

Point 5 c) de l'ordre du jour
Rapport sur les ressources humaines

A/24/5(c)
Madrid, 28 août 2021
Original : anglais

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.

Il a été recommandé aux membres du personnel de travailler de chez eux jusqu'à ce que la situation liée à la COVID-19 se stabilise. Des décisions ont été prises pour assurer la santé et le bien-être du personnel de l'OMT et pour permettre à l'Organisation de fournir efficacement ses services aux Membres pendant la pandémie, à l'instar d'autres organismes des Nations Unies et suivant les recommandations du pays hôte.

L'emploi de diverses ressources internes est en train de gagner en efficacité grâce à la mise en place de systèmes informatisés utilisant des procédés électroniques, s'inscrivant dans une démarche plus durable.

Des améliorations sont apportées dans différents domaines : santé et services médicaux (en particulier dans le contexte de la pandémie de COVID-19), acquisition et développement de talents, accueil et intégration, genre et diversité. La collaboration interinstitutions est également renforcée par des échanges et des accords officiels.

Afin de transformer les capacités de l'Organisation en adéquation avec sa mission, une stratégie en matière de ressources humaines est en cours d'élaboration pour aligner l'orientation des programmes de l'Organisation dans les années à venir.

Le rapport indépendant de la Fonctionnaire chargée de la déontologie couvrant la période allant du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021 figure en annexe au présent document (Annexe I).

Le Comité des pensions du personnel se compose de membres et de suppléants choisis par l'Assemblée générale parmi les États membres, par le Secrétaire général et par les fonctionnaires de l'Organisation cotisant à la Caisse des pensions. Tout État membre souhaitant présenter sa candidature au Comité pour 2022-2023 peut le faire par voie de notification écrite au Secrétaire général. La période de dépôt des candidatures va jusqu'à la discussion du point correspondant à l'ordre du jour de l'Assemblée générale (cf. Annexe II).

Suite à donner par l'Assemblée générale

PROJET DE RÉSOLUTION¹

L'Assemblée générale,

Ayant examiné le rapport,

1. *Prend note* des informations fournies concernant les ressources humaines de l'Organisation ;
2. *Se déclare satisfaite* 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 découlant de la pandémie de COVID-19 ;
3. *Prend note* des dérogations aux dispositions 16.1 d), 21.1 a) iii), 21.2 a) et 31 du Règlement du personnel, eu égard aux circonstances exceptionnelles créées par la pandémie de COVID-19, pour décision par le Conseil exécutif à sa prochaine session ;
4. *Approuve* la dérogation à l'article 28 du Statut du personnel relatif à l'âge réglementaire du départ à la retraite, entérinée par le Conseil exécutif à sa cent douzième session, dans l'intérêt de l'Organisation ;
5. *Prend note* de la décision du Secrétaire général de maintenir les coefficients d'ajustement résultant de l'enquête intervilles de 2010 conduite par la CFPI pour le personnel de l'Organisation en poste à Genève, à la lumière du jugement pertinent rendu par le Tribunal administratif de l'OIT, et note que la décision est susceptible d'avoir une incidence sur le personnel basé dans d'autres lieux d'affectation ;
6. *Encourage* les États membres à adresser à l'Organisation des propositions concrètes de financement d'administrateurs auxiliaires à l'OMT ;
7. *Encourage* les États membres à envoyer des fonctionnaires prêtés à l'Organisation, eu égard en particulier aux exigences croissantes auxquelles elle est soumise avec ses ressources limitées et pour renforcer les effectifs du bureau régional de l'OMT nouvellement créé pour le Moyen-Orient à Riyad (Arabie saoudite) ;
8. *Remercie* la Fonctionnaire chargée de la déontologie pour son rapport sur les activités réalisées entre le 1^{er} mai 2020 et le 30 avril 2021 ;
9. *Remercie* l'Inde et l'Espagne pour leur contribution au Comité des pensions du personnel de l'OMT en 2020-2021 ; et
10. *Décide* d'élire les membres suivants au Comité des pensions du personnel de l'OMT pour la période biennale 2022-2023 :
 - a) Deux membres titulaires, et
 - b) Deux membres suppléants.

¹ Ceci est un projet de résolution. Pour la décision finale adoptée par l'Assemblée, veuillez vous reporter au document des résolutions publié à la fin de la session.

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

1. Le présent document fait le point sur la situation des ressources humaines de l'Organisation au 1^{er} mai 2021. Comme les précédents rapports sur les ressources humaines, il offre des statistiques du personnel et des informations à jour sur les questions de personnel. Il comprend, en outre, le rapport annuel de la Fonctionnaire chargée de la déontologie couvrant la période allant du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021 (Annexe I).
2. Par ailleurs, des informations sont fournies à l'Annexe II sur le Comité des pensions du personnel. Le Comité se compose de membres et de suppléants choisis par l'Assemblée générale parmi les États membres, par le Secrétaire général et par les fonctionnaires de l'Organisation cotisant à la Caisse des pensions.

