des processus de sélection sera communiqué dans un rapport ultérieur sur les ressources humaines.

- a) Directeur/trice, P.5, Administration et finances (UNWTO/HHRR/VAC/05/DAFN/2019)
- b) Gestionnaire, P.3, département des technologies de l'information et de la communication (UNWTO/HHRR/VAC/21/ICTC/19)
- c) Directeur/trice, P.5, département de l'innovation, des investissements et de la transformation numérique (UNWTO/HHRR/VAC/34/IIDT/2019)
- d) Assistant(e) des services de conférence, G.5, département des services de conférence (UNWTO/HHRR/VAC/38/COSE/2019)
- e) Directeur/trice adjoint(e), P.3, département régional pour l'Europe (UNWTO/HHRR/VAC/10/RDEU/2020)
- f) Administrateur/trice de programme, P.1, département régional pour l'Afrique (UNWTO/HHRR/VAC/11/RDAF/2020)

Afin d'assurer la viabilité et la durabilité à long terme de l'Organisation et pour aligner correctement l'étendue des responsabilités et les besoins qui sont ceux d'une institution des Nations Unies aux ressources financières et humaines limitées, le poste suivant a été reclassé en conséquence :

- g) Chef, P.4, département des ressources humaines (UNWTO/HHRR/VAC/35/HHRR/2019) – reclassé de P.5 à P.4

Éthique et responsabilité

13. En 2018, suivant la recommandation faite par KPMG dans le cadre de son examen des systèmes de contrôle interne en rapport avec les activités stratégiques que le Responsable de la déontologie soit physiquement présent au siège de l'Organisation pour encourager le signalement d'irrégularités ou de toute éventuelle conduite prohibée, le Secrétaire général a nommé Mme Marina Diotallevi Responsable de la déontologie, avec la double compétence de Responsable de la déontologie et de Responsable du département Éthique, culture et responsabilité sociale, comme dans d'autres institutions des Nations Unies dont les ressources sont très sollicitées. Le rapport indépendant de la Responsable de la déontologie au Conseil exécutif figure à l'annexe I.

Procédures administratives internes

14. Pour améliorer l'efficacité d'emploi des ressources internes et la durabilité, divers systèmes électroniques sont en train d'être mis au point. Les améliorations ont trait principalement à l'implantation d'un système de gestion électronique des congés et la création de formulaires électroniques, pour remplacer les systèmes actuels sur support papier.

Discrimination, harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et abus d'autorité

15. Dans le contexte de la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité, l'OMT est en train de parachever l'élaboration d'une politique en la matière, alignée sur celle du système des Nations Unies telle qu'adoptée par le Conseil des chefs de secrétariat (CCS) en 2018, à paraître en 2020. La politique a pour objet d'instaurer et de maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité, et de préciser les mécanismes à la disposition de tous les membres du personnel pour en permettre le règlement par les voies informelles et formelles.

16. Dans le contexte de cette politique, un code de conduite pour les événements de l'OMT est aussi en cours d'élaboration, pour que chacun puisse participer à ces événements dans un environnement inclusif, respectueux et sûr. De la sorte, les événements de l'OMT seront guidés par les normes éthiques et professionnelles les plus élevées.

17. Afin d'exercer encore mieux toute la diligence voulue, la participation à la base de données ClearCheck est envisagée. C'est une application hautement sécurisée de vérification centralisée des antécédents des candidats à des postes. On y trouve des renseignements sur les auteurs et les auteurs présumés de harcèlement sexuel fournis par les organismes du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), pour éviter leur réembauche au sein du système des Nations Unies.

Régime amélioré de couverture médicale pour le personnel de l'OMT

18. Afin d'aller plus loin dans l'amélioration des conditions pour tout le personnel de l'OMT, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2020, diverses améliorations ont été apportées à la couverture et aux prestations médicales en ce qui concerne les soins dentaires et services d'opticien, sans frais pour l'Organisation ou pour son personnel.

Régime révisé de mécanismes contractuels

19. Le régime contractuel mis en place en 2016 pour les employés non assujettis au Statut et au Règlement du personnel de l'OMT, c'est-à-dire les titulaires de contrats de services, experts, fonctionnaires prêtés, stagiaires et conseillers spéciaux, a été amélioré en 2019 pour le rendre plus transparent, plus cohérent et plus viable. Afin d'en accroître encore l'efficacité et pour améliorer la rétention et la mobilité, le régime est en train d'être revu en 2020.

