|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2018 Genève, 17-27 avril 2018** | **logo_F_** |
|  |  |
|  |  |
| **Point de l'ordre du jour: ADM 9** | **Document C18/20-F** |
| **8 février 2018** |
| **Original: anglais** |
| Rapport du Secrétaire général | |
| CADRE de responsabilisation et de transparence Union Internationale des TÉlÉcommunications | |

|  |
| --- |
| Résumé  Suite à l'examen par le CCI de la gestion de l'UIT effectué en 2015 ([JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf)), le Secrétaire général de l'UIT a présenté au Conseil à sa session de 2017 un cadre de responsabilisation de l'UIT distinct dans lequel les éléments principaux de la responsabilisation s'articulent autour de trois axes et reposent sur les conditions associées.  Le présent rapport fait le point des progrès réalisés dans mise en oeuvre des conditions définies par le CCI pour le cadre de responsabilisation.  Suite à donner  Le Conseil est invité à **prendre note** de la mise en oeuvre du présent rapport.  Références  Document [C17/64](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0064/en), Rapports du CCI [JIU/REP/2011/5](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2011_5_English.pdf), [JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf) et [Résolution 64/259](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259) de l'Assemblée générale des Nations Unies |

1 Le présent document vise à faire le point des progrès réalisés dans mise en oeuvre des conditions définies par le CCI concernant le cadre de responsabilisation (AF).

2 Le cadre de responsabilisation de l'UIT s'appuie sur les trois piliers ci-après, qui reposent sur la structure présentée dans le rapport du CCI.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PILIER 1  Pacte avec les Etats Membres, les Membres de Secteur, les Associés, les établissements universitaires et les utilisateurs des services de l'UIT | PILIER 2  Mécanismes de contrôle interne et gestion des risques | PILIER 3  Mécanismes de recours |
| – Instruments fondamentaux, accords pertinents et traités de l'UIT.  – Cadre de présentation des résultats de l'UIT. | – Environnement de contrôle.  – Activités de contrôle.  – Evaluation des risques.  – Suivi. | – Passation des marchés.  – Personnel de l'UIT.  – Membres et autres utilisateurs des services de l'UIT. |

3 Le cadre de responsabilisation de l'UIT sera réexaminé à intervalles réguliers, afin de renforcer la capacité de l'organisation et de faire en sorte qu'elle conserve sa pertinence. Ce cadre sera mis à jour pour tenir compte des nouveaux besoins qui se font jour où des améliorations à apporter par suite des nouvelles initiatives prises ou des enseignements tirés. L'UIT veillera à ce que le cadre de responsabilisation reste adapté au mandat et aux objectifs de l'Union. L'UIT continuera également de veiller à ce que le cadre de responsabilisation de l'Union soit adapté à l'évolution des circonstances et tienne compte des bonnes pratiques suivies dans le système des Nations Unies.

4 Le Tableau reproduit en annexe fait le point des progrès réalisés dans la mise en oeuvre des conditions définies par le CCI concernant le cadre de responsabilisation (AF) pour les trois principaux piliers décrits ci-dessus.

ANNEXE

Progrès réalisés dans la mise en oeuvre des conditions définies par le CCI concernant le cadre de responsabilisation