II. Autorisation budgétaire et structure organisationnelle

3. 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

4. Des informations sur le nombre de fonctionnaires et leur répartition par classe, sexe, nationalité et âge au 1^{er} mai 2021 sont fournies dans les tableaux 1, 2, 3 et 4 ci-dessous. Comme dans les précédents rapports à l'Assemblée générale, les données ont été ventilées 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 du personnel par classe et par sexe au 1^{er} mai 2021

Classe	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Au-dessus	Total
Femmes	7	0	4	7	6	0	24
Hommes	1	2	5	6	3	5	22
Total partiel	8	2	9	13	9	5	46
Classe	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Total
Femmes	0	1	4	1	11	7	24
Hommes	1	2	0	4	4	2	13
Total partiel	1	3	4	5	15	9	37

Tableau 1 b) : répartition du personnel par classe au 1^{er} mai 2021

Classe	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Au-dessus	Total
Total partiel	8	2	9	13	9	5	46
Classe	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Total
Total partiel	1	3	4	5	15	9	37

Tableau 2 : répartition du personnel par catégorie et par sexe au 1^{er} mai 2021

Sexe	P et au-dessus	Catégorie des services généraux	Total
Femmes	24	24	48
Hommes	22	13	35
Total	46	37	83

Tableau 3 : répartition des fonctionnaires par catégorie et par nationalité (y compris les postes de Secrétaire général et de directeurs exécutifs) au 1^{er} mai 2021

Pays	G	P et au-dessus	Pays	G	P et au-dessus
Algérie	1		Maroc	1	1
Argentine	1	1	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
Colombie		1	République de Moldova	1	
République dominicaine		1	Roumanie		1
France		4	Fédération de Russie		1
Géorgie		3	Arabie saoudite		1
Allemagne	1	2	Seychelles		2
Ghana	1		Espagne	20	8
Hongrie		1	Suisse	1	
Inde		1	Royaume-Uni		1
Indonésie	1		États-Unis d'Amérique	1	
Italie	1	3	Uruguay		1
Liban	1	1	Ouzbékistan	1	
Lituanie	1				
			Nombre total par catégorie de personnel	38	45
			Nombre total de fonctionnaires	83	

5. Trente-sept (37) nationalités sont actuellement représentées parmi le personnel du secrétariat. Il est important de réitérer l'engagement pris par l'Organisation de recruter du personnel sur une base 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 du personnel par catégorie au 1^{er} mai 2021

Âge	Catégorie des services généraux	P et au-dessus	Total
30 à 39 ans	3	10	13
40 à 49 ans	20	19	39

50 à 54 ans	5	8	13
55 à 59 ans	5	3	8
60	2	1	3
61	0	0	0
62 ans ou plus	2	2	4
Total	37	43	80

6. 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.
7. 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. L'Assemblée générale est saisie 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} mai 2021.

Tableau 5 : répartition des titulaires de contrats de services par nationalité et par sexe au 1^{er} mai 2021

Pays	Femmes	Hommes	Pays	Femmes	Hommes
Algérie		1	Japon		1
Australie	1		Kenya		1
Azerbaïdjan		1	Liban	1	
Bélarus	1		Philippines	2	
Belgique		1	Portugal	2	
Chili		1	Roumanie	1	
Chine		2	Slovénie	2	
Colombie	1	1	Espagne	20	9
Égypte	2		République arabe syrienne	1	
France	3		Royaume-Uni	2	2
Géorgie	1	1	Uruguay	1	
Grèce		1	Ouzbékistan		1
Iran (République islamique d')	1		Venezuela		1
Italie	2	2			
Total				44	26
Nombre total de titulaires de contrats de services				70	

Tableau 6 : répartition des titulaires de contrats de services par âge au 1^{er} mai 2021

Âge	Titulaires de contrats de services
29 ans ou moins	18
30 à 39 ans	32
40 à 49 ans	19
50 à 54 ans	1

55 à 59 ans	0
60 à 61 ans	0
62 ans ou plus	0
Total	70

III. Questions de personnel

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

Décisions du Secrétaire général

9. Étant donné les restrictions sur les déplacements et les confinements stricts à domicile en 2020 dus à la pandémie de COVID-19, et comme d'autres organismes des Nations Unies, le Secrétaire général a décidé de déroger aux dispositions 21.1 a) iii) et 21.2 a) du Règlement du personnel et de prolonger le délai prévu pour le voyage à la cessation de service d'un membre du personnel quittant l'Organisation.
10. En raison de la pandémie en cours de COVID-19 et comme annoncé dans le rapport sur les ressources humaines à la cent douzième session du Conseil exécutif [CE/112/3(d)], il a été recommandé aux membres du personnel de travailler de chez eux jusqu'à ce que la situation se stabilise. De ce fait, le Secrétaire général a décidé de déroger à la disposition 31 du Règlement du personnel et de garder inchangée la composition du Comité paritaire de recours au-delà de la période du mandat biennal prévu par le Règlement du personnel, jusqu'à ce que des élections puissent se tenir au secrétariat.
11. 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 d'un haut fonctionnaire occupant actuellement un poste de directeur exécutif au-delà de l'âge réglementaire du départ à la retraite. Cette décision, entérinée par le Conseil exécutif à sa cent douzième session, est soumise à l'Assemblée générale pour approbation.
12. Comme annoncé dans le rapport sur les ressources humaines à la vingt-troisième session de l'Assemblée générale (A/23/6), la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) a mené une enquête interville en octobre 2016 dans le but de déterminer l'indemnité de poste et d'évaluer les habitudes de dépenses et autres caractéristiques des ménages de fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur par rapport au coût de la vie à New York. L'enquête a donné un résultat négatif pour Madrid, pour Genève et pour d'autres lieux d'affectation, conduisant à une réduction de salaire pour les fonctionnaires de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Dans une série de jugements récents, le Tribunal administratif de l'OIT a annulé la réduction de salaire pour Genève et les fonctionnaires concernés recevraient la différence entre la rémunération qui leur a été effectivement versée depuis avril 2018 et la rémunération qu'ils auraient reçue au cours de la même période sans les décisions de la CFPI, assortie d'intérêts au taux de 5 pour cent l'an à compter des dates d'échéance et jusqu'à la date du paiement final. Ce jugement pourrait aussi s'appliquer aux fonctionnaires des autres institutions spécialisées relevant du Tribunal, comme l'OMT. Le Secrétaire général a analysé les conséquences de ce jugement et décidé de maintenir les coefficients d'ajustement résultant de l'enquête interville précédente conduite par la CFPI en 2010 pour le personnel en poste à Genève. Ce jugement peut avoir une incidence pour le personnel en poste dans d'autres lieux d'affectation, qui est en train d'être analysé en conséquence.
13. Suite au rapport de la CFPI pour 2019 attirant l'attention sur la série de jugements rendus par le Tribunal administratif de l'OIT sur cette question, l'Assemblée générale des Nations Unies a prié le Secrétaire général de l'ONU, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, de procéder à un examen des questions de compétence au regard du régime commun et de lui présenter ses constatations et des recommandations dès que possible. L'Assemblée

