



**Conseil d'administration
de l'Entité des Nations Unies
pour l'égalité des sexes
et l'autonomisation
des femmes**

Distr. générale
Août 2017

Original : anglais

Deuxième session ordinaire de 2017

29 et 30 août 2017

Point 3 de l'ordre du jour provisoire

Questions financières, budgétaires et administratives

Réponse de la direction au rapport de l'ACABQ sur le budget intégré 2018-2019 du Conseil d'administration d'ONU-Femmes

Ce document présente la réponse de la direction d'ONU-Femmes suite au rapport de l'ACABQ daté du 7 août 2017 sur le budget intégré 2018-2019, il a été révisé afin d'inclure les renseignements supplémentaires demandés durant la rencontre informelle du Conseil d'administration du 17 août 2017.

I. Conclusion du rapport de l'ACABQ

1. Sous réserve de ses recommandations aux paragraphes 13 et 17 de son rapport, le Comité consultatif recommande l'approbation de la composante institutionnelle des estimations du budget intégré d'ONU-Femmes pour l'exercice biennal 2018-2019, et recommande également que le Conseil d'administration approuve une appropriation de la somme de 203,8 millions de dollars (brut), y compris 31,4 millions de dollars pour la récupération des coûts des autres ressources. (para 24).

II. Budget intégré

1. Mobilisation des ressources

2. Le Comité consultatif remarque que, à l'exception de l'année 2014, les fonds réels reçus sont restés régulièrement sous les sommes prévues. Bien que le Comité félicite ONU-Femmes pour ses efforts d'élargissement et d'approfondissement de la base de ses donateurs, il continue à encourager l'Entité à continuer de renforcer ses efforts de financement, notamment en s'engageant auprès du secteur privé, afin d'assurer la disponibilité de contributions volontaires suffisantes pour financer ses activités. (para 9)

Réponse de la direction :

3. As reflected in its report on Structured Dialogue on Financing, total contribution increases to UN-Women since 2012 have outpaced its UN sister agencies (UNDP, UNICEF, UNFPA), albeit from a low base. En 2015, l'érosion de la monnaie et les pressions exercées sur l'aide publique au développement (alors que les États membres apportait une aide officielle au développement pour les coûts d'hébergement des réfugiés) ont affecté la trajectoire de mobilisation des ressources de l'ONU-Femmes. Toutefois, l'Entité bénéficie toujours d'une croissance des contributions volontaires d'une grande base de donateurs, avec 193 donateurs en 2016, dont les États membres, les organismes des Nations Unies, les Comités nationaux et d'autres donateurs, avec une croissance accélérée des contributions de donateurs non-traditionnels (UNW/2017/8, para 7).

4. L'ONU-Femmes a développé une stratégie de mobilisation des ressources structurée pour la durée de son plan stratégique 2018-2021. Cette stratégie se reflète sur différentes variables dont l'analyse des tendances par segment de revenus, une approche différenciée par secteur de produits, une analyse de risques et d'opportunités par segment, et une recherche sur les tendances du marché pour identifier la croissance potentielle de chaque segment.

5. Selon cette analyse, ONU-Femmes prévoit une croissance substantielle des revenus, principalement en raison d'un engagement proactif vis-à-vis des marchés nouveaux ou sous-financés dans le secteur privé, ainsi que d'une croissance de la programmation conjointe avec les partenaires du système des Nations Unies. L'ONU-Femmes prévoit que le rythme le plus rapide de croissance par segment se fera grâce à son engagement dans le secteur privé (cela est également souligné par l'ACABQ), mais que la majeure partie du financement proviendra encore de ses partenariats avec les États membres. ONU-Femmes appelle les États membres à soutenir l'augmentation du financement des ressources ordinaires (de base) et à atteindre les objectifs du budget intégré, composante essentielle pour mettre en œuvre la stratégie ci-dessus et tirer parti de l'engagement de nouveaux partenaires.

