



Assemblée générale

Distr. générale
18 juillet 2018
Français
Original : anglais

Soixante-treizième session
Point 141 de la liste préliminaire*
Gestion des ressources humaines

Gestion des ressources humaines

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné les rapports du Secrétaire général suivants :

a) Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2017 ([A/73/71](#)) ;

b) Activités du Bureau de la déontologie ([A/73/89](#)).

2. À cette occasion, le Comité consultatif s'est entretenu avec des représentants du Secrétaire général qui lui ont fourni des compléments d'information et des éclaircissements, avant de lui faire parvenir des réponses écrites le 28 juin 2018.

II. Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale

3. Le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale, qui porte sur la période de six mois allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2017, a été établi en application de la résolution [59/287](#) de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci a prié le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises en cas de faute professionnelle ou d'infraction pénale avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, de toute poursuite en justice introduite conformément aux règlements et autres textes en vigueur. Le rapport présente un aperçu général de la procédure administrative en matière disciplinaire ; un récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a pris des mesures disciplinaires au cours de la période considérée ; des données comparatives sur l'issue des affaires, les recours formés contre les mesures disciplinaires imposées et les dossiers ouverts par le Bureau de la gestion des ressources humaines ; des informations sur la pratique suivie par le

* [A/73/50](#).



Secrétaire général en cas de faits constitutifs d'infraction pénale. Comme indiqué au paragraphe 2 du rapport, à l'avenir, les rapports couvriront une période de 12 mois correspondant à l'année civile.

4. Le Comité consultatif s'était précédemment félicité des renseignements inclus dans le récapitulatif des affaires, qui permettaient de mieux comprendre la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire. Lors de l'examen du récapitulatif figurant à la section III du dernier rapport du Secrétaire général, le Comité a demandé un complément d'information au sujet des trois affaires dans lesquelles des agents de sécurité sont impliqués. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que les affaires citées aux paragraphes 29, 38 et 39, respectivement, représentaient 6 % des affaires traitées au cours de la période de six mois et que lors de la période couverte par le précédent rapport, les six affaires impliquant des agents de sécurité avaient représenté 4,5 % des affaires traitées. Le Comité a également été informé que le Département de la sûreté et de la sécurité comptait 2 100 postes, que des agents de sécurité étaient également présents dans les missions de maintien de la paix et que dans son ensemble, le personnel chargé de la sécurité représentait un pourcentage non négligeable (5,5 %) des quelque 38 000 membres du personnel de l'Organisation. Le Comité a été informé que, pour ces agents, le fait d'occuper des fonctions en lien avec la sécurité était souvent retenu comme une circonstance aggravante, et donc souligné dans les rapports actuels et passés, ce qui n'est pas le cas pour les membres du personnel qui relèvent des autres bureaux ou départements, ou des missions. **Le Comité estime lui aussi qu'il importe d'exercer une surveillance continue sur cette catégorie de personnel en raison de la nature particulière des fonctions de sécurité.**

5. Le Secrétaire général indique également dans son rapport qu'au cours de la période de six mois terminée le 31 décembre 2017, le Bureau de la gestion des ressources humaines a ouvert 52 dossiers (voir [A/73/71](#), tableau 4). Ayant demandé des précisions à ce sujet, le Comité consultatif a été informé que bien que 52 soit un nombre inférieur au nombre moyen de dossiers ouverts au cours des cinq années antérieures (66), ce nombre correspondait globalement aux informations communiquées précédemment et que la situation des affaires d'inconduite renvoyées pour l'application d'éventuelles mesures disciplinaires n'avait pas connu de changement notable ces cinq dernières années.

