



Assemblée générale

Distr. générale
8 mars 2021
Français
Original : anglais

Soixante-quinzième session

Point 139 de l'ordre du jour

**Examen de l'efficacité du fonctionnement
administratif et financier de l'Organisation
des Nations Unies**

Dixième rapport sur l'application du principe de responsabilité : renforcement de l'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

**Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives
et budgétaires**

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le rapport du Secrétaire général intitulé « Dixième rapport sur l'application du principe de responsabilité : renforcement de l'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies » ([A/75/686](#)), présenté en application de la résolution [74/271](#) de l'Assemblée générale. À cette occasion, il s'est entretenu en ligne avec des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des renseignements supplémentaires et des éclaircissements avant de lui faire parvenir des réponses écrites le 25 février 2021.

2. Ainsi que le montrent ses résolutions [60/260](#), [63/276](#) et [64/259](#), l'Assemblée générale s'intéresse à la question du principe de responsabilité et à la nécessité de mieux le faire appliquer au Secrétariat depuis sa soixantième session, tenue en 2005. À la soixante-sixième session de l'Assemblée, tenue en 2012, le Secrétaire général a présenté aux États Membres, pour examen, son premier rapport annuel sur les progrès accomplis dans la mise en place d'un dispositif d'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'ONU. Il a depuis présenté 10 rapports sur cette question ([A/75/686](#), [A/74/658](#), [A/73/688](#) et [A/73/688/Corr.1](#), [A/72/773](#), [A/71/729](#), [A/70/668](#), [A/69/676](#), [A/68/697](#), [A/67/714](#) et [A/66/692](#)). Dans son dixième rapport, il décrit le cadre général du dispositif d'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'ONU et donne des informations sur les divers examens, projets pilotes, initiatives et améliorations techniques qui sont apportées ou qu'il est prévu d'apporter à Umoja et à d'autres systèmes, ainsi qu'une description des référentiels regroupant des données qualitatives et quantitatives et des informations statistiques.



Dans la section II ci-dessous, le Comité consultatif examine de plus près un certain nombre de questions.

3. Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 8 de sa résolution [64/259](#) l'Assemblée générale a défini la responsabilité comme suit, définition qui est toujours en vigueur :

Le principe de responsabilité est le principe selon lequel le Secrétariat et ses fonctionnaires doivent répondre de toutes les décisions et mesures prises et du respect de leurs engagements, sans réserve ni exception.

Il s'agit notamment d'atteindre les objectifs et de produire des résultats de haute qualité, dans les délais fixés et de manière économique, dans le cadre de la mise en œuvre intégrale de toutes les activités prescrites au Secrétariat par les organes intergouvernementaux de l'Organisation des Nations Unies ou par les organes subsidiaires dont ils se sont dotés et dans le respect de toutes les résolutions, de toutes les règles, de tous les règlements et de toutes les normes déontologiques ; de faire rapport avec honnêteté, objectivité, exactitude et ponctualité des résultats obtenus ; de gérer les fonds et autres ressources de manière responsable. Tous les aspects de la performance sont visés, notamment l'existence d'un système clairement défini de récompenses et de sanctions ; il est dûment tenu compte de l'importance du rôle des organes de contrôle, et les recommandations acceptées sont pleinement respectées.

4. Depuis la soixante-sixième session de l'Assemblée générale, le Comité consultatif formule des observations et des recommandations détaillées dans ses rapports concernant le dispositif d'application du principe de responsabilité, ainsi que dans de nombreux autres rapports dans lesquels il est question du principe de responsabilité¹. **Le Comité estime que le concept de dispositif d'application du principe de responsabilité devrait constituer un pilier essentiel de l'Organisation, être au centre des initiatives de réforme et de tous les changements organisationnels, administratifs et opérationnels et reposer sur la définition susmentionnée, qui est en vigueur depuis la soixante-quatrième session de l'Assemblée.**

5. Le Comité consultatif note que le Secrétaire général s'est attaché à implanter durablement une solide culture de la responsabilité dans l'ensemble du Secrétariat. **Il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'axer ses rapports sur les aspects pratiques de la responsabilité institutionnelle et individuelle. Il faudrait en particulier que le Secrétaire général mette l'accent sur la mise en œuvre des procédures et mesures visant à promouvoir l'application du principe de responsabilité, rende compte de leur aboutissement et des**