III. Budget institutionnel

2. Changements de postes liés à la capacité opérationnelle

6. *Tel qu'indiqué au paragraphe 127 du rapport du budget intégré, il est proposé de revaloriser le poste P-5 de Chef de la comptabilité en un poste D-1 Directeur adjoint, Gestion financière, pour permettre une surveillance de la planification financière et de l'intégration de données budgétaires et financières d'ONU-Femmes en plus de responsabilités de gestion financière récemment accrues en lien avec l'introduction des Normes comptables internationales pour le secteur public (IPSAS), de même que des responsabilités de gestion nécessitant la supervision de 28 membres du personnel. Le Comité consultatif **remarque** que l'IPSAS a été en place pendant un certain temps et que son introduction ne peut être considérée comme une justification pour la revalorisation d'un poste. Le comité considère également qu'une justification insuffisante a été fournie expliquant le besoin opérationnel pour un poste de niveau D-1 pour la gestion des opérations financières, en particulier en termes de charge de travail à gérer et de tous changements résultant dans les responsabilités. (para 13)*

Réponse de la direction :

Observation d'ordre procédural

7. Le paragraphe 13 du rapport de l'ACABQ indique que le « comité considère également qu'une justification insuffisante a été fournie expliquant le besoin opérationnel d'un poste de niveau D-1 pour la gestion des opérations financières, en particulier en termes de charge de travail à gérer et de tous changements de responsabilité en résultant. » Par conséquent, l'ACABQ n'a pas émis de recommandation sur le sujet ni recommandé de rejeter la revalorisation. Il a considéré la justification fournie comme étant insuffisante.

8. ONU-Femmes indique que l'ACABQ, au cours de sa session formelle et concernant les questions écrites associées, n'a pas demandé de précisions concernant la revalorisation proposée et n'a pas demandé d'autres justifications à ce sujet. Au cours des derniers mois et en particulier depuis le rapport de l'ACABQ, nous avons fourni d'autres justifications substantielles de la revalorisation proposée par Document de séance (2017/CRP.11) et la Présentation informelle du 17 août.

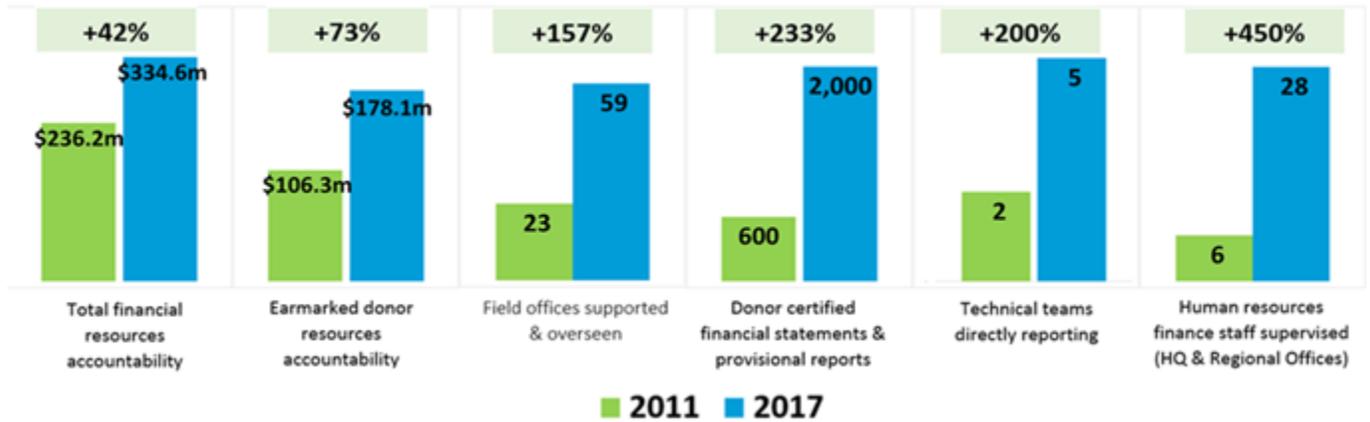
9. Pour faciliter votre analyse de la question et la consultation, nous synthétisons ci-dessous les justifications de la revalorisation.