6. À la section IV de son rapport, le Secrétaire général présente des données concernant chacune des 50 dossiers clos au cours de la période considérée (voir [A/73/71](#), tableau 1). Ayant demandé des précisions à ce sujet, le Comité consultatif a été informé que bien que 50 soit un nombre inférieur au nombre moyen des dossiers clos par période de six mois au cours des cinq années antérieures (65), ce nombre correspondait globalement aux informations communiquées précédemment. Le Secrétaire général précise également l'issue donnée aux dossiers, et indique à cet égard que 8 des 50 affaires traitées au cours de la période terminée le 31 décembre 2017 n'avaient donné lieu à aucune suite disciplinaire. Ayant demandé des précisions sur l'issue donnée aux dossiers clos, le Comité consultatif a été informé que le nombre de dossiers clos par la cessation de service du fonctionnaire était de 21, soit à peine plus de la moitié du nombre enregistré lors de la période considérée dans le rapport précédent (40), et que le nombre de dossiers sans suite disciplinaire était de huit, soit exactement la moitié des 16 dossiers de ce type enregistrés lors de la période précédente (voir [A/72/209](#)). Bien que le nombre des dossiers ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires (17) ait diminué par rapport à la période considérée dans le précédent rapport (27) (*ibid.*), le Secrétaire général n'y voit pas de tendance à la disparition des sanctions. Le Comité note que le nombre des affaires traitées et closes, tel qu'il lui a été communiqué par le Secrétariat, est globalement conforme aux informations rapportées dans les précédents rapports.

7. Le Secrétaire général indique dans son rapport que la nouvelle instruction administrative intitulée « Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire » (ST/AI/2017/1) a été promulguée le 26 octobre 2017 (voir A/73/71, par. 11). Conformément aux dispositions transitoires de celle-ci, les enquêtes et les procédures disciplinaires ouvertes avant le 26 octobre 2017 continueront d'être régies par les dispositions de l'instruction administrative ST/AI/371 (modifiée par ST/AI/371/Amend.1). Les dispositions de la nouvelle instruction administrative s'appliqueront à toutes les allégations de conduite répréhensible faites après le 26 octobre 2017.

8. En ce qui concerne les sanctions disciplinaires, on trouve dans le rapport une liste des différentes mesures qui peuvent être appliquées par le Secrétaire général (voir A/73/71, par. 19). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le piratage d'un site Web de l'ONU serait considéré comme une utilisation abusive des ressources informatiques et contreviendrait aux dispositions de la circulaire ST/SGB/2004/15 du Secrétaire général, entre autres obligations incombant aux fonctionnaires de l'Organisation, et que l'utilisation abusive des ressources informatiques a été sanctionnée de multiples manières depuis 2007. Le Comité a également reçu un organigramme qui retrace les différentes étapes d'une enquête et d'une procédure disciplinaires (voir annexe).

III. Activités du Bureau de la déontologie

9. Le Comité consultatif a examiné une version préliminaire du douzième rapport annuel du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie, présenté en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale, qui offre une vue d'ensemble et une évaluation du programme de travail du Bureau pour la période allant du 1^{er} août 2016 au 31 décembre 2017. Le rapport couvre exceptionnellement une période de 17 mois afin de permettre la transition vers des rapports de douze mois correspondant à l'année civile. Il est précisé dans le rapport que les chiffres qui y figurent correspondent, là où cela s'impose, à la période de janvier à décembre 2017, afin d'en faciliter la comparaison avec les données des précédents rapports, qui portaient sur des périodes de 12 mois. Le Secrétaire général indique également que le changement de cycle permettra d'harmoniser le cycle des rapports sur le Bureau avec les autres rapports sur la gestion des ressources humaines et les rapports d'autres membres du Groupe de la déontologie des Nations Unies (voir A/73/89, par. 2).

10. Au cours de l'année civile 2017, le Bureau de la déontologie a été saisi de 1 490 demandes de services, soit 366 de plus (23,6 %) qu'au cours de la période de 12 mois (août 2015-juillet 2016) couverte par le précédent rapport. Il apparaît dans le rapport que le Bureau a atteint l'essentiel de ses objectifs pour l'exercice biennal 2016-2017 : il a organisé 173 séances de sensibilisation et d'information, traité 804 demandes, soumis 99,9 % des déclarations de situation financière, et a réalisé l'examen préliminaire des plaintes afférentes à la protection contre les représailles dans un délai de 26 jours, ainsi qu'une auto-évaluation de l'efficacité des services qu'il dispense aux missions de maintien de la paix (ibid., par. 6). On trouve à la figure I du rapport du Secrétaire général l'évolution du nombre de demandes de services reçues d'année en année par le Bureau depuis 2012. La figure II du rapport donne la ventilation des demandes de services par lieu d'affectation et par entité, et comme on le voit à la figure III, les conseils en matière de déontologie continuent de représenter la majorité des demandes adressées au Bureau (54 % du total). La figure IV montre que, comme pour la période précédente, la majorité des demandes de conseils reçues concernent les activités extérieures.