¹ Il s'agit des rapports du Comité consultatif sur la question de la responsabilité ([A/74/741](#), [A/73/800](#), [A/72/885](#), [A/71/820](#), [A/70/770](#), [A/69/802](#), [A/68/783](#), [A/67/776](#), [A/66/738](#), [A/64/683](#) et [A/64/683/Corr.1](#), [A/63/457](#) et [A/60/418](#)) et de rapports sur la réforme de la gestion ([A/75/538](#), [A/74/7/Add.32](#), [A/74/7/Add.7](#), [A/73/411](#), [A/72/7/Add.49](#) et [A/72/7/Add.24](#)), sur les activités du Bureau de la déontologie ([A/74/539](#)), sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles ([A/74/788](#), [A/73/828](#), [A/72/824](#) et [A/71/643](#)), sur la stratégie globale d'appui aux missions ([A/69/874](#)), sur le dispositif de prestation de services centralisée ([A/73/791](#), [A/72/7/Add.50](#), [A/71/666](#) et [A/70/436](#)), sur la gestion des ressources humaines ([A/75/765](#), [A/73/497](#), [A/73/183](#), [A/71/557](#), [A/70/718](#), [A/69/572](#) et [A/68/523](#)), sur les questions disciplinaires ([A/75/776](#) et [A/74/558](#)), sur les modifications à apporter au Statut et au Règlement du personnel ([A/74/732](#) et [A/73/622](#)), sur les rapports financiers et états financiers audités et les rapports du Comité des commissaires aux comptes ([A/75/539](#), [A/74/528](#) et [A/74/528/Corr. 1](#), [A/73/430](#), [A/72/537](#), [A/71/669](#), [A/70/380](#), [A/69/386](#) et [A/68/381](#)), sur le projet de progiciel de gestion intégré (Umoja) ([A/75/7/Add.14](#), [A/74/7/Add.17](#), [A/72/7/Add.31](#), [A/71/628](#), [A/70/7/Add.19](#), [A/69/418](#), [A/68/7/Add.7](#) et [A/67/565](#)) et sur les activités d'achat ([A/73/790](#), [A/71/823](#), [A/69/809](#), [A/67/801](#) et [A/64/501](#)).

résultats obtenus, notamment au moyen d'informations statistiques, et évalue l'effet qu'elles ont. Il faudrait prévoir des paramètres clairs et transparents, notamment des mesures pratiques², conformes à la définition du principe de responsabilité, aux dispositions du Statut et du Règlement du personnel et aux textes administratifs en vigueur, ainsi qu'aux orientations données par les organes intergouvernementaux et les organes de contrôle interne et externe et aux principes énoncés dans la Charte des Nations Unies³. En outre, le Comité compte que les constatations de l'évaluation à laquelle procède le Bureau des services de contrôle interne (voir par. 6) porteront également sur les questions susmentionnées.

II. Observations et recommandations du Comité consultatif

1. Examens des organes de contrôle interne et externe

Bureau des services de contrôle interne

6. Le Secrétaire général indique que le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) procède actuellement à une évaluation du dispositif d'application du principe de responsabilité de l'ONU pour déterminer si celui-ci fonctionne de manière efficiente et efficace et aide le Secrétariat : a) à exécuter pleinement tous les mandats approuvés par les organes intergouvernementaux et les organes subsidiaires ; b) à produire des résultats de qualité en temps voulu et de manière efficiente. L'examen s'achèvera d'ici à juin 2021 (A/75/686, par. 5). À cette fin, un questionnaire relatif à l'évolution de la charge de travail et des responsabilités résultant de l'élargissement de la délégation de pouvoirs a été intégré dans l'évaluation du BSCI (ibid., par. 57). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que l'évaluation comprenait une analyse approfondie des principaux éléments de quatre composantes du dispositif d'application du principe de responsabilité, à savoir les composantes II (documents relatifs à la planification des programmes et au budget), III (résultats et performance), IV (dispositifs de contrôle interne) et V (normes de déontologie et intégrité). Les deux autres composantes, la Charte des Nations Unies (composante I) et les fonctions de contrôle (composante VI), ne sont pas prises en considération dans l'évaluation. Le Comité a également été informé que les résultats de cette évaluation aideraient le Secrétariat à revoir et ajuster les éléments qui ne fonctionneraient pas comme prévu.