Programme d'accueil

20. Afin que les nouvelles recrues soient préparées à leurs nouvelles fonctions et familiarisées avec l'Organisation, et les aider ainsi à être opérationnelles sans délai, un programme d'accueil des nouveaux membres du personnel a été mis au point en 2019. Il comprend globalement trois grands volets, dont deux sont déjà en place, avec la publication d'un livret d'accueil fournissant des informations pratiques à l'usage des nouveaux membres du personnel arrivant à Madrid et un

nouveau site intranet pour tous les membres du personnel contenant des informations utiles sur les procédures administratives et les droits.

21. Le troisième volet du programme d'accueil, qui sera mis en place en 2020, est une formation obligatoire pour les nouvelles recrues qui a été préparée en coordination avec tous les départements de l'OMT, fournissant des informations importantes sur la mission, les buts et les objectifs de l'Organisation, les valeurs et les compétences, les procédures internes et les activités. Le but de ce troisième volet est de continuer de créer un environnement positif et accueillant pour les nouveaux venus.

Recrutement et sélection

22. Un texte administratif devrait paraître prochainement énonçant les politiques et les procédures pour le recrutement et la sélection. Sa finalité sera de fixer des lignes directrices et des procédures plus claires aux fins de la sélection du personnel de l'Organisation et d'améliorer la transparence des processus de sélection.

Gestion et évaluation du comportement professionnel

23. Dans le cadre de la démarche d'établissement d'un dispositif global d'application du principe de responsabilité et du passage à une culture du résultat au secrétariat, il a été procédé à un réexamen du système de gestion et d'évaluation du comportement professionnel. Le nouveau système va améliorer la production des départements en optimisant le rendement à tous les niveaux, grâce à la promotion d'une culture de rendement élevé, de perfectionnement individuel et d'apprentissage permanent, en responsabilisant les supérieurs hiérarchiques, lesquels seront comptables de la gestion du personnel placé sous leur autorité, en encourageant la participation du personnel à la planification et à la livraison du travail, en valorisant la réussite et en traitant les prestations insatisfaisantes de manière juste et équitable. Le nouveau système sera mis en œuvre en même temps qu'une formation appropriée de tous les fonctionnaires, laquelle devrait être dispensée dès que l'on aura refait le point sur la situation créée par la flambée de COVID-19.

Reclassement de postes

24. Un texte administratif révisé a été publié en 2020, énonçant des lignes directrices et des procédures plus claires pour le reclassement des postes dans l'Organisation cadrant avec les politiques du système des Nations Unies.

Mesures exceptionnelles motivées par la flambée de COVID-19

25. Suite à la flambée de maladie à nouveau coronavirus (COVID-19), le Secrétaire général a institué un groupe de travail pour surveiller la situation et lui fournir avis et orientations. À cet égard, des mesures visant à préserver la santé et le bien-être de tout le personnel ont été prises en accord avec les directives émanant de l'ONU et du pays hôte. Il a été recommandé aux membres du personnel de travailler à domicile jusqu'à stabilisation de la situation. L'Organisation a conscience de l'impact considérable produit par cette situation sur ses États membres et fait en sorte d'utiliser ses ressources aussi judicieusement que possible.

Santé et bien-être

26. Dans le droit fil de la stratégie pour la santé annoncée par les organismes des Nations Unies, l'Organisation s'emploie à mettre en place un réseau spécial de soutien pour la santé et le bien-être ciblant quatre domaines stratégiques principaux : a) instaurer un milieu de travail favorisant le bien-être mental et physique, b) développer, assurer et évaluer en continu les services de santé et bien-être ; c) recevoir et soutenir le personnel exposé à des problèmes de santé ; et d) assurer le financement viable de ces services.

Prêt de fonctionnaires

27. En 2020 aussi, les États membres ont porté un intérêt croissant au dispositif de renforcement des capacités proposé par l'Organisation, en vertu duquel un État membre peut prêter, sur une base non remboursable, des experts et des fonctionnaires du tourisme pour qu'ils prennent part aux activités du secrétariat pendant une période déterminée. Le prêt est sanctionné officiellement par un mémorandum d'accord.