générale des Nations Unies s'est déclarée préoccupée en outre par l'application de deux coefficients d'ajustement concurrents à l'intérieur du régime commun des Nations Unies à Genève et a noté que « la coexistence de deux tribunaux administratifs indépendants parmi les organisations appliquant le régime commun pose un problème ». De plus, l'Assemblée générale a « réaffirm[é] qu'en vertu de l'alinéa c) de l'article 11 de son statut, la Commission [était] habilitée à continuer d'établir les coefficients d'ajustement ».

14. À cause des restrictions sur les voyages et des confinements stricts à domicile dus à la pandémie de COVID-19 en 2020 et 2021, les membres du personnel ont accumulé un surplus de congés annuels dépassant le maximum autorisé pouvant être reporté d'une année civile à l'autre en vertu du Statut et du Règlement du personnel. Suivant la pratique d'autres organismes des Nations Unies et les directives du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination (CCS) du système des Nations Unies, le Secrétaire général a décidé de déroger à la disposition 16.1 d) du Règlement du personnel et d'autoriser exceptionnellement le report, de 2020 à 2021, du surplus de congé annuel jusqu'à concurrence de 15 jours, à utiliser avant le 31 mai 2021.
15. Conformément à l'article 15 b) du Statut du personnel, le Secrétaire général a décidé de nommer M. Mikheil Ninua (Géorgie) au poste de Directeur, D.1, Administration et finances. Compte tenu de l'ouverture récente du bureau régional de l'OMT pour le Moyen-Orient et de la gestion à assurer de ses ressources administratives et financières, ledit poste a été reclassé de P.5 à D.1.

Processus de sélection

16. Les postes pourvus par voie de publication d'avis de vacance ont été annoncés dans le rapport sur les ressources humaines soumis au Conseil exécutif à sa cent douzième session [\[CE/112/3\(e\)\]](#) et le rapport sur l'exécution du programme de travail et la situation financière de l'Organisation soumis au Conseil exécutif à sa cent treizième session [\[CE/113/3\(b\)\]](#).
17. 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) Gestionnaire, P.3, département des technologies de l'information et de la communication (UNWTO/HHRR/VAC/21/ICTC/2019)
 - b) Traducteur/trice (russe), P.2, département des services de conférence (UNWTO/HHRR/VAC/25/COSE/2020)
 - c) Administrateur/trice principal(e) de programme, P.3, département Analyse du marché du tourisme et compétitivité (UNWTO/HHRR/VAC/01/TMIC/2021)
 - d) Assistant(e) principal(e), G.6, département de la communication (UNWTO/HHRR/03/COMM/2021)
 - e) Administrateur/trice de programme, P.1, département des statistiques (UNWTO/HHRR/VAC/04/STAT/2021)
 - f) Administrateur/trice de programme, P.1, département régional pour l'Asie-Pacifique (UNWTO/HHRR/VAC/02/RDAP/2021)
 - g) Chef, P.4, département des statistiques (UNWTO/HHRR/VAC/06/STAT/2021)
 - h) Coordonnateur/trice, P.4, département Innovation, éducation et investissements (UNWTO/HHRR/VAC/07/INNO/2021) – *Bureau régional pour le Moyen-Orient*
 - i) Administrateur/trice de programme, P.2, département Innovation, éducation et investissements (UNWTO/HHRR/VAC/08/INNO/2021) – *Bureau régional pour le Moyen-Orient*

- j) Coordonnateur/trice, P.4, département Analyse du marché du tourisme et compétitivité (UNWTO/HHRR/VAC/19/TMIC/2021) – *Bureau régional pour le Moyen-Orient*
- k) Administrateur/trice de programme, P.2, département Analyse du marché du tourisme et compétitivité (UNWTO/HHRR/VAC/20/TMIC/2021) – *Bureau régional pour le Moyen-Orient*
- l) Administrateur/trice de programme, P.2, département Analyse du marché du tourisme et compétitivité (UNWTO/HHRR/VAC/25/TMIC/2021)
- m) Assistant(e) principal(e), G.7, département Analyse du marché du tourisme et compétitivité (UNWTO/HHRR/VAC/26/TMIC/2021)

Processus administratifs internes et outils électroniques en matière de ressources humaines

- 18. Il est fait un emploi de plus en plus efficient des ressources internes grâce à l'implantation en cours de divers systèmes informatiques, pour remplacer les systèmes actuels sur support papier par des procédés électroniques et doter l'Organisation de processus plus efficaces de service à la clientèle, de communication adaptée aux besoins du client et de prise de décisions fondées sur les données, s'inscrivant dans une démarche plus durable cadrant avec les objectifs de développement durable énoncés par les Nations Unies.