Justification de la revalorisation

10. La Directrice exécutive d'ONU-Femmes, appuyé par le Comité consultatif d'audit, a recommandé au Conseil d'administration la mise à niveau du poste P-5 de Chef de la comptabilité actuel au poste D-1 de Directeur adjoint de la gestion financière dans la cadre du projet de Budget intégré 2018-2019. Cette revalorisation essentielle est nécessaire pour assurer une gestion financière durable et efficace d'ONU-Femmes, dont les exigences ont augmenté et continuent d'augmenter en termes d'échelle, de complexité et de risques. Les termes de référence originaux pour le poste P-5 créé à la fin de l'année 2011 ne représentent plus le niveau de responsabilité qui incombe à ce rôle. La raison d'être de la mise à niveau du poste P5 est liée aux augmentations importantes des responsabilités, des opérations de gestion financière et de la charge de travail, comme illustré dans le tableau ci-dessous :

| Responsabilités, opérations de gestion financière et charge de travail | | 2011 | 2017 | Changement |
|--|---|---------------------------|--|---|
| 1. | Responsabilité totale des ressources financières | 236,2 millions de dollars | 334,6 millions de dollars ** | +42% |
| 2. | Responsabilité des ressources des donateurs identifiés | 103,6 millions de dollars | 178,1 millions de dollars ** | +73% |
| 3. | Personnel de financement des ressources humaines supervisé (siège et bureaux régionaux) | 6 | 28 * | +450% |
| 4. | Équipes techniques hiérarchiques directes | 2 | 5 * | +200% |
| 5. | Bureaux extérieurs soutenus et supervisés | 23 | 59 | +157% |
| 6. | États financiers et rapports provisoires certifiés par les donateurs | 600 | 2 000 | +233% |
| 7. | Rôles de représentation | Aucun | • Conseiller et membre de l'équipe de haute direction d'ONU-Femmes | <i>Plaidoyer stratégique et présentations</i> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'administration d'ONU-Femmes • Comité consultatif d'audit d'ONU-Femmes • ACABQ • Cinquième comité • HLCM - Réseau financier et budgétaire • Donateurs et parties prenantes | <i>techniques de haut niveau désormais requis</i> |
|--|--|--|---|



| English | French |
|--|---|
| Total financial resources accountability | Responsabilité totale des ressources financières |
| Earmarked donor resources accountability | Responsabilité des ressources des donateurs identifiés |
| Field offices supported & accountability | Bureaux extérieurs soutenus et supervisés |
| Donor certified financial statements & provisional reports | États financiers et rapports provisoires certifiés par les donateurs |
| Technical teams directly reporting | Équipes techniques hiérarchiques directes |
| Human resources finance staff supervised (HQ & Regional Offices) | Personnel finance et ressources humaines supervisé (Siège et bureaux régionaux) |

11. Le rôle actuel de Chef de la comptabilité P5 comporte les responsabilités suivantes qui figurent dans la classification D1 :

- objectif stratégique axé sur les problèmes de gestion financière à l'échelle de l'organisation dans une entité plus complexe et sensiblement plus vaste et largement décentralisée ;
- le comptable le plus qualifié de l'entité : responsable de l'attestation de l'exactitude technique des états financiers annuels d'ONU-Femmes, sur lesquels le Comité des commissaires aux comptes de l'ONU donne son opinion d'audit ; certifiant annuellement tous les états financiers financés par des donateurs ; et agit en tant que directeur financier principal des opérations de l'entité ;
- détient un rôle consultatif spécifique envers la directrice exécutive et à l'équipe de direction pour les questions techniques de gestion financière et les risques organisationnels associés et est membre de l'équipe de direction ; et
- représente ONU-Femmes au niveau des réunions du Comité d'administration et du Comité consultatif d'audit d'ONU-Femme, des sessions de l'ACABQ et du Cinquième comité, ainsi que du Réseau financier et budgétaire HLCM et du Groupe de travail interorganisations sur les normes comptables et auprès des donateurs et des parties prenantes.