Administrateurs auxiliaires

28. L'OMT a conclu un accord avec le PNUD aux fins de la gestion du programme d'administrateurs auxiliaires dans le système des Nations Unies. Aux termes de cet accord-cadre, les États membres intéressés peuvent affecter de jeunes cadres à l'OMT pour une période allant de 1 à 3 ans en finançant leur poste.

Précision de la disposition 15.7 du Règlement du personnel « Augmentation pour services particulièrement méritoires »

29. La disposition 15.7 du Règlement du personnel prévoit ce qui suit :

« Le chef responsable peut recommander au Secrétaire général l'octroi d'une augmentation supplémentaire au fonctionnaire qui ne perçoit pas le traitement maximum afférent à sa classe et dont le travail effectué pendant la période considérée a été évalué, conformément à la disposition 15.11 (Rapports annuels), comme étant particulièrement méritoire. »

Il est précisé ici que l'octroi d'une augmentation (d'échelon) supplémentaire à l'intérieur de la classe peut être une augmentation de plusieurs échelons à l'intérieur de la classe et ne se limite donc pas à un seul échelon.

* * *

Annexe I : Rapport de la Responsable de la déontologie sur les activités menées en 2019-2020

Le 2 mai 2018, le Secrétaire général a désigné Mme Marina Diotallevi, Responsable du département Éthique, culture et responsabilité sociale, pour être la nouvelle Responsable indépendante en interne chargée de la déontologie. Le Conseil exécutif a pris acte de la nomination [CE/DEC/5(CVIII)]. La Responsable de la déontologie rend compte directement au Secrétaire général et au Conseil exécutif.

Rapport annuel de la Responsable de la déontologie

Le présent rapport, préparé par la Responsable de la déontologie à l'OMT, est soumis au Conseil exécutif pour information et décision. Le rapport couvre la période allant du 1^{er} mai 2019 au 30 avril 2020.

Table des matières

- I. Introduction
- II. Contexte et généralités
- III. Activités du bureau de la déontologie pendant la période allant du 1^{er} mai 2019 au 30 avril 2020
 - A. Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés
 - B. Sensibilisation, formation et éducation
 - C. Conseils et avis
 - D. Dispositif de transparence financière
 - E. Élaboration de normes et appui aux politiques
- IV. Réseau Déontologie des organisations multilatérales
- V. Considérations finales

I. Introduction

1. Mme Diotallevi est la première Responsable de la déontologie en interne au secrétariat de l'OMT depuis l'établissement de la fonction de déontologie en 2013 en tant qu'entité séparée et indépendante au sein de l'OMT [CE/DEC/12(XCIV)]. La fonction de déontologie avait été jusque-là externalisée à l'UNOPS depuis Copenhague (de 2013 à 2016) puis confiée à un fonctionnaire retraité de l'OMT basé au Chili (de 2017 au 30 avril 2018).

2. La décision du Secrétaire général d'avoir en interne, pour la première fois, un Responsable de la déontologie (NI/04/18) faisait suite à une recommandation du rapport d'audit établi par KPMG « Évaluation de la qualité des politiques internes » ((NI/02/18) visant à renforcer la gouvernance interne de l'OMT et à permettre la mise en œuvre des réformes internes et des politiques de déontologie nécessaires.

3. Étant donné la petite taille de l'Organisation, les responsabilités de la fonction indépendante de déontologie à l'OMT ont été assignées à la Responsable de l'un des départements opérationnels de l'Organisation, en l'occurrence le département Éthique, culture et responsabilité sociale, lui conférant une double compétence.

4. Le présent rapport est le deuxième de la Responsable de la déontologie en interne à l'OMT et le septième rapport annuel depuis l'établissement de la fonction de déontologie en 2013.

II. Contexte et généralités

5. La fonction de déontologie à l'OMT a été établie en 2013 en vertu de la décision CE/DEC/12(XCIV) du Conseil exécutif.

6. Conformément aux critères appliqués par les organismes des Nations Unies, la fonction de déontologie vise à promouvoir une culture organisationnelle de la déontologie fondée sur l'intégrité, la responsabilité, la transparence et le respect. C'est un système de gestion interne pour faire respecter l'intégrité du personnel.