Statut et Règlement du personnel

- 19. Le Volume II des Documents de base de l'OMT – Statut et Règlement du personnel a été revu et mis à jour en janvier 2021 en y intégrant les amendements approuvés par l'Assemblée générale et/ou par le Conseil exécutif de mai 2016 à septembre 2020. Cette version est consultable sur le site internet de l'OMT.

De meilleurs services médicaux pour le personnel de l'OMT

- 20. Afin d'améliorer les conditions de prise en charge pour tout le personnel de l'OMT, avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2020 et le 1^{er} janvier 2021, 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.
- 21. Dans le cadre des efforts d'amélioration de l'offre de services en matière de santé et de bien-être du personnel, l'Organisation envisage de signer en 2021 un protocole de collaboration avec le groupe médical *QuirónSalud* pour fournir aux membres du personnel de l'OMT une assistance et l'accès à des services médicaux supplémentaires, sans frais pour l'Organisation ni pour le membre du personnel.

Accueil et intégration du personnel

- 22. Afin de préparer le personnel venant d'être nommé à ses nouvelles fonctions et de le familiariser avec l'Organisation, et qu'il puisse être opérationnel sans délai, un programme d'accueil et d'intégration des nouveaux membres du personnel a été conçu et parachevé en 2021. Le programme comprend, globalement, trois grands volets : 1) publication d'un livret d'accueil avec des renseignements pratiques à l'usage des nouveaux membres du personnel arrivant au secrétariat, 2) nouveau site intranet pour tous les membres du personnel fournissant tous renseignements utiles concernant les procédures administratives et les droits à prestations, et 3) formation obligatoire pour le personnel venant d'être recruté, mise au point en coordination avec les départements de l'OMT, sur des notions importantes liées à la mission, aux buts et aux objectifs de l'Organisation, les valeurs et les compétences, les procédures internes et les activités. Ce programme est destiné, en outre, à continuer de créer un environnement favorable et accueillant pour les nouveaux arrivants.

Recrutement et sélection

- 23. Afin que l'OMT reste vue comme un employeur attractif et compétitif, la page Web publique des offres d'emploi de l'Organisation a été remaniée pour donner plus de visibilité et d'accès

aux avis de vacance de poste et faire mieux valoir les conditions intéressantes proposées par l'Organisation. Cela a fait augmenter la proportion de candidats possédant des qualifications et de l'expérience.

Genre et diversité

24. À l'appui de l'engagement de l'Organisation de prendre en compte la problématique femmes-hommes, l'OMT, dans le cadre du *Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'avancement des femmes (UN-SWAP)*, a participé à un examen par les pairs avec d'autres organisations du système des Nations Unies fin 2020. Cet exercice permettra à l'Organisation de faire encore davantage de progrès dans ce domaine important et de formuler des politiques en la matière.

Mécanismes contractuels pour le personnel non assujéti au Statut et au Règlement du personnel

25. Pour plus d'efficacité et faire mieux en matière de rétention et de mobilité, des améliorations ont été apportées en novembre 2020 au régime contractuel mis en place en 2016 pour les employés non assujétiés 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.

Stratégie en matière de ressources humaines (2021-2025)

26. Le département des ressources humaines est en train d'élaborer une stratégie en matière de ressources humaines pour la période 2021-2025. La stratégie aura pour but de transformer les capacités de l'Organisation en adéquation avec le mandat de l'OMT, pour que les cadres et le personnel comprennent leurs responsabilités et contribuent efficacement au travail de l'Organisation, créer et cultiver sur un mode durable un environnement propice à la santé et au bien-être, et assurer de la sorte un équilibre approprié entre vie professionnelle et vie privée, attirer et conserver les personnes de talent afin de fournir les meilleures solutions à nos États membres et aux parties prenantes, et doter l'Organisation d'outils et de politiques modernes pour être encore plus performants dans l'accomplissement de notre mission. La nouvelle stratégie vise aussi à aligner l'orientation des programmes de l'Organisation ces prochaines années et reposera sur les grands piliers suivants : a) favoriser la santé et le bien-être, b) attirer et sélectionner les talents de plus haut niveau, c) permettre une planification souple des effectifs, d) tendre vers une culture de rendement élevé, e) accroître les possibilités d'apprentissage et de progression de carrière, f) améliorer l'efficacité des ressources humaines et le service, g) favoriser l'implication du personnel, et h) renforcer la diversité.

Fonds interinstitutions de politiques et de pratiques en matière de ressources humaines

27. Dans le cadre des efforts de collaboration interinstitutions avec les organismes du régime commun des Nations Unies, l'Organisation participe depuis 2021 au fonds interinstitutions de politiques en matière de ressources humaines. Le fonds permet la collaboration entre professionnels des ressources humaines et entre organisations pour adapter les fonctionnalités aux besoins, encourager la discussion et mettre en commun les meilleures pratiques et les politiques.