Pilier 1

| Condition | Outils | Situation | Observation |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 Un dispositif clair d'application du principe de responsabilité est en place, y compris une définition de ce principe et des indications claires quant à ceux qui sont chargés de la mise en oeuvre générale de ce dispositif, dont tous les éléments sont liés. | Document directif sur le dispositif | ✓ | Conformément à cette proposition, l'UIT met actuellement en place un tel cadre. |
| Définition du principe de responsabilité | ✓ |
| Rôle et responsabilité de la haute direction, du département et du personnel | ✓ |
| Document directif disponible sur le site Web et communiqué au personnel | En cours |
| Dispositif contenant les éléments clefs du principe de responsabilité | ✓ |
| 2 La gestion axée sur les résultats(GAR) est opérationnelle et compatible avec les mandats et les objectifs de l'organisation et est répercutée dans les plans de travail des unités administratives et du personnel. | Plans stratégiques | ✓ | La GAR est opérationnelle et est conforme au mandat et aux objectifs de l'organisation (buts stratégiques et cibles, objectifs/résultats/produits sectoriels et intersectoriels, produits et catalyseurs/services d'appui).  Des plans de travail des unités administratives et des plans de travail des fonctionnaires sont actuellement élaborés sur la base du cadre de présentation des résultats de l'organisation. Un nouveau système d'évaluation de la performance et de gestion du perfectionnement sera lancé en janvier 2018. Les objectifs de travail personnel seront mis en adéquation avec les objectifs stratégiques de l'Union. |
| Plans de travail des unités administratives | En cours |
| Plans de travail des fonctionnaires | En cours |
| 3 Les organisations mènent des évaluations crédibles axées sur l'utilisation et en communiquent les constatations, conclusions et recommandations aux parties prenantes. | Fonction d'évaluation | A l'étude | On procède actuellement à une étude de faisabilité de l'évaluation à l'UIT, afin d'élaborer: a) un rapport succinct présentant de manière détaillée les résultats identifiés et dont l'inclusion dans le processus d'évaluation est recommandée; b) un rapport succinct indiquant de manière détaillée les besoins en matière d'évaluation à l'UIT, sur la base de la portée et des objectifs recommandés de l'évaluation; et c) un document exposant la politique générale, les lignes directrices, le programme de travail et d'autres mesures concernant l'évaluation. Le plan de l'Unité de l'audit interne pour 2018 prévoit un projet pilote d'évaluation qui sera mis en oeuvre aux premier et deuxième trimestres sur le thème "Villes intelligentes", comme cela a été convenu avec le Directeur du TSB. |
| 4 Les organisations ont une politique de l'information établie qui est effectivement appliquée et dans le cadre de laquelle les résultats des activités de l'organisation sont régulièrement communiqués aux organes délibérants, aux Etats membres et aux autres parties prenantes, y compris les donateurs, les bénéficiaires et le public en général. | Politique de l'information | ✓ | Afin de progresser dans le sens d'une plus grande transparence et d'une responsabilisation accrue, le Conseil de l'UIT a adopté, à sa session de 2016, la politique de l'UIT en matière d'accès à l'information/aux documents qui "garantit l'accès du public aux informations détenues, gérées ou créées par l'UIT". Cette politique est entrée en vigueur le 1er janvier 2017 à titre provisoire. |
| Résultats des évaluations et audits | ✓ |
| Rapports financiers annuels consolidés | ✓ | Des rapports annuels de synthèse sont présentés au Conseil. |
| Résultats du programme | ✓ |