7. Dans la même décision CE/DEC/12(XCIV), le Conseil exécutif a approuvé le mandat de la fonction de déontologie à l'OMT, lequel inclut les normes suggérées par le Corps commun d'inspection (CCI) du système des Nations Unies dans son rapport « La déontologie dans le système des Nations Unies » (JIU/REP/2010/3), avec l'ajout d'un certain nombre de fonctions discrétionnaires.

8. Le mandat approuvé dans la décision susmentionnée continue de s'appliquer à la nouvelle fonction interne de la déontologie et consiste en ce qui suit :

- **Fonctions classiques selon le CCI :**

- i)Élaborer et diffuser les normes déontologiques ;
- ii)Mettre au point et organiser la formation obligatoire à la déontologie ;
- iii)Donner confidentiellement des avis et des conseils en matière de déontologie à tout le personnel de l'Organisation, quel que soit son statut contractuel ;
- iv)Administrer la politique de l'Organisation pour la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (politique de protection des dénonciateurs d'abus) ;
- v)Administrer le dispositif de transparence financière de l'Organisation.

- **Fonctions supplémentaires décidées par le Conseil exécutif :**

- i)Recevoir les plaintes relatives à un comportement contraire à la déontologie, y compris le harcèlement, estimer si la plainte semble fondée de prime abord et proposer à la direction la meilleure méthode pour traiter le dossier ;
- ii)Utiliser la « hotline » de la déontologie sans se limiter à recevoir les problèmes déontologiques dans leur acception étroite (c'est-à-dire au sens suggéré par le CCI), mais pour recevoir tous les signalements ou plaintes ayant trait à des manquements, accompagnés d'un dossier approprié ;
- iii)Contribuer à établir une médiation entre le personnel, si demandée par le Secrétaire général ; et/ou
- iv)Apporter un concours à l'identification d'enquêteurs appropriés si l'affaire nécessite une enquête.

- **Une fonction supplémentaire a été décidée par le Conseil exécutif à sa cent neuvième session tenue à Manama (Bahreïn) du 30 octobre au 1^{er} novembre 2018 [CE/DEC/6(CVIX)] et consiste à autoriser le Responsable de la déontologie à l'OMT à :**

- v)Procéder à un examen initial des plaintes concernant des allégations de manquement portées à l'encontre du chef du secrétariat de l'Organisation en vue de recommander une suite à donner selon qu'il conviendra.

III. Activités de la Responsable de la déontologie au cours de la période allant du 1^{er} mai 2019 au 30 avril 2020

A. Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés

9. Le 14 juin 2013, le Secrétaire général, dans la circulaire NS/768, a promulgué la politique de l'OMT en matière de protection contre les représailles envers les personnes qui signalent des manquements et concourent à des audits et des enquêtes dûment autorisés, dans le but :

- i) d'encourager et de protéger les fonctionnaires qui divulguent des informations concernant des manquements qui n'auraient autrement pas été découverts, ou qui concourent à des activités d'établissement des faits dûment autorisées ;
- ii) de s'assurer que l'Organisation peut traiter efficacement de tels cas et gérer les risques ; et
- iii) de s'assurer que l'Organisation fonctionne de manière transparente et responsable dans le but de renforcer la bonne gouvernance institutionnelle.

10. Le bureau de la déontologie reçoit confidentiellement des signalements de manquements ou des plaintes pour représailles et procède à une évaluation préliminaire pour déterminer s'il existe une présomption suffisante de prime abord pouvant motiver le renvoi du dossier pour enquête officielle.

11. Au cours de la période considérée dans le présent rapport, la Responsable de la déontologie n'a pas reçu de signalements de manquement ou de plaintes pour représailles.

12. En l'absence de bureau de contrôle interne, le bureau de la déontologie est la seule entité indépendante au sein de l'Organisation. Or, comme le Responsable de la déontologie rend compte directement au Secrétaire général, en principe, il ou elle ne devrait pas traiter les allégations de manquement à l'encontre du chef du secrétariat de l'Organisation pour éviter un conflit d'intérêts réel ou perçu comme tel.

13. Toutefois, comme suite à la décision susmentionnée [CE/DEC/6\(CVIX\)](#) du Conseil exécutif et à son point 15 chargeant la Responsable de la déontologie de rendre compte du résultat de l'examen des politiques relatives à la dénonciation des abus et de protection contre les représailles, la Responsable de la déontologie, après consultation avec le bureau de la déontologie de l'ONU et les services juridiques de l'OMT, a proposé un ajustement à la politique de l'OMT en matière de protection contre les représailles (NS/768) de 2013 dans le but d'y inclure une nouvelle section portant spécifiquement sur les allégations visant le chef du secrétariat de l'Organisation.