7. Comme indiqué par le Secrétaire général dans le rapport, la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité est devenue opérationnelle et a entrepris un certain nombre d'activités, dont un examen des 16 indicateurs clés de performance, une analyse des services d'achat visant à repérer les sous-délégations accordées alors qu'elles n'auraient pas dû l'être et à faire en sorte qu'il y ait une correspondance entre les droits d'accès à Umoja nécessitant une sous-délégation et les sous-délégations consignées dans le portail de délégation de pouvoirs, des vérifications trimestrielles visant à repérer les délégations de pouvoir conflictuelles et le lancement d'un programme de formation destiné aux membres du personnel à qui des responsabilités ont été déléguées (A/75/686, par. 50 à 60).

² Comme indiqué au paragraphe 3 du présent rapport, la définition de la responsabilité englobe tous les aspects de la performance, y compris l'existence d'un système clairement défini de récompenses et de sanctions.

³ La conduite du personnel du Secrétariat est guidée par le chapitre XV de la Charte des Nations Unies.

8. Le Comité consultatif attend avec intérêt les résultats de l'évaluation à laquelle procède le Bureau des services de contrôle interne, notamment en ce qui concerne les attributions et le fonctionnement de la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, et compte qu'il en sera fait état dans le onzième rapport du Secrétaire général sur le dispositif d'application du principe de responsabilité.

Corps commun d'inspection

9. Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé qu'en 2021, le Corps commun d'inspection procéderait à une évaluation des dispositifs d'application du principe de responsabilité en vigueur dans les entités du système des Nations Unies. **Il attend avec intérêt les résultats de l'examen auquel procédera le Corps commun d'inspection et compte que le Secrétaire général les examinera parallèlement aux constatations issues de l'évaluation du Bureau des services de contrôle interne, en particulier en ce qui concerne les enseignements tirés de l'expérience d'autres entités des Nations Unies et les meilleures pratiques suivies par celles-ci.**

Comité des commissaires aux comptes

10. Les observations et recommandations du Comité des commissaires aux comptes figurent dans ses rapports annuels sur les rapports financiers et les états financiers audités de l'ONU (volume I) et des opérations de maintien de la paix (volume II). **Le Comité consultatif rappelle qu'il a souligné que la mise en œuvre intégrale et rapide des recommandations formulées par les organes de contrôle faisait partie intégrante du dispositif d'application du principe de responsabilité et en particulier de l'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires dans le cadre des contrats de mission et que la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité devait veiller à utiliser les enseignements tirés de l'expérience et de l'analyse des données issues des rapports établis par les organes de contrôle (voir [A/74/741](#), par. 36 et 37).** Une analyse des recommandations formulées par le Comité des commissaires aux comptes sur une période de 10 ans fait apparaître un certain nombre de problèmes récurrents concernant la gestion des biens, la gestion des ressources humaines et la gestion financière, ainsi que le rapport coût-efficacité des ressources utilisées ([A/75/686](#), par. 102 à 112). Le Comité consultatif entend se pencher sur les recommandations dont l'application est en suspens depuis longtemps à l'occasion de l'examen du rapport du Comité des commissaires aux comptes sur le rapport financier et les états financiers audités des opérations de maintien de la paix des Nations Unies pour la période de 12 mois allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2020 [[A/75/5 \(Vol. II\)](#)] et lorsqu'il examinera, au quatrième trimestre de 2021, le rapport du Comité des commissaires aux comptes sur les rapports financiers et les états financiers audités de l'ONU pour l'exercice clos le 31 décembre 2020 [[A/76/5 \(Vol. I\)](#)].