11. Le Comité consultatif, ayant demandé des précisions concernant les activités et les produits du Bureau de la déontologie, a été informé que les données de référence étaient celles inscrites au projet de budget-programme de chaque exercice biennal, ainsi qu'au budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix. Le Comité a également été informé que le nombre et la diversité des activités et des produits du Bureau allaient croissant et qu'en 2017, le Bureau avait engagé un consultant chargé d'évaluer l'utilité et l'incidence des services dispensés par le Bureau, en particulier aux missions de maintien de la paix. **Le Comité note qu'il faut que les informations relatives aux indicateurs de base et aux résultats escomptés en ce qui concerne les normes déontologiques arrêtées doivent être clarifiées.**

12. Il est indiqué à la figure V du rapport du Secrétaire général que le Bureau a traité 96 demandes de vérifications préalables à la nomination, une procédure de contrôle des antécédents mise en place en juillet 2016. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que la procédure de vérification préalable avait été appliquée aux niveaux des secrétaires généraux adjoints et des sous-secrétaires généraux à l'initiative du Bureau. Les changements opérés au plus haut niveau de l'Organisation avec la prise de fonctions de l'actuel Secrétaire général en janvier 2017 et les nominations de nouveaux secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux qui ont suivi ont entraîné, en 2017, une forte demande de vérifications préalables. Le Comité a été informé que cette procédure de vérification poussée avait permis au Secrétaire général de s'assurer que les hauts fonctionnaires dont il s'entourait n'avaient de compte à rendre qu'à l'ONU et qu'ils entraient au service de l'Organisation en règle absolue avec leur statut de fonctionnaires internationaux. **Le Comité consultatif salue les mesures prises par le Secrétaire général et le Bureau de la déontologie pour mettre en place une procédure de vérification systématique et veiller à ce que les conflits d'intérêts soient réglés et réduits au minimum au plus haut niveau de l'Administration, dans l'intérêt de l'Organisation. Le Comité compte que les vérifications préalables à la nomination des hauts fonctionnaires de l'Organisation seront maintenues.**

13. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le Bureau de la déontologie a continué de fournir des avis indépendants à la Division des achats sur les programmes de vérification du respect des normes par les fournisseurs aux fins de leur réengagement. Entre août et décembre 2016, le Bureau a répondu à 12 demandes relatives à la déontologie en matière d'achats, et en 2017, à des questions concernant 23 fournisseurs (ibid. par. 21). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la majorité des demandes de conseils avaient trait à la procédure à suivre pour une société qui souhaite être réintégrée au Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies après en avoir été suspendue ou bannie pour cause de corruption ou d'activités contraires à la déontologie, telles que définies dans le Manuel des achats de l'Organisation. Le Comité a été informé de la procédure à suivre en pareil cas, et du fait que la société qui demande sa réintégration doit impérativement se doter d'un programme de lutte contre la corruption et de promotion de l'intégrité et du respect des règles qui réponde aux attentes de l'Organisation. Le Comité a également été informé que le Bureau de la déontologie aidait la Division des achats à deux étapes de la procédure en lui dispensant des conseils indépendants sur : i) la compétence du ou des spécialistes de la déontologie et du respect des dispositions dont l'entreprise propose de s'attacher les services ; ii) les initiatives prises par l'entreprise pour promouvoir l'intégrité, telles que vérifiées par le spécialiste, et le fait qu'elles constituent, ou non, des garanties suffisantes que l'entreprise satisfait désormais aux attentes de l'Organisation en matière de déontologie et qu'elle mérite d'être réintégrée à la liste des fournisseurs. La décision finale revient à l'ONU.

14. On trouvera des renseignements sur l'application du dispositif de transparence financière géré par le Bureau de la déontologie dans la partie III. B du rapport du Secrétaire général. Le Secrétaire général y indique que le nombre de participants au dispositif ne cesse de croître, et que 5 811 fonctionnaires ont fait une déclaration au titre du dispositif durant le cycle de 2017 contre 5 504 pendant le cycle de 2016. À la clôture du cycle de 2017, 99,9 % des déclarants avaient soumis une déclaration (ibid., par. 26). D'après le rapport, les vérifications externes ont permis de mettre en évidence que les informations soumises par 152 fonctionnaires (soit 2,8 %) en 2016 et par 127 déclarants (2,2 %) en 2017 dénotaient l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel auquel il fallait remédier. Ces chiffres correspondent dans une large mesure à ceux des cycles précédents (ibid., par. 30 et 31). Il est également indiqué dans le rapport que la nouvelle plateforme de déclaration de situation financière a été lancée le 1^{er} mars 2018 (ibid. par. 35).