14. Suivant les instructions du Conseil exécutif, la Responsable de la déontologie a proposé un texte pour la nouvelle section 9 de la politique de l'OMT relative à la dénonciation des abus et à la protection contre les représailles, comme suit :

« 9. Le signalement d'allégations de manquement visant le chef du secrétariat de l'Organisation

9.1 Comme suite à sa décision 6 (CVIX) de 2018, le Conseil exécutif autorise le Responsable de la déontologie à l'OMT à procéder à un examen initial de toute plainte pour manquement à l'encontre du Secrétaire général en vue de recommander des suites à donner selon qu'il conviendra.

9.2 Les membres du personnel de l'OMT peuvent communiquer au Responsable de la déontologie toute allégation de manquement/d'irrégularité concernant le chef du secrétariat de l'Organisation, y compris toute demande connexe de protection contre des représailles. La date limite pour le signalement est d'un (1) an au plus tard après qu'a eu lieu l'activité protégée.

9.3 À réception d'une plainte officielle, le Responsable de la déontologie à l'OMT notifiera au Président du Conseil exécutif les allégations portées à l'encontre du Secrétaire général, si possible, dans un délai de 5 jours ouvrables.

9.4 *Le Responsable de la déontologie à l'OMT procédera à un examen prima facie du manquement/de l'irrégularité et des représailles pour déterminer si :*

- a) *Les allégations sont imputables au Secrétaire général, ou à d'autres instances administratives de l'Organisation ;*
- b) *Les allégations peuvent, si elles sont avérées, constituer un manquement au sens de la définition donnée à la section 2.2 ci-dessus ;*
- c) *Les allégations de manquement ont été reçues dans les délais ;*
- d) *Les allégations semblent avoir été faites de bonne foi et les représailles présumées ne semblent pas être la conséquence de l'application régulière du Statut et du Règlement du personnel ; et*
- e) *Les représailles ou la menace de représailles ont existé (activité protégée).*

9.5 *Le Responsable de la déontologie tâchera d'achever l'évaluation préliminaire dans un délai de 45 jours suivant le signalement et présentera sa conclusion et ses recommandations au Président du Conseil exécutif pour suite à donner, selon qu'il conviendra.*

9.6 *Le Responsable de la déontologie notifiera par écrit à l'auteur de la plainte le résultat de l'évaluation préliminaire.*

9.7 *À réception de la conclusion et des recommandations du Responsable de la déontologie, le Conseil exécutif décidera de l'opportunité de renvoyer le dossier pour enquête officielle.*

9.8 *Dans l'éventualité qu'une enquête approfondie soit jugée nécessaire pour étudier les allégations, le Conseil exécutif saisira un enquêteur externe ou le Bureau des services de contrôle interne de l'ONU (BSCI). »*

15. Le texte révisé de la politique de l'OMT en matière de protection contre les représailles incluant la nouvelle section 9 sur le signalement d'allégations visant le chef du secrétariat de l'Organisation a été envoyé au département des ressources humaines. Il est en attente d'approbation par le Secrétaire général avant publication.

B. Sensibilisation, formation et éducation

16. En vue de renforcer la culture de la déontologie dans toute l'Organisation, la Responsable de la déontologie envisage de lancer un cours de recyclage périodique sur la déontologie et l'intégrité pour tout le personnel de l'OMT, y compris la haute direction.

17. Le dernier cours sur la déontologie et l'intégrité a été un cours obligatoire d'apprentissage en ligne qui a été suivi par tous les membres du personnel entre mars et juin 2019 (Note d'information IC/10/19). Les nouvelles recrues sont tenues d'achever le cours dans les premiers mois suivant leur entrée dans l'Organisation.

18. Le cours en ligne sur la déontologie et l'intégrité est un cours obligatoire pour tout le personnel de l'OMT à tous les niveaux sans exception. Il est accessible sur la plateforme de l'École des cadres des Nations Unies. Son but est de faire mieux connaître les valeurs et les normes fondamentales d'intégrité à respecter dans le milieu de travail.