Gestion des effectifs de l'OMT pendant la pandémie de COVID-19

28. Face à la flambée de maladie à nouveau coronavirus (COVID-19), le Secrétaire général a mis sur pied un groupe de travail pour surveiller la situation et lui fournir avis et orientations. Des mesures pour la santé et le bien-être de tout le personnel continuent d'être prises en accord avec les directives émanant de l'ONU et du pays hôte. Dans ce contexte, une page interne d'information consacrée à la COVID-19 a été créée à l'intention du personnel, donnant accès à des informations générales et à des ressources. En collaboration avec le département de la sûreté et de la sécurité de l'ONU (DSS), l'Organisation a aussi proposé divers webinaires sur l'impact psychologique de la COVID-19.
29. Vu la situation sanitaire exceptionnelle créée par la pandémie de COVID-19 et en ayant en vue la santé et le bien-être du personnel de l'Organisation, des négociations avec la

compagnie d'assurance maladie de l'Organisation ont permis d'offrir au personnel le souhaitant la possibilité de faire des tests de dépistage de la COVID-19.

30. Comme les autres organismes des Nations Unies, l'Organisation s'est tenue en contact avec les autorités compétentes du pays hôte pour assurer la disponibilité de vaccins contre la COVID-19 pour son personnel, sur une base volontaire. Les membres du personnel ont été encouragés à se prévaloir de cette possibilité.
31. À l'initiative de l'équipe des Nations Unies pour la santé mentale, l'OMT a participé à une enquête à l'échelle du système des Nations Unies d'évaluation des risques et de la santé du personnel, qui servira dans l'optique de formuler les futures stratégies en matière de santé et d'hygiène, d'orienter les politiques et les mesures d'amélioration de la santé et de la sécurité du personnel, de réduire les frais médicaux et l'absentéisme, d'investir dans des programmes de prévention à l'avenir pour faciliter le relèvement post-pandémie et améliorer l'environnement de travail de l'OMT au lendemain de la pandémie.
32. Soucieuse de la santé et du bien-être de son personnel, l'Organisation continue de suivre de près la situation de la pandémie de COVID-19.

Prêt de fonctionnaires

33. En 2021, 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. Les États membres sont vivement encouragés à se prévaloir de cette possibilité, surtout pour renforcer les effectifs du bureau régional de l'OMT pour le Moyen-Orient venant d'ouvrir ses portes à Riyad (Arabie saoudite).

Administrateurs auxiliaires

34. 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.

* * *

Annexe I : Rapport de la Fonctionnaire chargée de la déontologie sur les activités menées en 2020-2021

Le 2 mai 2018, le Secrétaire général a désigné Mme Marina Diotallevi, Responsable du département Éthique, culture et responsabilité sociale, pour être la Fonctionnaire chargée de la déontologie exerçant cette fonction indépendante en interne. Le Conseil exécutif a pris acte de la nomination [CE/DEC/15(CVIII)]. La Fonctionnaire chargée de la déontologie rend compte directement au Secrétaire général et au Conseil exécutif.

Rapport annuel de la Fonctionnaire chargée de la déontologie

Le présent rapport a été préparé par la Fonctionnaire chargée de la déontologie à l'OMT. Il est soumis au Conseil exécutif à sa cent quatorzième session pour information et décision et à l'Assemblée générale à sa vingt-quatrième session. Le rapport couvre la période allant du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021.

Table des matières

- I. Introduction
- II. Contexte et généralités
- III. Activités du bureau de la déontologie au cours de la période allant du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021
 - 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. Déclaration de situation 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 Fonctionnaire chargée de la déontologie désignée 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, une Fonctionnaire chargée de la déontologie (NI/04/18) faisait suite à une recommandation de KPMG dans son rapport d'audit « Évaluation de la qualité des politiques internes » ((NI/02/18) pour renforcer la gouvernance interne de l'OMT et 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 troisième de la Fonctionnaire chargée de la déontologie désignée en interne à l'OMT et le huitième rapport annuel depuis la mise en place 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 fonction de la déontologie telle qu'elle est exercée en interne 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 additionnelle 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)], laquelle consiste à autoriser la Fonctionnaire chargée de la déontologie à l'OMT à :
- v) procéder à un examen initial de plaintes concernant des allégations de manquement visant le chef du secrétariat de l'Organisation, en vue de recommander une suite à donner selon qu'il conviendra.

III. Activités de la Fonctionnaire chargée de la déontologie pendant la période allant du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021

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 Fonctionnaire chargée 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 la Fonctionnaire chargée de la déontologie rend compte directement au Secrétaire général, en principe, 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. Cependant, suite à une plainte présentée à l'encontre du Secrétaire général en 2018, le Conseil exécutif, aux termes de sa décision CE/DEC/6(CVIX), a autorisé la Fonctionnaire

chargée de la déontologie à procéder à une évaluation préliminaire de telles plaintes. Dans sa décision CE/DEC/6(CX) de 2019, le Conseil exécutif l'a priée en outre de réexaminer les politiques relatives aux lanceurs d'alerte et de protection contre les représailles de façon à ce qu'elles couvrent les cas visant le chef du secrétariat, et de lui en rendre compte.