15. Pour ce qui est de la protection de personnes qui signalent des manquements et qui concourent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, le Secrétaire général signale dans son rapport que du 1^{er} août 2016 au 19 janvier 2017, les dispositions applicables étaient celles de la circulaire [ST/SGB/2005/21](#), que du 20 janvier au 27 novembre 2017, les dispositions applicables étaient celles de la circulaire [ST/SGB/2017/2](#), et que depuis le 28 novembre 2017, ce sont celles de la circulaire [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) qui prévalent (ibid., par. 41). Il indique que les principaux changements apportés par la circulaire [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) sont les suivants : a) l'élargissement de la protection contre les représailles aux vacataires et aux consultants ; b) parmi les éventuelles mesures de correction, la possibilité de muter la personne accusée d'avoir exercé des représailles (sous réserve de toutes les garanties de procédure applicables) ; c) l'examen annuel de la politique de protection contre d'éventuelles représailles. Entre le 1^{er} août 2016 et le 31 décembre 2017, le Bureau de la déontologie a reçu 112 demandes, dont 54 étaient davantage des demandes de conseils concernant la politique de l'Organisation en matière de protection que des demandes de protection, 10 ne relevaient pas de la compétence du Bureau et 3 ont été annulées par le fonctionnaire demandeur pendant l'examen préliminaire. Le Bureau a mené à bien 36 examens préliminaires au cours de la période, et a examiné sept demandes de mesures préventives en 2017 (ibid., par. 45). Le Comité consultatif a reçu, à sa demande, des renseignements concernant la participation du Bureau à l'enquête globale sur la motivation du personnel menée en 2017 par le Bureau de la gestion des ressources humaines, et notamment les questions qui portaient sur la déontologie au sein de l'Organisation. Le Comité note que seuls 45 % des fonctionnaires ont souscrit à l'affirmation suivante : « je suis convaincu(e) que tout fonctionnaire ayant dénoncé un manquement ou collaboré à un audit ou une enquête autorisée sera protégé contre d'éventuelles représailles ».

16. En ce qui concerne les dons reçus par les hauts fonctionnaires du Secrétariat, le Secrétaire général indique dans son rapport qu'en septembre 2016, un registre mondial des dons a été introduit à titre de projet pilote, comme suite à l'instruction administrative intitulée « Distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations provenant de sources gouvernementales ou non gouvernementales : obligation de les signaler et règles relatives à leur conservation ou aliénation » ([ST/AI/2010/1](#)). Le registre pilote sert à consigner de façon centralisée et automatisée des renseignements sur l'acceptation de dons et la procédure d'autorisation y afférente et, à la suite de son lancement, le nombre de demandes y relatives a augmenté de 43 % par rapport à la période considérée dans le rapport précédent (ibid., par. 19). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'au Secrétariat, la gestion des dons était actuellement décentralisée et confiée aux départements, bureaux ou missions, conformément aux dispositions énoncées au paragraphe 4.1 de l'instruction administrative [ST/AI/2010/1](#). Dans le cadre des dispositions énoncées

dans l'instruction administrative, le registre pilote est actuellement mis à l'essai à New York, et tous les fonctionnaires du Secrétariat en poste à New York peuvent se connecter au portail dédié et y déclarer toute distinction honorifique, décoration, faveur, ou tout don ou honoraire qu'ils ont reçu ou perçu. Le fonctionnement du registre en ligne est actuellement évalué par le Département de la gestion, et le registre ne sera pleinement mis en service partout que si le projet pilote est une réussite et que les fonds nécessaires sont disponibles. Le Comité a aussi été informé que bien que le Bureau de la déontologie dispense des conseils concernant les dons, distinctions honorifiques, décorations, faveurs ou honoraires offerts aux fonctionnaires de l'ONU, c'est au Département de la gestion que revenait la gestion du registre. **Le Comité consultatif est d'avis que le pilotage du projet de registre devant durer deux ans, il faudrait en analyser les avantages du projet, les enseignements à en tirer et les éléments nécessaires à son développement afin de décider si oui ou non il convient de le mettre en service dans l'ensemble du Secrétariat. Le Comité réaffirme également qu'il importe de collecter les données, de suivre les tendances et de faire régulièrement rapport à l'Assemblée générale à ce sujet.**