12. La revalorisation D1 proposée - Directeur adjoint de la gestion financière a en effet été classé comme de niveau D1. Il supervisera et guidera la gestion financière et les opérations pour le siège et les bureaux régionaux, multi-pays et nationaux décentralisés pour assurer la prestation rapide de services de qualité et sera chargé d'élaborer/proposer des politiques, des règles et des procédures financières, ainsi que des systèmes pour garantir une efficacité continue des opérations de gestion financière. Le poste assurera également la supervision de la planification financière et l'intégration des données budgétaires et financières d'ONU-Femmes. L'expansion rapide des bureaux et la croissance des ressources ont accru la complexité de la gestion financière et des contrôles budgétaires, d'autant plus que les normes comptables internationales et les rapports statutaires exigent désormais plus de rigueur de la part des sections bureaux extérieurs et siège, avec les sections finance et budget du siège et le personnel financier supplémentaire des bureaux régionaux offrant un contrôle, un examen et des conseils sur la tenue des enregistrements, des registres et du contrôle budgétaire requis. Le D1 proposé assurera la cohésion des services de gestion financière mondiale. La proposition d'ONU-Femmes pour un poste de niveau D1 est compatible avec des rôles similaires dans d'autres entités de l'ONU de taille et de complexité comparables. Le plaidoyer et la crédibilité exigent une présence équivalente dans tous les forums de gestion financière importants et ONU-Femmes ne peut pas se distinguer avec un niveau de représentation inférieur au niveau du contrôleur financier par rapport à toutes les autres entités.

13. ONU-Femmes a également été invité à informer le Conseil exécutif durant la rencontre informelle du 17 août 2017 sur la classification de ce poste et par rapport aux autres entités de l'ONU. Ce poste a été classé comme étant de niveau D1. Dans le cadre de la classification nous avons étudié les postes d'entités semblables comme le FNUAP et la description du poste reclassé est disponible pour examen. Nous pouvons également fournir une version qui souligne les différences entre le poste D1 revalorisé et le poste P5 actuel qu'il remplacerait.

14. La proposition d'ONU-Femmes pour un poste de niveau D1 est compatible avec des rôles similaires dans d'autres entités de l'ONU de taille et de complexité comparables. Le FNUAP dispose de comptables qualifiés au niveau P5, D1 et D2. La demande d'ONU-Femmes de revaloriser le P5 à D1 considère que le P5 doit également accomplir les responsabilités du niveau D1 dans une entité plus petite et qu'il est le comptable le plus qualifié et expérimenté au niveau contrôleur. En effet, le poste de Chef de la comptabilité P5 actuel sera supprimé et remplacé par le Directeur adjoint, Gestion financière, niveau D1, avec des implications minimales en matière de frais.

15. Pour les raisons mentionnées plus haut il est indiqué dans cette réponse de la direction au rapport de l'ACABQ et la classification confirmée que le poste a été proposé au niveau D1.

16. ONU-Femmes reconnaît et prend très au sérieux le fait que le Conseil d'administration considère la Directrice exécutive responsable de la gestion financière adéquate d'ONU-Femmes, d'assurer la conformité aux réglementations et règles financières d'ONU-Femmes et d'offrir au Conseil d'administration et autres parties prenantes la garantie financière rigoureuse escomptée, notamment des États financiers et des audits sans réserve certifiés. Par conséquent, cette revalorisation est une priorité absolue pour permettre à ONU-Femmes d'honorer cette responsabilité et de s'acquitter de ces responsabilités au sein d'une entité croissante, grandement décentralisée et plus complexe qu'il y a 5 ans. La revalorisation des postes de Chef de la comptabilité P5 à un poste de Directeur adjoint, Gestion financière D1 est nécessaire pour s'acquitter de ces responsabilités. En plaidant pour la parité hommes-femmes qui domine dans les instances de la finance et du budget du système de l'ONU, le comptable de niveau contrôleur d'ONU-Femmes ne doit pas être le niveau le plus bas des entités de l'ONU similaires.

3. Changement de postes lié au regroupement des fonctions d'audit interne et d'évaluation

*17. Le Comité consultatif est d'accord avec l'unité d'inspection conjointe et le Comité consultatif pour les questions d'audit d'ONU-Femmes sur le besoin de créer une fonction d'audit interne dédiée et le regroupement résultant de l'audit interne et des fonctions d'évaluation au sein d'ONU-Femmes. Le Comité consultatif **recommande** l'approbation de tous les changements de personnel proposé, à l'exception de la revalorisation proposée du poste D-1 au niveau D-2. Le comité **considère** qu'aucune explication suffisante n'a été fournie en appui du besoin d'un Directeur principal au niveau D-2 pour diriger les deux fonctions de surveillance, considérant la taille de l'entité et les activités d'audit interne associé et d'évaluation. De plus, le comité considère que la fonction de surveillance regroupée devrait donc être désignée comme « service » et non « division ». (para 17)*