14. Après consultation du Bureau de la déontologie de l'ONU et du Bureau de la Conseillère juridique de l'OMT, la Fonctionnaire chargée de la déontologie a proposé de modifier la politique de l'OMT en matière de dénonciation d'abus et de protection contre les représailles (NS/768 de 2013) en y ajoutant une nouvelle section 9 relative aux allégations visant le chef du secrétariat de l'Organisation, comme demandé par le Conseil exécutif.
15. Le texte proposé de la nouvelle section 9 de la politique de l'OMT en matière de protection contre les représailles a été reproduit intégralement dans le précédent rapport de la Fonctionnaire chargée de la déontologie couvrant la période 2019-2020 (cf. par.14). Il est, à présent, toujours au département des ressources humaines, en attente d'approbation par le Secrétaire général avant sa présentation au Conseil exécutif pour examen.

B. Sensibilisation, formation et éducation

16. 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.
17. 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 via 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.
18. Un cours de recyclage sur la déontologie et l'intégrité pour tout le personnel de l'OMT, y compris la haute direction, était prévu pour 2020 dans le but de renforcer la culture de la déontologie dans toute l'Organisation, mais a dû être remis à plus tard.
19. L'irruption de la pandémie de COVID-19 et la mise en télétravail du personnel de l'OMT depuis le 13 mars 2020, toujours en vigueur à la date du présent rapport, ont eu des répercussions importantes sur le programme de travail de l'Organisation tel qu'il était prévu initialement, y compris sur la possibilité, pour la Fonctionnaire chargée de la déontologie, de se consacrer à ses doubles fonctions. Il a fallu ajouter un volet spécial sur l'impact de la COVID-19 aux domaines de travail respectifs de tous les départements opérationnels, dont le département Éthique, culture et responsabilité sociale que la titulaire de la fonction de déontologie dirige en parallèle, ce qui a beaucoup réduit le temps pouvant être consacré à la fonction de déontologie, faute de ressources humaines.
20. Au cours de la période considérée, les pages intranet sur la déontologie ont été mises à jour régulièrement et complétées par des liens renvoyant vers les documents utiles des organes directeurs de l'OMT 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).

C. Conseils et avis

21. 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.

22. Au cours de la période considérée, la Fonctionnaire chargée de la déontologie a été contactée directement ou a étudié les demandes de neuf employés (quatre femmes et cinq hommes). La Fonctionnaire chargée 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.
23. La Fonctionnaire chargée de la déontologie a fourni confidentiellement des conseils et des avis concernant le harcèlement sur le lieu de travail, notamment par des propos insultants et un style d'encadrement démoralisant (trois membres du personnel) ; les mauvais traitements et l'abus d'autorité (un membre du personnel) ; des éclaircissements spécifiques au sujet d'activités extérieures (un membre du personnel) ; et des questions relatives aux relations entre le personnel et l'administration (un membre du personnel). Le nombre de demandes d'avis confidentiels au cours de la période considérée a été inférieur à l'année d'avant, en raison principalement des modalités de travail à distance pendant la pandémie de COVID-19. Cependant, la Fonctionnaire chargée de la déontologie fait observer que le harcèlement verbal et psychologique et l'attitude discriminatoire de quelques cadres, à l'origine de demandes officieuses de conseils et de soutien de la part de membres du personnel qui ne voulaient pas porter plainte officiellement par crainte de représailles, peuvent nuire gravement à la réputation de l'OMT en tant qu'entité internationale fondée sur une culture organisationnelle de l'intégrité, de la responsabilité, de la transparence et, surtout, du respect.
24. Quatre 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 Fonctionnaire chargée de la déontologie, pour recevoir les avis voulus avant leur présentation au Secrétaire général pour décision finale.
25. Pendant la pandémie de COVID-19, un certain nombre de demandes de conseils adressées à la Fonctionnaire chargée de la déontologie début 2021 avaient trait aux procédures de vaccination contre la COVID-19 pour le personnel de l'OMT, une question n'étant clairement pas du ressort de la Fonctionnaire chargée de la déontologie. Celle-ci a néanmoins, le 2 février 2021, fait part de ces préoccupations par écrit au groupe de coordination sur la COVID-19 créé en interne par le Secrétaire général le 5 mars 2020 et annoncé au personnel de l'OMT le 9 mars 2020. Le Président du groupe y a répondu le 10 février 2021 et, le lendemain, le groupe de coordination sur la COVID-19 a adressé une communication sur les vaccins contre la COVID-19 à tout le personnel. On relèvera qu'en 2020, la Fonctionnaire chargée de la déontologie a demandé par deux fois au Président du groupe de l'autoriser à participer à ce mécanisme de coordination, étant donné la dimension clairement déontologique du comportement et de la conduite à tenir par le personnel dans le contexte de la flambée de COVID-19, y compris des mesures étudiées par le groupe en matière de prévention et de protection. Toutefois, à la date du présent rapport, la Fonctionnaire chargée de la déontologie n'a pas été conviée au groupe de coordination sur la COVID-19.
26. Enfin, comme déjà mentionné dans le rapport annuel 2020, la Fonctionnaire chargée de la déontologie reste d'avis que les nouvelles procédures internes pour les nominations et les promotions, bien qu'approuvées par l'organe directeur sous la forme d'un amendement au Statut et Règlement du personnel de l'OMT (SGB/08/19), peuvent encore être considérablement améliorées – du point de vue de la déontologie – en ce qui concerne la transparence et la prévention de conflits d'intérêts potentiels. Une solution pratique proposée l'an dernier par la Fonctionnaire chargée de la déontologie au département des ressources humaines dans le but de combler ces lacunes n'a pas été prise en considération.