11. Le Secrétaire général indique que la déclaration relative au contrôle interne sera publiée en 2021 pour 2020 pour toutes les entités, y compris les opérations hors Siège du Secrétariat, et que le Comité des commissaires aux comptes sera consulté en ce qui concerne la mise en œuvre ([A/75/686](#), par. 74 à 78). **Le Comité consultatif note que la déclaration relative au contrôle interne n'a pas encore été mise en œuvre et attend avec intérêt l'examen que le Comité des commissaires aux comptes consacrera à la question une fois que la déclaration aura été mise en œuvre.**

Organes intergouvernementaux

12. On trouvera dans les annexes I et II du rapport du Secrétaire général un résumé des progrès accomplis dans l'application de la résolution 74/271 de l'Assemblée générale et un résumé de l'état d'application des résolutions sur les questions administratives et budgétaires adoptées par l'Assemblée à sa soixante-quatorzième session. **Le Comité consultatif note qu'un certain nombre de points sont toujours en chantier et souligne qu'il importe d'appliquer sans tarder les décisions et recommandations des organes intergouvernementaux, y compris celles de ses recommandations qui ont été approuvées par l'Assemblée dans des résolutions.**

2. Activités, initiatives et projets pilotes

13. On trouvera une synthèse des progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan d'application de la gestion axée sur les résultats au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (2018-2021) à l'annexe III du rapport du Secrétaire général. Le Comité consultatif note que le dispositif d'application du principe de responsabilité est constamment amélioré, affiné et renforcé grâce à l'adoption de nouvelles mesures et de nouveaux concepts, par exemple des mesures rationalisant les politiques, l'ajout de ressources techniques ou l'exploitation des données. **À son avis, il n'est pas évident de savoir si la totalité des activités, initiatives et projets pilotes qui sont menés contribuent au développement d'une solide culture de la responsabilité au Secrétariat et au contrôle de la délégation de pouvoirs ni de savoir quel est leur apport. Le Comité rappelle qu'il est essentiel de faire coïncider les plans de travail avec les activités de programme approuvées découlant des mandats établis, tout en surveillant les résultats obtenus et l'application du principe de responsabilité par les personnes et les entités en ce qui concerne l'exécution des activités prescrites (A/75/765, par. 27 et 28). Il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de fournir des informations et d'expliquer en quoi la gestion axée sur les résultats et la budgétisation axée sur les résultats, plus précisément leur mise en œuvre et leur éventuelle mise en concordance pour chacune des trois sources de financement, peuvent converger pour constituer un dispositif d'application du principe de responsabilité durable et global.**

14. En outre, dans le cadre d'Umoja-Extension 2, un tableau de bord servant au contrôle de l'exécution a été mis en service dans les missions de maintien de la paix : il établit une relation visuelle entre le plan stratégique, l'exécution des programmes et l'utilisation du budget, et les données relatives à l'occupation des postes (A/75/686, par. 15 à 20). Par ailleurs, le projet pilote concernant le Système complet d'évaluation de la performance s'est achevé en juillet 2020, au bout de deux ans ; il a été exécuté en étroite consultation avec huit missions, qui ont jugé que le Système était un outil efficace qui avait amélioré l'intégration entre les trois composantes : la composante civile, la composante police et la composante militaire (ibid., par. 15 à 21). **Le Comité consultatif rappelle qu'au paragraphe 11 de sa résolution 74/271 l'Assemblée générale a encouragé le Secrétaire général à avoir davantage recours aux données pour éclairer la prise de décision et améliorer la performance organisationnelle, et à rendre compte, dans son prochain rapport d'étape, de la mesure dans laquelle l'utilisation efficace des données aidait l'Organisation à épouser une culture du résultat. Il prend note des mesures prises pour renforcer le dispositif d'application du principe de responsabilité au moyen de nouvelles initiatives et de l'exploitation des données. Il attend avec intérêt les conclusions de l'évaluation à laquelle le Bureau des services de contrôle interne procède et compte que le Secrétaire général en fera état dans son prochain rapport.**

3. Ressources humaines

Contrats de mission des hauts fonctionnaires

15. Le Secrétaire général indique que de nouveaux indicateurs ont récemment été incorporés dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires, notamment des indicateurs touchant les déclarations relatives au contrôle interne, l'instauration d'un environnement de travail ne présentant aucun danger pour la sécurité et la santé du personnel des missions, les mesures qui sont envisagées en vue de l'affectation du personnel qualifié touché par une réduction des effectifs, et le renforcement du respect du principe de responsabilité en matière de conduite et de discipline, y compris pour ce qui est de prévenir et de combattre l'exploitation sexuelle et l'abus d'autorité. Le Secrétaire général indique qu'en 2019 92 % des hauts responsables ont atteint le seuil de 90 % fixé pour la présentation dans les délais des documents au Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences (ibid., par. 26 à 30). Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que tous les hauts fonctionnaires étaient tenus de fournir au plus tard aux dates de soumission dont il est convenu tous les documents qu'il est appelé à examiner.