Réponse de la direction :

18. La recommandation du Comité consultatif en accord avec une fonction d'audit interne dédiée et la consolidation des fonctions d'audit interne et d'évaluation qui en résulte est très appréciée :

Observation d'ordre procédural

19. Le paragraphe 17 du rapport de l'ACABQ déclare que « le comité considère qu'aucune explication suffisante n'a été fournie pour appuyer le besoin d'un Directeur principal au niveau D-2 pour diriger les deux fonctions de surveillance, compte tenu de la taille de l'entité et les activités d'audit interne et d'évaluation associées. » Par conséquent, l'ACABQ n'a pas émis de recommandation sur le sujet ni recommandé le rejet la revalorisation. Il a considéré la justification fournie comme étant insuffisante.

20. ONU-Femmes indique que l'ACABQ, au cours de sa session formelle et concernant les questions écrites associées, n'a pas demandé de précisions concernant la revalorisation proposée et n'a pas demandé d'autres justifications à ce sujet. Au cours des derniers mois et en particulier depuis le rapport de l'ACABQ, nous avons fourni d'autres justifications substantielles de la revalorisation proposée par Document de séance (2017/CRP.11) et la Présentation informelle du 17 août.

21. Pour faciliter votre analyse de la question et la consultation, nous synthétisons ci-dessous les justifications de la revalorisation.

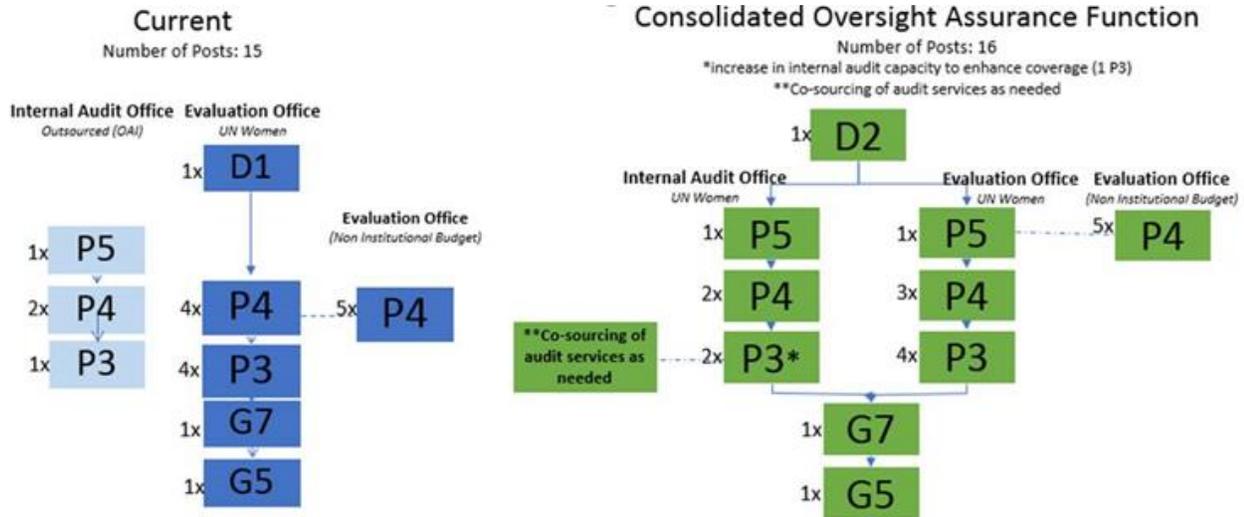
Justification de la revalorisation

22. Inclure les deux fonctions d'examen interne indépendant d'audit interne et d'évaluation, pour assurer une seule supervision organisationnelle augmentera l'efficacité et les synergies, pour une compréhension holistique des problèmes et un rapport coordonné des résultats des activités d'assurance, sans menacer l'indépendance de l'une ou l'autre des fonctions. Le directeur D2 proposé sera membre de l'Équipe de haute direction, il fournira des avis et conseils indépendants et en temps réel sur la gouvernance, la gestion des risques et les stratégies de contrôle à haut niveau. Il sera hiérarchiquement rattaché au directeur exécutif, comme le Directeur de l'évaluation actuel et le Directeur d'audit interne du PNUD actuels.