Pilier 2

| Condition | Outils | Situation | Observation |
| --- | --- | --- | --- |
| 5 Une déontologie, des normes d'intégrité et des politiques de lutte contre la corruption et la fraude sont en place et sont appliquées. | Statut du personnel/code de conduite à l'usage des fonctionnaires, y compris en matière de harcèlement | ✓ | Le Bureau de l'éthique a publié une Note d'orientation sur les cadeaux dans le cadre de la manifestation ITU Telecom World de 2017. Une politique plus générale et améliorée sur la question est en cours d'élaboration.  Ces questions sont actuellement étudiées à la lumière des examens effectués actuellement par le Corps commun d'inspection en ce qui concerne les conflits d'intérêts et la protection des dénonciateurs d'irrégularités. |
| Fonction de déontologie | ✓ |
| Politique en matière de cadeaux, distinctions honorifiques et rémunérations offertes à l'extérieur | En cours |  |
| Protection contre les représailles de ceux qui signalent des fautes (politique de protection de ceux qui dénoncent des irrégularités) | ✓ |  |
| Politique en matière d'activités extérieures (conflits d'intérêts) | ✓ |
| Politique de lutte contre la fraude et la corruption | En cours |
| Formation | En cours |
| 6 Le non-respect des politiques/réglementations en vigueur a des conséquences claires. Les sanctions doivent être claires et proportionnelles et appliquées à tous les niveaux. De plus, un comportement professionnel exceptionnel doit faire l'objet d'une reconnaissance/récompense/ prime. | Documents directifs sur les sanctions et les mesures disciplinaires | Sans objet | Le Chapitre X des Statut et Règlement du personnel est appliqué. |
| Publication dans les rapports annuels des sanctions imposées par le chef du secrétariat | Pas appliqué | Ces dispositions ne sont pas imposées par les instruments fondamentaux de l'UIT. |
| Programmes de récompenses/primes attribuées par des comités/groupes sur la base de critères bien définis | ✓ | Des primes annuelles sont accordées et publiées afin de récompenser des fonctionnaires pour leur comportement professionnel exceptionnel. |
| Publication du nom des fonctionnaires ayant reçu une récompense ou une prime | ✓ |
| 7 Tous les fonctionnaires peuvent être amenés à rendre compte de leur travail sur la base de définitions d'emploi écrites et à jour qui reflètent exactement le travail qu'ils accomplissent effectivement. | Définitions d'emploi pour l'ensemble du personnel | ✓ | Bien qu'il ne soit pas toujours facile d'obtenir une parfaite correspondance entre le travail effectif et la description d'emploi, l'évaluation annuelle du comportement professionnel définit les objectifs et les tâches réalisées au jour le jour par les fonctionnaires ainsi que leur participation aux comités statutaires et aux groupes d'action. |
| Définitions d'emploi correspondant au travail effectué quotidiennement | En cours |
| 8 Concrétisation de politiques en matière de sélection, de recrutement et de réemploi de fonctionnaires ayant quitté l'organisation. | Politique de recrutement limitant le recrutement de membres de la famille et parents des fonctionnaires | ✓ | Disposition 4.7.1 des Statut et Règlement du personnel. |
| Restrictions concernant le réemploi de fonctionnaires ayant quitté l'organisation (départ à la retraite ou démission) | ✓ | Une politique est déjà en place pour les retraités (l'UIT applique les limites fixées par l'ONU) et pour les fonctionnaires qui quittent l'organisation dans le cadre d'un programme de départ volontaire. |
| 9 L'organisation a une politique officielle de gestion globale des risques qui doit être appliquée de manière cohérente. | Une analyse des risques est conduite pour chaque unité administrative, projet/processus et il existe un plan de l'organisation en matière de risques | En cours | La politique de gestion des risques et une déclaration sur la propension au risque en bonne et due forme ont été entérinées par le Conseil à sa session de 2017.  Une analyse des risques est conduite à chaque niveau de l'organisation et des registres des risques sont tenus à jour et font l'objet de rapports par l'intermédiaire des Plans opérationnels des Secteurs et du Secrétariat général.  L'UIT met en oeuvre le système de gestion de la résilience de l'Organisation des Nations Unies (ORMS) et le principal élément de la gestion des crises. |
| 10 La chaîne hiérarchique et les délégations de pouvoirs sont alignées, claires, cohérentes et intégrées aux progiciels de gestion intégrés existants. | Définition claire de la délégation de pouvoirs | ✓ |  |
| Cohérence entre chaîne hiérarchique et délégations de pouvoirs et clarté des rapports hiérarchiques | ✓ |  |
| Délégations de pouvoirs prévus dans les progiciels de gestion intégrés existants | ✓ | Accès au système ERP sur la base de la séparation des tâches. |
| 11 Le règlement financier et les règles de gestion financière des organismes des Nations Unies doivent contenir des dispositions relatives à la lutte contre la fraude et les irrégularités financières et sont appliqués concrètement. | Règlement financier et règles de gestion financière | ✓ |  |
| Déclaration des conflits d'intérêts | ✓ | L'UIT tient à jour une déclaration annuelle de conflits d'intérêts potentiels concernant les questions financières ou les questions relatives à la passation des marchés conformément aux normes de déontologie. |
| Déclarations de situation financière | ✓ |
| Politiques de lutte contre la fraude | En cours | Achevé, sous réserve d'approbation finale. |
| 12 Les cadres certifient la mise en oeuvre des contrôles internes au titre de leur délégation de pouvoirs. | Lettre/formulaire de déclaration/de garantie/d'attestation présenté(e) chaque année au chef de secrétariat | ✓ | Chaque fonctionnaire élu, les Chefs de Département et les Chefs des Unités du SG sont tenus de soumettre une lettre de représentation interne, qui constitue une confirmation écrite attestant qu'ils ont dûment exercé les pouvoirs financiers et les responsabilités qui leur sont délégués. |
| 13 Le personnel à tous les niveaux a accès à une information pertinente et fiable qui l'aide à prendre des décisions dans le cadre des pouvoirs qui lui sont délégués et l'organisation dispose d'un système de communication interne et externe. | Progiciel de gestion intégré ou système similaire en place pour générer et publier des informations pertinentes | En cours | L'UIT gère les informations et les connaissances par le biais de la gestion normalisée de l'information, c'est-à-dire en utilisant le système ERP, SharePoint, les répertoires de fichiers, les outils d'informatique décisionnelle, qui fournissent aux fonctionnaires un accès à l'information selon leur rôle et leurs fonctions. |
| Les voies de communication internes sont pleinement exploitées | En cours |
| Une politique de communication de l'information est en place | En cours |
| 14 Le comportement professionnel des chefs de secrétariat, des hauts fonctionnaires et du personnel est suivi et des mesures correctives sont prises le cas échéant. | Evaluation du comportement professionnel du personnel à tous les niveaux, y compris une évaluation "panoramique" | En cours | Le nouveau système d'évaluation ne prévoit pas une évaluation "panoramique". |
| Contrats de mission ou outils de type tableaux de bord | Pas appliqué |  |
| Mesures correctives en cas de carences | ✓ | Les fonctionnaires sont invités à agir par le biais de programmes de formation pour remédier à la situation en collaboration avec leurs chefs de service. |
| 15 Les recommandations figurant dans les audits et évaluations internes et celles des organes de contrôle sont suivies et mises en oeuvre et, si elles ne le sont pas, les raisons en sont indiquées clairement. | Politique de communication de l'information | En cours | Le Conseil de l'UIT a adopté, à sa session de 2016, la politique de l'UIT en matière d'accès à l'information/aux documents qui "garantit l'accès du public aux informations détenues, gérées ou créées par l'UIT". Cette politique est entrée en vigueur le 1er janvier 2017 à titre provisoire. |
| Rapports sur la mise en oeuvre des recommandations des organes de contrôle externe et interne | ✓ | Le SG et le CCIG reçoivent à intervalles réguliers des mises à jour sur la mise en oeuvre des recommandations formulées par l'Unité de l'audit interne et des recommandations du Vérificateur extérieur des comptes. |
| Suivi des recommandations des audits et organes de contrôle interne et externe et de celles des évaluations indépendantes et auto‑évaluations | ✓ | Le GTC-FHR suit de près et supervise toutes les recommandations du Vérificateur extérieur des comptes et du CCIG. Les recommandations du CCIG font l'objet d'un suivi et sont mises en oeuvre et les résultats sont présentés de manière détaillée au GTC-FHR et au Conseil. |