D. Déclaration de situation financière

27. 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.
28. 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 à la Fonctionnaire chargée de la déontologie.
29. 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 de la Conseillère 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.
30. Le département des ressources humaines communique à la Fonctionnaire chargée de la déontologie la liste des fonctionnaires devant souscrire une déclaration d'intérêts, après approbation du Secrétaire général.
31. Le 23 juin 2020, la Fonctionnaire chargée de la déontologie a reçu une liste approuvée de noms des 20 fonctionnaires devant déposer une déclaration d'intérêts pour l'année 2019.
32. La Fonctionnaire chargée de la déontologie a envoyé, le 1^{er} juillet 2020, une communication personnalisée aux 20 fonctionnaires visés, dont le Secrétaire général, les invitant à remplir le formulaire en ligne de déclaration d'intérêts avant le 31 juillet 2020. Les 20 intéressés ont tous déposé leur déclaration.
33. On ne trouvait pas matière à conflit d'intérêt pour 13 fonctionnaires (65 %) sur les 20. Dans le cas de 6 fonctionnaires (30 %), il y aurait pu sembler y avoir un conflit d'intérêt : 2 (10 %) ayant un conjoint travaillant dans le système des Nations Unies et les 4 autres (20 %) détenant des actions ou une participation financière dans des entreprises n'ayant pas de relation avec l'OMT et pour lesquels il n'a pas été trouvé, à l'issue d'un examen plus approfondi, de conflit d'intérêt.
34. Un membre du personnel avait néanmoins déclaré en 2018 une activité extérieure rémunérée sans avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite du Secrétaire général.

L'intéressé a pourtant présenté, à titre rétroactif, une autorisation écrite du chef du secrétariat de l'Organisation datée de février 2019, sans avoir suivi la pratique interne d'usage exigeant de transmettre la demande par l'entremise des Ressources humaines, de la Conseillère juridique et de la Fonctionnaire chargée de la déontologie. C'est cette même autorisation que l'intéressé a citée à la Fonctionnaire chargée de la déontologie comme référence pour l'activité extérieure indiquée dans la déclaration d'intérêts 2019, qui a donné lieu à une rémunération de la part d'une entité avec laquelle l'OMT avait signé des accords de partenariat à la fois en 2018 et en 2019. Des éclaircissements sont toujours voulus pour ce cas.

35. Enfin, la Fonctionnaire chargée de la déontologie a constaté, en outre, que, dans certains cas, ces déclarations d'intérêts annuelles ne sont pas remplies directement par les personnes désignées officiellement, mais par de proches collaborateurs, ce qui n'est pas le but de l'exercice.

E. Élaboration de normes et appui aux politiques

36. Par décision du Conseil exécutif (cf. par. 13 à 15 du présent rapport), la Fonctionnaire chargée de la déontologie a proposé en 2020 une révision de la politique de l'OMT en matière de protection contre les représailles (NS/768) de 2013 en y ajoutant une nouvelle section 9 sur le signalement d'allégations de manquements visant le chef du secrétariat de l'Organisation, dont le texte était reproduit intégralement dans le rapport annuel de 2020. La nouvelle instruction administrative sur la protection contre les représailles censée remplacer le texte NS/768 a été envoyée l'an dernier au département des ressources humaines. Elle est en attente d'approbation de la part du Secrétaire général avant d'être publiée et soumise au Conseil exécutif.

37. Des mises à jour supplémentaires devront être apportées en temps utile 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 quand une présomption suffisante n'a pas été établie, les procédures normalisées de protection des personnes signalant des manquements (dénonciateurs d'abus) et le traitement des cas de représailles.

38. La Fonctionnaire chargée de la déontologie collabore avec le département des ressources humaines et avec le bureau de la Conseillère juridique à l'élaboration de la future politique de l'OMT de « Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité » en se basant sur la circulaire ST/SGB/2019/8 du Secrétaire général de l'ONU. Cependant, d'après la pratique à l'ONU, une telle conduite, aussi appelée « conduite prohibée », exige normalement l'intervention, à diverses étapes, du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), surtout pour enquêter sur ces plaintes. En général, les fonctionnaires chargés de la déontologie n'ont pas de rôle à jouer dans ces cas-là, sauf s'il y a eu des représailles, auquel cas ils sont prévenus et sollicités seulement partiellement pour évaluer l'existence de telles représailles. La formulation d'une politique de l'OMT traitant de ces questions a dû être reportée faute de BSCI en interne, en attendant la signature d'un accord avec un BSCI externe pour conduire les enquêtes. Même si la fonction de déontologie est à présent la seule fonction indépendante dans l'Organisation, elle ne peut pas se substituer à un BSCI dans ce domaine.

Autres examens des politiques

39. La Fonctionnaire chargée de la déontologie a aussi apporté ses commentaires au rapport UN-SWAP 2020 sur un plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies aux fins de la prise en compte généralisée de l'égalité des sexes et pour l'avancement des femmes dans les entités des Nations Unies.
40. La Fonctionnaire chargée de la déontologie a participé à l'enquête de 2020 conduite par le CCI faisant le point sur la situation de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies (JIU A455) et a été invitée à avoir un entretien sur ce sujet avec les inspecteurs du CCI en 2021.

41. La Fonctionnaire chargée de la déontologie a aussi participé à l'examen du rapport du CCI intitulé « Examen des progrès accomplis par les entités des Nations Unies dans le renforcement de la fonction d'enquête (JIU/REP/2020/1).