16. **Le Comité consultatif note que l'indicateur relatif à l'application des recommandations des organes de contrôle qui figure dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires sera renforcé et compte que cela incitera les hauts fonctionnaires à tout faire pour appliquer ces recommandations. Il considère que le résultat élevé qui a été obtenu en ce qui concerne la présentation des documents dans les délais ne correspond toujours pas à la réalité, à savoir que le Secrétariat lui présente fréquemment des documents en retard. Il rappelle qu'au paragraphe 16 de la résolution 74/271, l'Assemblée générale a notamment redit que la présentation des documents en temps voulu constituait un aspect important des obligations du Secrétariat vis-à-vis des États Membres et prié le Secrétaire général de veiller à ce qu'un indicateur concernant cet aspect continue de figurer dans les contrats de mission des hauts fonctionnaires et de lui donner, dans son prochain rapport d'étape, des informations sur la manière dont cet indicateur était utilisé pour améliorer l'application du principe de responsabilité par les hauts fonctionnaires et le respect des délais de présentation des documents (voir également A/74/741, par. 37 à 39). Le Comité rappelle également que, dans son rapport précédent, il avait souligné que le fait de ne pas tenir responsables les hauts fonctionnaires nuisait au respect du principe de responsabilité par l'ensemble des fonctionnaires, toutes catégories confondues (ibid., par. 20). Il a formulé d'autres observations sur les contrats de mission des hauts fonctionnaires dans son rapport intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2019-2020 et perspectives pour l'après » (A/75/765, par. 29 et 30).**

Gestion et évaluation de la performance

17. Le Comité consultatif rappelle qu'à son avis, la répartition actuelle des appréciations, selon laquelle il est considéré que 99 % des membres du personnel obtiennent des résultats supérieurs à ceux attendus ou des résultats conformes à ceux attendus (A/75/765, par. 31 à 36), pourrait ne pas donner une image fidèle de la performance du personnel (A/74/741, par. 24). Ayant demandé des précisions, il a été informé que le projet pilote concernant la méthode agile de la gestion de la performance, qui vise à améliorer l'objectivité et la crédibilité du cadre de gestion de la performance, a été mené à bien, que ses résultats sont en cours d'analyse et que sa mise en œuvre est prévue pour la période d'évaluation 2021/22 (voir également A/75/686, par. 31 à 36). **Le Comité rappelle la recommandation qu'il a formulée dans son rapport intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des**

ressources humaines pour la période 2019-2020 et perspectives pour l'après », à savoir qu'il faudrait donner à l'Assemblée générale un complément d'information et des éclaircissements sur la mise en œuvre, au titre du projet pilote actuel, des améliorations au système de gestion de la performance, par exemple concernant l'idée d'ajouter une courbe de distribution des appréciations, et sur les incidences financières éventuelles (voir également [A/75/765](#), par. 35 et 36).

Enquête sur la motivation du personnel (2019)

18. Le Secrétaire général indique que plus de 18 000 personnes, soit 52 % du personnel, ont participé à la deuxième enquête sur la motivation du personnel, qui a été menée en 2019 ([A/75/686](#), par. 47 à 49). Seuls 49 % des fonctionnaires ont répondu favorablement lorsqu'on leur demandait si les personnes étaient traitées avec respect, quel que soit leur niveau. **Le Comité consultatif souligne que les hauts fonctionnaires sont tenus de veiller à ce que le personnel soit traité avec respect et travaille dans un environnement porteur et doivent rendre des comptes à ce sujet.**

4. Gestion des risques de fraude et de corruption

Équipe spéciale multifonctionnelle et établissement du guide de lutte contre la fraude et la corruption