19. Au cours de la période considérée, les pages intranet consacrées à la déontologie ont été régulièrement mises à jour et complétées par des liens renvoyant vers les documents utiles des organes directeurs de l'OMT (Conseil exécutif et Assemblée générale) en rapport avec le mandat de la fonction de déontologie, y compris toutes les instructions administratives internes et circulaires du Secrétaire général sur la culture de la déontologie dans l'Organisation, les politiques pertinentes et les documents clé du Corps commun d'inspection (CCI), pour pouvoir s'y reporter facilement.

C. Conseils et avis

20. En vertu de son mandat consultatif, le bureau de la déontologie fournit des conseils et des avis indépendants et confidentiels en matière de déontologie au personnel, à l'administration et aux départements de l'OMT, de sorte que la prise de décision soit conforme aux valeurs, aux principes et aux règles des Nations Unies. Des lignes téléphoniques et adresses courriel spéciales sont prévues pour les avis confidentiels.

21. Au cours de la période considérée, la Responsable de la déontologie a été contactée directement ou a examiné des demandes faites par 24 employés (12 femmes et 12 hommes). La Responsable de la déontologie a fourni des avis et des conseils pour l'éclaircissement ou l'interprétation des règlements, des règles et des normes de l'OMT concernant les activités interdites ou soumises à restrictions, comme les conflits d'intérêts personnels, les activités extérieures et l'acceptation de distinctions honorifiques.

22. La Responsable de la déontologie a fourni des conseils et des avis confidentiels portant sur le harcèlement sur le lieu de travail (deux membres du personnel), les mauvais traitements et l'abus d'autorité (trois membres du personnel) et l'intimidation (un membre du personnel). Neuf demandes officielles concernant des activités extérieures adressées au Secrétaire général ont été transmises, suivant l'usage établi, par l'entremise du département des ressources humaines, à la Conseillère juridique et à la Responsable de la déontologie, pour recevoir les avis voulus avant la présentation des demandes au Secrétaire général pour décision finale.

23. La Responsable de la déontologie a également été contactée par un groupe d'évaluation des offres d'un appel d'offres précis pour la passation d'un marché, sollicitant un avis sur un possible conflit d'intérêts dans le cas d'un soumissionnaire. Après s'être réunie avec les membres du groupe, la Responsable de la déontologie a étudié le dossier et remis par écrit un avis confirmant l'existence d'un risque de conflit d'intérêts organisationnel potentiel avec le soumissionnaire.

24. Un certain nombre de plaintes ont été recueillies à propos de questions liées à l'emploi, qui ne relèvent pas généralement de la compétence du Responsable de la déontologie. Ces questions concernaient les paiements à la cessation de service et l'absence d'indications et/ou d'informations reçues de la part des services compétents, la résiliation d'un contrat d'expert et le retard de versement d'honoraires dus, et l'absence de mise à disposition d'un espace approprié pour l'allaitement. La Responsable de la déontologie a assuré un suivi de ces questions auprès des services compétents.

25. Enfin, la Responsable de la déontologie considère que les nouvelles procédures internes pour les nominations et les promotions, bien qu'approuvées par l'organe directeur sous forme d'amendement au Statut et au Règlement du personnel de l'OMT (SGB/08/19), peuvent être considérablement améliorées – du point de vue de la déontologie – en ce qui concerne la transparence et la prévention de conflits d'intérêts potentiels. À cet égard, la Responsable de la déontologie a suggéré une solution pratique au département compétent de façon à atténuer ou à éliminer les risques perçus et/ou potentiels.

D. Dispositif de transparence financière

26. Le dispositif de transparence financière de l'OMT de novembre 2013 (Circulaire NS/774) a été révisé et remplacé par l'instruction administrative AI/915/19, promulguée par le Secrétaire général le 9 juillet 2019, sur les déclarations d'intérêts.

27. La nouvelle politique de l'Organisation en matière de déclarations d'intérêts prévoit l'obligation, pour un groupe spécifique de fonctionnaires de l'OMT, de souscrire une déclaration d'intérêts à un rythme annuel, à remettre au Responsable de la déontologie.