17. Au paragraphe 94 de son rapport, le Secrétaire général propose un certain nombre de mesures visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie. Il propose notamment que : a) le Bureau présente directement à l'Assemblée générale un rapport d'activité annuel ; b) soit créée une nouvelle filière permettant de faire remonter l'information au Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit, afin que celui-ci donne des orientations sur les programmes de travail du Bureau et évalue les résultats de son chef, et d'offrir des conseils dans les cas où le Secrétaire général ne peut être conseillé par le Bureau en raison de conflits d'intérêts ; c) le Chef du Bureau de la déontologie ait rang de Sous-Secrétaire général et non plus de Directeur (D-2) ; d) la durée du mandat du Chef du Bureau soit limitée à une période de cinq ans, renouvelable une fois, conformément aux limites fixées par l'Assemblée générale en ce qui concerne le mandat de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies ; e) la stabilité du poste de chef du Bureau soit garantie afin d'assurer un fonctionnement plus indépendant, le titulaire ne pouvant être démis de ses fonctions qu'en cas de faute grave ou de résultats insatisfaisants ; f) toute personne ayant exercé les fonctions de Chef du Bureau ne puisse être nommée à un autre poste au Secrétariat, conformément aux restrictions applicables aux fonctions de l'Ombudsman de l'Organisation des Nations Unies.

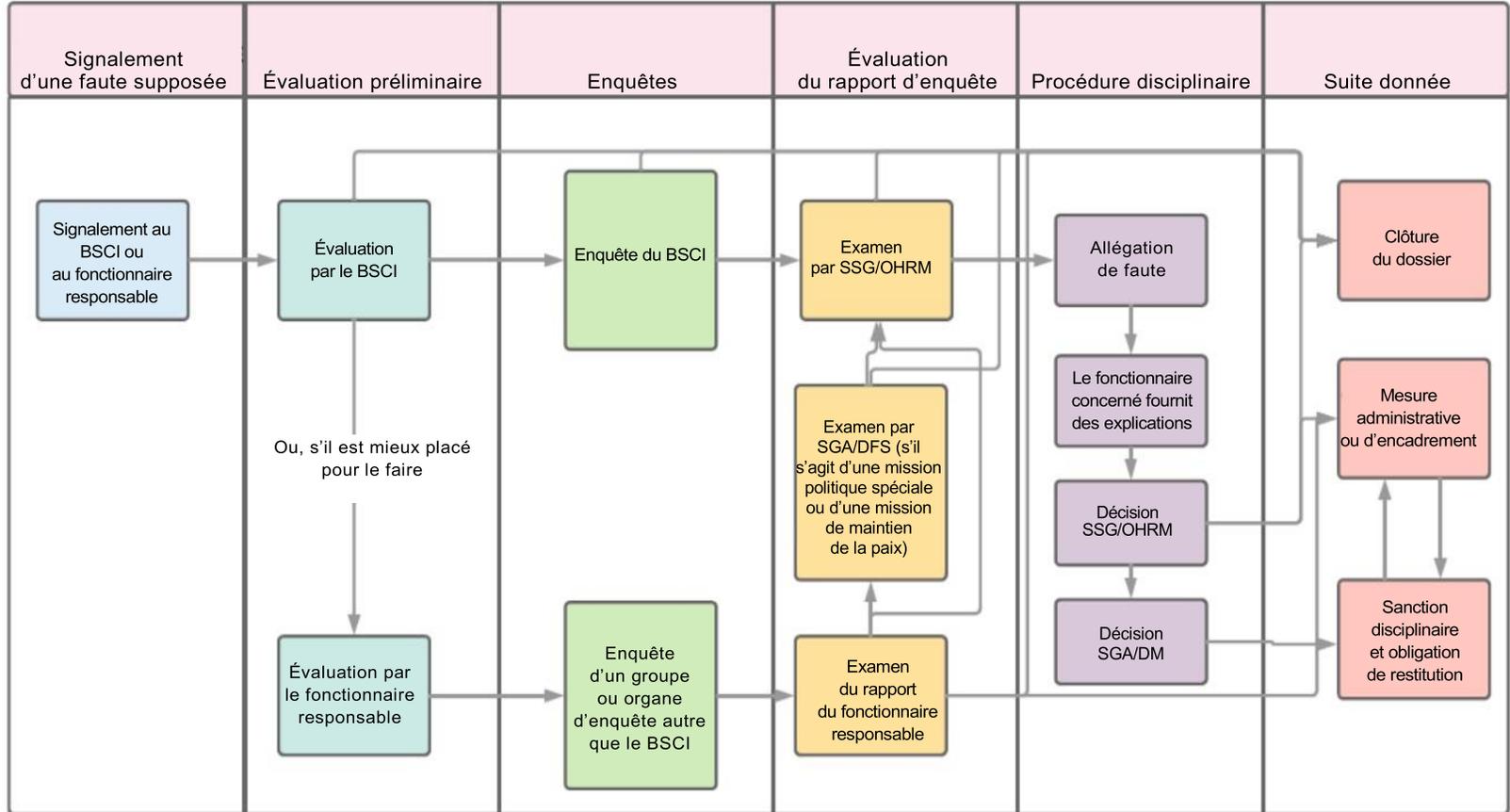
18. Le Comité consultatif rappelle que, dans son précédent rapport sur les activités du Bureau de la déontologie, le Secrétaire général a indiqué que le Bureau de la déontologie devait renforcer son indépendance (voir [A/71/334](#), par. 79). Le Comité rappelle également qu'il a recommandé que soient formulées des propositions concrètes sur les moyens d'améliorer l'indépendance du Bureau (voir [A/71/557](#), par. 147), et que l'Assemblée générale, dans sa résolution [71/263](#), a fait référence au rapport du Comité et prié le Secrétaire général de lui soumettre pour examen à sa soixante-douzième session, dans son prochain rapport, une proposition sur les moyens de renforcer l'indépendance du Bureau.