19. Une évaluation des risques de fraude et de corruption, réalisée en 2019 dans le cadre de l'évaluation des risques à l'échelle du Secrétariat, a mis en évidence les six risques critiques suivants : a) la culture institutionnelle ; b) la gouvernance informatique et la cybersécurité ; c) les partenaires d'exécution ; d) l'environnement de contrôle d'Umoja ; e) la gestion des carburants, des rations et des stocks (vols) ; f) la fraude dans la passation de marchés. Les travaux de l'équipe spéciale, qui avait été mise sur pied pour établir un guide consacré à la lutte contre la fraude et la corruption, ont été suspendus en raison de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) et toutes les questions liées à l'examen de la lutte contre la fraude et la corruption ont été confiées à un groupe de travail chargé de l'évaluation des risques au Secrétariat. Par ailleurs, à sa trente-neuvième session, en mars 2020, le Comité de haut niveau sur la gestion a approuvé la création d'une équipe spéciale multifonctionnelle chargée de la gestion des risques de fraude, qui a examiné les meilleures pratiques dans ce domaine, notamment dans le contexte de la pandémie. En 2021, le Secrétariat prévoit notamment : a) de se doter, avant la fin du premier trimestre, de plans de prévention et de traitement de tous les risques critiques, en particulier en ce qu'ils vont de pair avec des risques de fraude et de corruption ; b) d'établir, avant la fin du deuxième trimestre, le guide de lutte contre la fraude et la corruption mentionné plus haut, comme le Comité des commissaires aux comptes l'a également recommandé ([A/75/686](#), par. 69 à 75).

20. **Le Comité consultatif attend avec intérêt de recevoir des informations actualisées sur les travaux de l'équipe spéciale multifonctionnelle dans le prochain rapport du Secrétaire général. Il compte également que des informations détaillées concernant le guide et la stratégie de lutte contre la fraude et la corruption, y compris des informations sur les modalités de diffusion des orientations et les modalités de contrôle de la mise en œuvre, seront présentées dans le prochain rapport.** Il entend continuer de suivre les questions liées à la fraude et à la corruption lors de l'examen, au quatrième trimestre de 2021, du rapport du Comité des commissaires aux comptes sur les rapports financiers et les états financiers audités de l'ONU pour l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Directives à l'intention des partenaires d'exécution

21. Le Comité consultatif rappelle qu'il était prévu que les directives relatives à l'établissement d'accords avec les partenaires d'exécution soient publiées en mars 2020 (voir [A/74/741](#), par. 29) et note qu'il est maintenant prévu d'en publier la version finale au deuxième trimestre de 2021 ([A/75/686](#), par. 61 et 62). Comme suite à ses questions, il a été informé que les directives cibleraient les entités du Secrétariat, tiendraient compte des textes émanant des organes délibérants et des règles, règlements, politiques et procédures opérationnelles du Secrétariat et porteraient également sur les risques de fraude. **Le Comité compte que des informations détaillées concernant les directives relatives à l'établissement d'accords avec les partenaires d'exécution, y compris des informations sur les modalités de diffusion et les modalités de contrôle de la mise en œuvre, seront présentées dans le prochain rapport.**

5. Durabilité environnementale

22. Le Comité consultatif constate que la question de la durabilité environnementale au Secrétariat n'a pas été traitée dans le dixième rapport du Secrétaire général, alors qu'elle l'avait été dans le neuvième rapport, dans lequel un certain nombre de mesures avaient été décrites, notamment : a) la promulgation d'une politique environnementale applicable au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (voir [ST/SGB/2019/7](#)) ; b) l'adoption par le Secrétariat de son propre plan d'action pour le climat, prévoyant notamment la réduction de 45 % de l'empreinte carbone du Secrétariat avant 2030. En ce qui concerne la neutralité carbone, le Comité avait été informé à l'époque, après avoir demandé des informations, que les résultats annuels de l'Organisation en matière d'émissions de gaz à effet de serre étaient mesurés à l'occasion des évaluations relatives aux indicateurs environnementaux menées sous la coordination du Programme des Nations Unies pour l'environnement⁴ ([A/74/741](#), par. 16 et 17). S'étant renseigné, il a appris que l'action menée pour parvenir à la durabilité environnementale au Secrétariat s'articulait actuellement autour de la deuxième phase (2020-2023) de la mise en œuvre de la stratégie environnementale dans les missions et d'instructions permanentes relatives aux plans de gestion des déchets et aux plans de gestion de l'infrastructure énergétique dans les opérations de paix. Le Comité a aussi été informé, également comme suite à ses questions, que les principales réalisations de la Division de la transformation opérationnelle et des questions de responsabilité comprenaient la promulgation d'une politique environnementale qui s'applique au Secrétariat depuis septembre 2019, l'adoption par le Secrétariat de son propre plan d'action pour le climat, prévoyant notamment une réduction de 45 % de l'empreinte carbone du Secrétariat avant 2030 et l'obtention, en 2019, par le Secrétariat du certificat de neutralité carbone pour ses opérations mondiales.