IV. Réseau Déontologie des organisations multilatérales

42. Du 8 au 10 juillet 2020, la Fonctionnaire chargée de la déontologie à l'OMT a participé à la douzième Conférence du Réseau Déontologie des organisations multilatérales, tenue sous forme de réunion virtuelle et dont l'hôte était le Groupe de la Banque mondiale.
43. 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 43 organisations parmi ses membres en 2020.
44. La participation de la Fonctionnaire chargée de la déontologie à l'OMT a été utile pour l'échange de données d'expérience, l'apprentissage et la discussion de questions intéressant la fonction de déontologie en général, 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.
45. Les sujets débattus au cours de cette réunion virtuelle de trois jours ont été, entre autres, la gestion des informations et des rapports confidentiels, la protection des lanceurs d'alerte et les représailles, les pratiques favorisant un environnement exempt de harcèlement, d'abus ou d'intimidation, et les défis déontologiques dans une organisation, tels que les procédures relatives à l'admissibilité de conversations enregistrées de fonctionnaires.
46. 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/75/82](#)).

V. Considérations finales

47. La fonction de déontologie dans les organismes des Nations Unies a pour finalité de cultiver et d'alimenter une culture de la déontologie, de l'intégrité et de la responsabilité et de promouvoir l'instauration et l'application par les membres du personnel dans l'exercice de leurs fonctions des normes déontologiques les plus exigeantes.
48. Trois ans après la mise en place en interne de la fonction de déontologie, il est à déplorer qu'elle n'ait pas encore reçu, de la part de la haute direction, une attention sérieuse ni un minimum de soutien. Cette absence d'engagement est évidente à en juger par l'insuffisance persistante des ressources qui sont nécessaires pour renforcer progressivement les contrôles internes et promouvoir la responsabilité et l'intégrité, au niveau individuel comme de l'organisation.
49. La Fonctionnaire chargée de la déontologie désignée en interne compte à son actif plus de 35 ans de service sous la direction de six secrétaires généraux de l'Organisation, dont plus de 20 ans dans le secteur de l'éthique et de la responsabilité sociale. Elle est, à présent, la fonctionnaire ayant le plus d'ancienneté dans l'Organisation. C'est donc avec une préoccupation croissante et de la tristesse qu'elle a observé comment des pratiques internes transparentes, qui étaient en place du temps des directions précédentes en matière de promotions, reclassements de postes et nominations, ont soudainement pris fin, laissant beaucoup de place pour l'opacité et une gestion arbitraire.

50. Étant donné le caractère apparemment non viable d'une fonction de déontologie en interne fonctionnant correctement, soi-disant pour cause de restrictions budgétaires, la Fonctionnaire chargée de la déontologie désignée en interne suggère fortement de revenir à la formule précédente et d'externaliser cette fonction délicate et complexe à un Déontologue professionnel d'un autre organisme des Nations Unies, tout en accélérant la conclusion de l'accord relatif à un BSCI externe pour pouvoir conduire les enquêtes internes.

Marina Diotallevi, Fonctionnaire chargée de la déontologie, OMT

Le 30 avril 2021

Annexe II : Élection des membres du Comité des pensions du personnel de l'OMT pour 2022-2023

I. Introduction

1. Le premier Comité des pensions du personnel de l'Organisation a été établi pour la période 1996-1997. Sur la base d'une décision prise par le Conseil exécutif à sa cinquante-troisième session, ratifiée ensuite par l'Assemblée générale à sa douzième session (A/RES/363), les pays suivants ont été désignés comme représentants des États : l'Espagne et l'Inde comme membres titulaires et l'Argentine et la Côte d'Ivoire comme membres suppléants. L'Assemblée générale a décidé également dans ladite résolution de réélire ces membres titulaires et suppléants pour une nouvelle période de deux ans.
2. L'Assemblée générale, à ses sessions suivantes et compte tenu de la volonté de ces quatre pays de continuer à siéger au Comité des pensions du personnel, a décidé de les réélire comme représentants des États membres au Comité des pensions du personnel [résolutions A/RES/403(XIII), A/RES/435(XIV) et A/RES/465(XV) de l'Assemblée générale].
3. À ses seizième, dix-septième, dix-huitième, dix-neuvième, vingtième, vingt et unième et vingt-deuxième sessions, l'Assemblée générale a décidé de réélire l'Argentine et l'Espagne pour les périodes 2006-2007, 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013, 2014-2015, 2016-2017 et 2018-2019 [A/RES/499(XVI), A/RES/520(XVII), A/RES/568(XVIII), A/RES/597(XIX), A/RES/626(XX), A/RES/660(XXI) et A/RES/692(XXII) respectivement]. Il n'y a pas eu de candidats aux postes de membres suppléants. À sa vingt-troisième session, l'Assemblée générale a décidé d'élire l'Inde et l'Espagne pour la période 2020-2021 [A/RES/718(XXIII)].

II. Candidatures au Comité des pensions du personnel de l'OMT

4. Le mandat actuel du Comité des pensions du personnel expire fin 2021. L'Assemblée générale est invitée de nouveau à délibérer sur ce sujet et à élire les membres titulaires et suppléants du Comité pour la période 2022-2023.
5. À cet égard, les États membres souhaitant se porter candidats pour siéger au Comité des pensions du personnel de l'OMT peuvent le faire par voie de notification écrite au Secrétaire général. La période de dépôt des candidatures restera ouverte jusqu'à la discussion du point correspondant à l'ordre du jour de l'Assemblée générale.