28. En vertu de l'instruction administrative AI/915/19, doivent souscrire annuellement une déclaration d'intérêts les fonctionnaires suivants :

- a) Tous les fonctionnaires de la classe P.5 et de rang supérieur
- b) Le Chef des achats et tous les fonctionnaires ayant pour fonction principale l'achat de biens et de services pour le compte de l'OMT
- c) Le Directeur de l'Administration et des finances, le Chef du budget et des finances, le Trésorier de l'OMT et tous les fonctionnaires ayant pour fonction principale de placer des avoirs de l'Organisation ou des fonds provenant de tout compte dont l'OMT a la garde ou la responsabilité fiduciaire
- d) Les fonctionnaires de l'Organisation ayant directement accès à des informations confidentielles sur la passation des marchés (personnel des Services généraux ou personnel du bureau du Conseiller juridique) ou les placements, ou dont la participation à une activité de passation de marchés pour une période limitée ou dans des circonstances exceptionnelles particulières justifie qu'ils souscrivent une déclaration d'intérêts
- e) Tous les fonctionnaires siégeant au Comité d'examen des marchés
- f) D'autres fonctionnaires, membres du personnel et individus désignés par le Secrétaire général, lorsqu'il ou elle le juge approprié et nécessaire dans l'intérêt de l'Organisation.

29. Le Secrétaire général communique au Responsable de la déontologie la liste des fonctionnaires devant souscrire une déclaration d'intérêts.

30. Début août 2019, la Responsable de la déontologie a reçu une liste approuvée par le Secrétaire général avec les noms de 15 fonctionnaires aux fins du remplissage de la déclaration d'intérêts pour l'année 2018.

31. La Responsable de la déontologie a envoyé, le 7 août 2019, une communication personnalisée aux 15 fonctionnaires visés, dont le Secrétaire général, les invitant à remplir le formulaire en ligne de déclaration d'intérêts avant le 30 septembre 2019. Les 15 fonctionnaires ont tous déposé leur déclaration, bien qu'avec du retard pour l'un d'eux.

32. Sur les 15, 12 fonctionnaires (80 %) ne présentaient pas de conflit effectif d'intérêts. Dans le cas de 2 fonctionnaires (13 %), il pouvait sembler y avoir un conflit d'intérêts possible, l'un ayant un conjoint travaillant dans le système des Nations Unies et l'autre ayant une activité universitaire à l'extérieur ; après un examen plus approfondi, il n'a pas été trouvé de conflit d'intérêts. Cependant, un membre du personnel a remis une déclaration incomplète, de sorte que la Responsable de la déontologie a sollicité à plusieurs reprises des compléments d'information concernant une activité extérieure rémunérée et l'autorisation préalable correspondante du Secrétaire général par écrit. Sachant qu'une partie de l'information demandée n'a été fournie que début 2020, l'examen plus approfondi et le suivi du dossier ont pris beaucoup de retard à cause du confinement imposé par la pandémie de COVID-19. Par conséquent, à ce stade, un conflit d'intérêts potentiel ne peut pas être écarté.

E. Élaboration de normes et appui aux politiques

33. Comme mentionné aux paragraphes 13 à 15 du présent rapport, la politique de l'OMT en matière de protection contre les représailles (NS/768) de 2013 a été mise à jour et complétée par une nouvelle section sur le signalement d'allégations de manquement visant le chef du secrétariat de l'Organisation, comme demandé par le Conseil exécutif. La nouvelle instruction administrative exposant cette politique est en attente d'approbation par le Secrétaire général avant publication.

34. Toutefois, ces prochains mois, il faudra apporter des mises à jour supplémentaires à cette politique suivant les recommandations du Corps commun d'inspection (CCI), en particulier concernant l'introduction d'un mécanisme externe et indépendant de recours dans les cas où il n'est pas établi de présomption suffisante, les procédures normalisées pour la protection des personnes signalant des manquements (dénonciateurs d'abus) et pour le traitement des cas de représailles.

35. Par ailleurs, la Responsable de la déontologie travaille actuellement en collaboration avec le département des ressources humaines et avec le bureau de la Conseillère juridique à l'élaboration de la future politique de l'OMT « Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité », fondée sur la circulaire [ST/SGB/2019/8](#) du Secrétaire général de l'ONU.

Autres examens des politiques

36. La Responsable de la déontologie a formulé des commentaires sur le *Rapport 2019 pour un plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour la prise en compte de l'égalité des sexes et l'avancement des femmes dans les entités des Nations Unies* et sur l'*État des lieux 2020 de la fonction d'investigation : progrès accomplis sur la voie du renforcement de la fonction d'investigation dans les organisations du système des Nations Unies*.