23. **Le Comité consultatif compte que les pratiques de durabilité environnementale s'appliqueront à l'ensemble du Secrétariat. Il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de faire figurer dans ses rapports des informations concernant les produits, les résultats et les incidences financières de l'action menée en faveur de la durabilité environnementale, y compris les coûts et les avantages pour le Secrétariat et pour les opérations de maintien de la paix.** Il continuera d'examiner la question de la durabilité et de la gestion environnementales dans divers contextes, notamment à la faveur de son rapport sur le projet de budget-programme pour 2022 et de son rapport sur les observations et recommandations relatives aux questions intéressant les opérations de

⁴ Le dernier rapport sur les émissions de gaz à effet de serre peut être consulté à l'adresse suivante : www.greeningtheblue.org/reports/greening-blue-report-2020.

maintien de la paix en général, ainsi que dans ses rapports sur les différentes missions de maintien de la paix.

6. Conséquences de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19)

24. Comme indiqué dans le rapport du Secrétaire général, la pandémie de COVID-19 a eu des répercussions sur certaines mesures liées au renforcement de l'application du principe de responsabilité, comme la mise en œuvre de la deuxième phase du projet pilote relatif à la méthode agile de gestion de la performance, qui a subi quelques retards (A/75/686, par. 32). Le Secrétaire général indique également que le Secrétariat compte se concerter avec les principaux groupes d'États Membres sur la structure du projet de budget-programme pour 2022 et qu'il entend incorporer dans les projets de budget et les rapports sur l'exécution des budgets des éléments sur l'incidence de la crise de liquidités et sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 qui a frappé en 2020, comme demandé par l'Assemblée générale dans ses résolutions 75/243 et 75/252. Le Comité a en outre été informé que la crise sanitaire avait entravé l'action menée en faveur du renforcement de l'application du principe de responsabilité en raison du passage au télétravail obligatoire et du fait qu'il avait fallu demander à des membres du personnel de délaisser leur travail pour s'occuper d'un certain nombre de questions administratives urgentes concernant la pandémie, comme l'établissement de nouvelles directives et politiques liées à la COVID-19.

25. Le Comité consultatif rappelle les observations et recommandations qu'il a formulées sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 dans son premier rapport sur le projet de budget-programme pour 2021, notamment la demande qu'il a adressée au Secrétaire général pour que celui-ci donne plus d'informations sur les conséquences de la crise sanitaire dans le prochain projet de budget-programme, notamment des informations sur les enseignements tirés, les meilleures pratiques, les mesures d'efficacité, l'harmonisation et la coopération dans l'ensemble du système des Nations Unies (A/75/7, chap. I, par. 12 à 15).

III. Recommandations

26. La décision que l'Assemblée générale est invitée à prendre est présentée au paragraphe 115 du rapport du Secrétaire général. **En ce qui concerne l'évaluation du dispositif d'application du principe de responsabilité à laquelle le Bureau des services de contrôle interne procède actuellement et qui devrait s'achever en juin 2021, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'en présenter les conclusions, y compris les éventuelles incidences financières, dans le onzième rapport concernant le dispositif. Sous réserve des observations et recommandations formulées dans les paragraphes ci-dessus, il recommande que l'Assemblée prie le Secrétaire général de présenter dans ses rapports l'issue de cette évaluation (en particulier en ce qu'elle a trait aux membres du personnel et aux hauts fonctionnaires qui auront été tenus responsables de leurs actions et aux mesures qui auront été prises de ce fait), les résultats quantitatifs et qualitatifs et les coûts concernant les différentes composantes du dispositif.**