19. En ce qui concerne les propositions faites par le Secrétaire général au paragraphe 94 de son rapport, le Comité consultatif a demandé des éclaircissements sur un certain nombre de points, à savoir, notamment : le lien entre les propositions et les paragraphes précédents du rapport ; les caractéristiques du Bureau de la déontologie à l'avenir ; la nature du rapport annuel présenté directement à l'Assemblée générale par le Bureau ; la nature de la nouvelle filière permettant de faire remonter l'information au Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit ; le motif du reclassement du poste de Chef du Bureau de la déontologie de la classe D-2 au rang de Sous-Secrétaire général ; la limitation de la durée du mandat du chef du Bureau. **Le Comité consultatif est d'avis que les propositions faites dans le**

rapport ne sont pas justifiées et que toute modification apportée à la taille du Bureau de la déontologie, à sa structure hiérarchique et à sa structure de gouvernance pourrait avoir des conséquences non négligeables sur le Secrétariat et sur l'Organisation dans son ensemble. Le Comité est d'avis que l'expérience du Bureau des services de contrôle interne, qui rend lui aussi compte directement à l'Assemblée générale, est tout à fait pertinente à cet égard, tout comme la structure hiérarchique du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit, ces deux éléments étant au cœur des propositions du Secrétaire général. Le Comité estime par ailleurs qu'il faut lier de manière plus claire et plus cohérente les propositions de réforme de la gestion du Secrétaire général aux propositions qui concernent l'avenir du Bureau de la déontologie. Le Comité considère en outre que si le Secrétaire général souhaite faire une proposition dûment justifiée en vue de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, il devra élaborer un rapport détaillé qui abordera des questions telles que la charge de travail, la structure et les fonctions du Bureau. Les incidences sur les autres bureaux du Secrétariat, y compris les organes et autres entités de contrôle, et, plus largement, sur les fonds et programmes des Nations Unies, doivent aussi être examinées dans le détail. Le Comité est donc d'avis qu'une analyse exhaustive de toutes les dimensions connexes et interdépendantes de la proposition, ainsi que d'autres expériences similaires, est nécessaire.

20. Le Comité consultatif recommande que, sous réserve des recommandations et des observations énoncées plus haut, l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie.

Enquête et procédure disciplinaire



Abréviations : BSCI = Bureau des services de contrôle interne ; SSG = Sous-Secrétaire général ; OHRM = Bureau de la gestion des ressources humaines ; SGA = Secrétaire général adjoint ; DFS = Département de l'appui aux missions ; DM = Département de la gestion.