37. Il a aussi été demandé à la Responsable de la déontologie de s'entretenir avec KPMG sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des recommandations découlant de l'analyse par KPMG en 2018 des contrôles internes et des lacunes en matière de conformité.

IV. Réseau Déontologie des organisations multilatérales

38. En juillet 2019, la Responsable de la déontologie à l'OMT a participé à la onzième conférence du réseau Déontologie des organisations multilatérales qui s'est tenue au siège de l'Office européen des brevets à Munich (Allemagne).

39. Le réseau Déontologie a été créé en 2010 dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination (CCS). Il a pour vocation de promouvoir la collaboration entre les entités des Nations Unies et la cohérence dans le domaine de la déontologie et de l'intégrité. Y participent les responsables de la déontologie du Secrétariat de l'ONU et des fonds et programmes, des institutions spécialisées des Nations Unies et des institutions financières internationales. Le réseau Déontologie comptait 40 organisations parmi ses membres en 2019.

40. La participation de la Responsable de la déontologie à l'OMT a été utile pour l'échange de données d'expérience, l'apprentissage et la discussion de questions intéressantes généralement la fonction de déontologie, mais aussi pour le renforcement des capacités professionnelles de la fonction de déontologie et la promotion de normes de pratique communes pour l'exercice de cette fonction.

41. Au cours de cette réunion de trois jours, les discussions ont porté notamment sur des sujets tels que les conflits d'intérêts et les risques organisationnels, la protection des dénonciateurs d'abus et les représailles, la prévention de l'exploitation sexuelle, l'abus et le harcèlement ou, entre autres, la stratégie de renforcement de la culture de la déontologie dans les organisations.

42. Des informations complètes sur les travaux du réseau Déontologie sont fournies dans le rapport du Secrétaire général de l'ONU à l'Assemblée générale des Nations Unies sur les activités du bureau de la déontologie (document [A/74/78](#)).

V. Considérations finales

43. La fonction de déontologie dans les organisations du système des Nations Unies a pour finalité de cultiver et d'alimenter une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité. Des progrès ont été obtenus à l'OMT avec l'établissement en interne d'une fonction de déontologie, mais il n'y a guère eu d'avancées en ce qui concerne le renforcement d'une culture globale de la déontologie. Les fonctionnaires ont maintenant la possibilité d'avoir accès à des services consultatifs indépendants et confidentiels au siège et de recevoir en face à face des avis et des conseils de la part de la Responsable de la déontologie, mais il semble que la haute direction n'ait pas encore pleinement assimilé l'existence de la fonction de déontologie en interne.

44. Contrairement à la Conseillère juridique et au Chef des ressources humaines, la Responsable de la déontologie est très rarement invitée à participer aux réunions de coordination interne au niveau de la direction, y compris aux réunions les plus récentes de coordination des mesures à prendre face à la COVID-19, où il aurait été important de débattre du comportement responsable du personnel comme de l'administration en ces circonstances difficiles. Ce fait a motivé une plainte par écrit de la Responsable de la déontologie à la direction du secrétariat.

45. Deux ans ont passé depuis l'établissement de la fonction de déontologie en interne et le poste de Responsable de la déontologie n'a toujours pas été officiellement créé (d'après le département des ressources humaines, au motif qu'il n'a pas fait l'objet d'un classement officiel de la part d'experts externes), de sorte que le travail accompli à ce jour par la Responsable de la déontologie n'est toujours pas rémunéré. Or, au cours de la même période, deux autres nouveaux postes de direction ont étonnamment été créés et leurs titulaires respectifs désignés en interne ou recrutés à l'extérieur.

46. Compte tenu du caractère sensible et confidentiel de son mandat et du nombre croissant de tâches qui lui sont assignées par les organes directeurs de l'Organisation, la fonction de déontologie réclame un engagement plus ferme et plus sérieux de la part de la haute direction, y compris l'affectation de ressources humaines et financières adéquates, pour pouvoir fonctionner de manière efficace et efficiente afin d'atteindre pleinement ses objectifs.

Marina Diotallevi
Responsable de la déontologie, OMT
30 avril 2020