Pilier 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Condition | Outils | Situation | Observation |
| 16 Les fonctionnaires ont accès à des mécanismes de recours non formels. | Les procédures de recours/contestations non formelles sont définies dans un document directif ou un manuel. | Pas appliqué | Chaque procédure est incluse dans l'Ordre de service pertinent. |
| Il existe un médiateur ou un ombudsman. | ✓ |  |
| 17 Les fonctionnaires, les consultants, les non‑fonctionnaires, les parties prenantes/bénéficiaires et les fournisseurs ont accès à des mécanismes formels de recours et les organisations ont des mécanismes pour répondre à ces recours. | services d'investigation, service téléphonique d'urgence, formulaires de plainte, etc., à l'intention du personnel et des acteurs extérieurs. | ✓ | Les consultants et les non-fonctionnaires n'ont pas accès au Tribunal administratif de l'OIT et au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies Les. contrats d'engagements spéciaux (SSA) contiennent une disposition relative au règlement informel des différends et au recours à l'arbitrage. |
| Mécanismes de recours: Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ou Tribunal administratif de l'OIT. | ✓ | Accessibles aux membres du personnel régulier et aux fonctionnaires au bénéfice de contrats de courte durée et, s'agissant de l'arbitrage, aux consultants et aux non-fonctionnaires. |
| Contestations en matière de passation des marchés. | En cours | L'UIT s'engage à faire en sorte que l'acquisition de biens et de services soit effectuée d'une manière équitable et transparente et après avoir fait l'objet d'un appel à la concurrence, le cas échéant, sur le plan international. Pour traiter les contestations en matière de passation des marchés, l'UIT envisage de mettre en place un mécanisme d'information à l'intention des soumissionnaires non retenus pour les appels d'offres d'un montant élevé. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_