23. Concernant la revalorisation du poste de Directeur d'évaluation D1 actuel au niveau D2, Directeur du service d'assurance indépendant, la Directrice exécutive d'ONU-Femmes, soutenue par le Comité consultatif d'audit, a proposé un poste D2 pour superviser le Bureau d'audit interne et le Bureau indépendant d'évaluation. Ce poste a été classé au niveau D2 et est nécessaire pour :

- la position stratégique importante
- la complexité du poste supervisant à la fois les fonctions d'audit interne et d'évaluation;
- le niveau requis pour attirer un candidat ayant une ancienneté et de l'expertise à la fois en matière d'audit interne et d'évaluation;
- les implications de risque particulièrement élevé pour l'entité et les conseils stratégiques de haut niveau que ce poste doit fournir à la Directrice exécutive et à la haute direction;
- la relation à la haute direction d'un bout à l'autre de l'entité décentralisée
- un niveau d'ancienneté suffisant pour l'interaction avec les parties prenantes de haut niveau
- le niveau semblable dans les autres entités de l'ONU; et

- le doublement des fonctions (l'organigramme actuel et proposé est indiqué ci-dessous).



| English | French |
|--|---|
| Current | Actuel |
| Number of posts: 15 | Nombre de postes : 15 |
| Internal audit office | Bureau d'audit Interne |
| Outsourced (OAI) | Externalisé (QAI) |
| Evaluation office | Bureau d'évaluation |
| UN women | ONU-Femmes |
| Evaluation office (not institutional budget) | Bureau d'évaluation (budget non institutionnel) |
| Consolidated oversight assurance function | Fonction de supervision d'assurance consolidée |
| Number of posts: 16 | Nombre de postes : 16 |
| *Increase in internal audit capacity to enhance coverage (1p3) | *Augmentation de la capacité d'audit interne pour améliorer la couverture (1p3) |
| **Co-sourcing of audit services as needed | **Cosourçage de services d'audit selon les besoins |
| Internal audit office | Bureau d'audit Interne |
| Un women | ONU-Femmes |
| Evaluation office | Bureau d'évaluation |
| UN women | ONU-Femmes |
| Evaluation office (not institutional budget) | Bureau d'évaluation (budget non institutionnel) |
| **Co-sourcing of audit services as needed | **Cosourçage de services d'audit selon les besoins |

24. Ce poste doit pouvoir travailler et prendre des décisions indépendamment d'autres fonctions de l'organisation. Le niveau proposé est également adapté aux autres entités de l'ONU.

25. La proposition d'une fonction/service consolidée de supervision n'est pas nouvelle pour le système de l'ONU. Le rapport du Corps commun d'inspection sur « l'état de la fonction d'audit interne dans le système des Nations Unies » (JIU/REP/2016/8, Annexe 1), qui montre l'évaluation et l'audit interne parallèlement à l'investigation rassemblés en un seul bureau de service de supervision dans six agences de l'ONU (OACI, OMI, Secrétariat des Nations Unies, UNESCO, OMPI et OMM). Dans la configuration de l'IAEA (Association internationale pour l'évaluation éducative), l'audit et l'évaluation sont tous deux séparés des investigations, ce qui est la même structure que celle proposée par ONU-Femmes. Les investigations continueront d'être externalisées et les négociations sont en cours avec le Bureau des services de contrôle interne des Nations Unies. Les raisons pour lesquelles les investigations ne sont pas actuellement proposées pour être effectuées en interne sont les suivantes : i) Les cas d'investigation d'ONU-Femmes ne sont pas d'une envergure qui justifierait, comme prévu, un service d'investigation au sein de l'entité; et ii) ONU-Femmes se concentrera d'abord à ce stade sur l'établissement d'une capacité d'audit interne indépendante et forte.

26. ONU-Femmes considère la recommandation du Comité de désigner cette fonction comme un service.

4. Changements de postes liés à l'alignement du financement pour les fonctions normatives et opérationnelles d'ONU-Femmes avec la résolution de l'Assemblée générale 65/259

*27. Le Comité consultatif a recommandé l'approbation de la création de ces cinq postes. Le Comité **recommande** que, si l'Assemblée générale approuve l'inclusion des cinq postes mentionnés précédemment selon le budget ordinaire pour l'exercice biennal 2018-2019, le Conseil d'administration retire les coûts correspondants du budget institutionnel 2018-2019, réduise proportionnellement l'appropriation et augmente les ressources concernant les activités du programme. En ce sens, le Comité considère que le processus d'analyse fonctionnelle concernant la résolution 65/259 de l'Assemblée générale a été conclu. (para 19 et 20)*

Réponse de la direction :

28. La recommandation du Comité consultatif concernant l'approbation de l'inclusion de cinq postes extra-budgétaires pour le financement des ressources budgétaires ordinaires à compter du nouvel exercice biennal est très appréciée. Sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale, les ressources correspondantes d'environ 2 millions de dollars, incluses dans les coûts du personnel, seront réaffectées pour soutenir les activités du programme, comme cela a été confirmé dans le Para. 77 du document du Budget intégré.

5. Lignes hiérarchiques pour la Division des Ressources humaines

29. Le Comité consultatif ***est confiant*** quant au fait que la Directrice exécutive fournira des renseignements supplémentaires sur le changement de ligne hiérarchique de la Division des Ressources humaines au Conseil d'administration au moment de considérer le présent rapport. (para 21)

Réponse de la direction :

30. Partagée avec l'ACABQ, la ligne hiérarchique directe des Ressources humaines par rapport à la Directrice exécutive reflète les limites de la Structure de l'organisation actuelle, dans laquelle, contrairement à la plupart des autres entités des Nations Unies, ONU-Femmes n'a pas de rôle de Directeur adjoint (DEA) / SSG pour les services / direction de l'entreprise et, par conséquent, le(s) Directeur(s) de la gestion et de l'administration et les Ressources humaines rendent compte à la Directrice exécutive qui facilite également l'information directe et rapide en vue d'une prise de décision rapide.

31. ONU-Femmes peut fournir des informations supplémentaires au Conseil d'administration sur cette structure de rapport.

IV. Questions diverses

6. Personnel sous contrat de services

32. Le Comité ***remarque*** la tendance accrue des contrats non-fonctionnaires et rappelle que le CCI, dans son rapport mentionné précédemment, a recommandé, entre autres, que les chefs exécutifs des organismes de l'ONU examinent l'utilisation du personnel non-fonctionnaire en vue d'identifier le personnel non-fonctionnaire de longue date sous relation d'emploi de facto et d'établir un plan pour mettre fin à l'utilisation prolongée inappropriée du personnel non-fonctionnaire. Le Conseil consultatif prend note avec inquiétude que la part de personnel non-fonctionnaire est de nouveau en hausse et est confiant qu'ONU-Femmes réduira son recours à un tel personnel pour ses activités à son siège social et sur le terrain. Le comité a hâte de voir le progrès fait à cet égard en lien avec le rapport du budget intégré pour l'exercice biennal 2020-2021. (para 23)

Réponse de la direction :

33. ONU-Femmes suit de près l'utilisation des modalités contractuelles et veille à ce que les contrats soient émis conformément aux politiques et aux lignes directrices applicables. Le Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies et les audits internes contrôlent également l'utilisation de ces contrats régulièrement.

34. Compte tenu de l'augmentation du nombre de projets, on peut s'attendre à une augmentation des modalités contractuelles (principalement les contrats de service), car cela est spécifiquement conçu et engagé pour la mise en œuvre du projet. Toutefois, l'organisation veille à ce qu'il n'y ait aucun abus dans l'utilisation de ces modalités contractuelles.

35. La nature du travail d'ONU-Femmes nécessite l'utilisation de services d'experts dotés de connaissances spécifiques dans des domaines techniques sur une base ponctuelle. Par conséquent, ONU-Femmes conclut également de contrats avec des consultants pour une période limitée afin de fournir des services d'experts, des

services consultatifs, des compétences techniques ou des connaissances pour la réalisation d'une tâche spécifique. La plupart des consultants travaillent à temps partiel / à domicile et sont engagés pour des missions à court terme, qui ne méritent pas la création d'un poste.

36. Conformément aux recommandations du Comité, ONU-Femmes continuera de surveiller l'utilisation du personnel non permanent afin de s'assurer qu'il est utilisé de manière appropriée et conformément aux lignes directrices sur les modalités du contrat d'utilisation.