



Assemblée générale

Distr. générale
3 mai 2022
Français
Original : anglais

Soixante-seizième session
Point 138 de l'ordre du jour
Projet de budget-programme pour 2022

Éradication du racisme et promotion de la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Quarantième rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires sur le projet de budget-programme pour 2022

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le rapport du Secrétaire général sur l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/76/771). À cette occasion, il a rencontré des représentants du Secrétaire général dans le cadre de réunions hybrides, qui lui ont fourni des renseignements supplémentaires et des éclaircissements avant de lui faire parvenir des réponses écrites le 12 avril 2022.

2. Dans son rapport, le Secrétaire général a indiqué qu'il a créé en septembre 2020 l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'ONU, chargée de mener un dialogue plus approfondi et d'élaborer un plan d'action stratégique à plus long terme pour le Secrétariat. Ce plan d'action a été finalisé et présenté au Secrétaire général au début de l'année 2022. Il proposait des actions concrètes pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale sur le lieu de travail et recensait les domaines à examiner plus avant afin de déterminer la meilleure façon de favoriser la diversité, l'équité et l'inclusion au Secrétariat. Afin de soutenir la mise en œuvre du plan d'action stratégique, le Secrétaire général recommande d'allouer des crédits au financement de postes et d'objets de dépense autres que les postes, en particulier pour la création du Bureau de la diversité, de l'équité et de l'inclusion au Bureau de la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité (A/76/771, par. 3 et 4).



II. Contexte

3. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la Charte des Nations Unies consacrait l'engagement des Nations Unies en faveur des droits humains, de la justice sociale et de la promotion de la paix mondiale, notamment dans le Préambule, l'Article premier, l'Article 8 et l'Article 55. Dès 1977, le Secrétariat avait pris des mesures pour lutter contre toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination raciale, au travers de la mise en place du « jury pour l'élimination de la discrimination », donnant suite à la résolution 31/26 dans laquelle l'Assemblée générale avait demandé que des enquêtes soient menées sur les allégations de traitement discriminatoire au Secrétariat faites par des membres du personnel. L'Assemblée avait également adopté des résolutions et des décisions, notamment en matière de ressources humaines, portant sur la question. Le Comité a également été informé des dispositions du Statut du personnel interdisant la discrimination et le harcèlement. **Le Comité consultatif prend note des mesures que l'ONU adopte depuis longtemps pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale, se félicite du renforcement de ces mesures et soutient les initiatives visant à éliminer le racisme et la discrimination raciale.**

4. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le Secrétariat a administré sa première enquête sur le racisme à la fin de 2020 afin d'évaluer les perceptions du personnel et d'orienter les activités de l'Équipe spéciale. L'enquête couvrait neuf domaines. Les domaines sur l'application des règles et règlements en matière de ressources humaines et les pratiques de recrutement et d'embauche de l'Organisation ont suscité le plus de réponses négatives. La gestion de la performance a reçu le plus de réponses positives, suivie de près par la confiance et le respect au sein de l'Organisation. Il ressort de l'analyse de près de 84 000 commentaires que les retours les plus négatifs concernaient la progression des carrières, l'équipe de direction et la gestion des ressources humaines. Un tiers des personnes ont indiqué avoir été victimes de discrimination, le plus souvent du fait de leur origine nationale (49 %), de leur identité raciale (38 %) ou de la couleur de leur peau (31 %). Parmi les personnes qui n'ont pas signalé les faits de discrimination raciale qu'elles ont subi, 72 % ont expliqué leur inaction par la crainte de ne pas voir leur plainte aboutir, par le manque de confiance ou encore par la crainte des représailles. Quant à celles qui avaient signalé un incident de discrimination raciale, 52 % se sont déclarées insatisfaites ou très insatisfaites de la gestion de leur cas. Dans tous les domaines, les femmes ont été beaucoup plus nombreuses que les hommes à déclarer avoir été victimes de diverses formes de discrimination raciale. Dans huit des neuf domaines concernés, les personnes s'identifiant comme « noires ou d'ascendance africaine » sont celles qui ont donné les réponses les plus négatives (ibid., par. 7 et 9 à 12).

5. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que l'enquête a été administrée à plus de 37 000 fonctionnaires dans tous les lieux d'affectation, tous types d'engagement confondus (permanent ou continu, de durée déterminée ou temporaire). Plus de 8 000 personnes ont répondu à l'enquête, soit 22 % de l'effectif de l'époque. L'enquête distincte menée auprès des non-fonctionnaires (plus de 8 000 personnes) a obtenu un taux de réponse de 1 %, ce qui ne permet pas d'évaluer l'ampleur du racisme dont peut être victime cette catégorie de personnel. Parmi les personnes interrogées qui ont déclaré avoir été victimes de discrimination raciale, les ressortissantes ou ressortissants d'États d'Afrique étaient les plus nombreux (38 %), suivis des ressortissantes ou ressortissants d'États d'Europe occidentale et autres États (33 %), des ressortissantes ou ressortissants d'États d'Asie et du Pacifique (27 %), des ressortissantes ou ressortissants d'États d'Amérique latine et des Caraïbes (22 %), puis des ressortissantes ou ressortissants d'États d'Europe orientale (15 %). Les réponses des employées qui s'identifiaient comme noires ou d'ascendance

africaine étaient nettement moins positives ; celles-ci avaient une perception plus négative des aspects de diversité et d'inclusion au Secrétariat et constituaient généralement la combinaison la moins positive des groupes raciaux et genrés.

6. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a également été informé des résultats de l'enquête de 2021 sur la motivation du personnel des Nations Unies menée auprès du personnel du Secrétariat. Environ 25 % des personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient été victimes de discrimination sur le lieu de travail, la plupart d'entre elles n'étant pas satisfaites de la manière dont leur cas avait été traité. À la question de savoir si les personnes, toutes classes confondues, étaient traitées avec dignité et leur avis pris en compte quelles que soient leur identité raciale, la couleur de leur peau, leur origine, leur religion, leur orientation sexuelle, leur nationalité ou leur appartenance ethnique les réponses des fonctionnaires ont été peu positives. **Le Comité consultatif prend note des résultats des enquêtes administrées et estime que d'autres enquêtes, fondées sur des sources de données et des analyses plus larges, et de nouvelles consultations avec les entités du système des Nations Unies sont nécessaires pour combattre et réduire complètement le racisme et la discrimination raciale (voir également par. 8 plus bas).**

7. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a également été informé que l'Équipe spéciale avait indiqué que le racisme et la discrimination raciale ainsi que leurs manifestations dans l'Organisation étaient peu connus, et qu'elle avait recommandé l'élaboration d'une définition standard des termes « racisme », « discrimination raciale », « antiracisme » et « préjugés raciaux implicites », ainsi que de cadres politiques et de formations, de même que l'établissement de processus de collecte, d'analyse et de suivi des données, en collaboration avec d'autres organisations du régime commun des Nations Unies, afin d'avoir une terminologie à l'échelle du système. S'agissant de la définition du racisme, le Comité a été informé, après avoir posé la question, que le Secrétariat avait l'intention, en consultation avec les parties prenantes, de revoir la définition figurant dans le plan d'action en tenant compte des matériaux de référence, des normes existantes et des définitions déjà disponibles, y compris à l'ONU, comme la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, et dans les institutions, fonds et programmes des Nations Unies. **Le Comité consultatif prend note des travaux de définition du racisme qui sont en cours et attend avec intérêt d'examiner les définitions et la terminologie pertinentes qui seront normalisées dans l'ensemble du système des Nations Unies.**

8. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a également reçu un exemplaire du plan d'action stratégique, assorti d'un tableau qui liste les mesures à prendre pour chaque activité dans chaque domaine de changement, le département ou le bureau responsable, l'activité connexe, les résultats attendus, les indicateurs de réussite et le calendrier d'exécution. **Le Comité consultatif note que le plan d'action stratégique est en cours d'élaboration, en particulier le tableau d'activités, mais il recommande que l'Assemblée générale demande au Secrétaire général de revoir ce plan d'action en prenant en compte des sources de données plus larges et une analyse plus approfondie, en coopération avec les entités du système des Nations Unies, et qu'il le lui présente pour examen dans son prochain rapport (voir par. 19 à 21 plus bas).**

9. Ayant demandé quels sont les organes intergouvernementaux et les organes d'experts chargés des questions de racisme et de discrimination raciale, le Comité a été informé qu'il y avait quatre mécanismes établis à la suite de la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée : le Groupe de travail intergouvernemental sur l'application

effective de la Déclaration et du Programme d'action de Durban ; le Comité spécial du Conseil des droits de l'homme chargé d'élaborer des normes complétant la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ; le Groupe d'éminents experts indépendants sur la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Durban ; et le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine. Le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) a assuré le secrétariat de tous ces mécanismes. Un organe conventionnel, le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, a également été créé ainsi que le mandat de rapporteur spécial sur les formes contemporaines de racisme, de discrimination raciale, de xénophobie et de l'intolérance qui y est associée, bénéficiant également de l'appui du HCDH. De plus, un mécanisme international d'experts indépendants et l'Instance permanente des personnes d'ascendance africaine ont été créés en 2021. **Le Comité consultatif compte que le Secrétariat s'appuiera sur les compétences et les résultats des travaux de ces organes intergouvernementaux et organes d'experts, selon le cas.**

10. S'agissant des autres entités des Nations Unies, le Comité consultatif a été informé, ayant posé la question, que l'Équipe spéciale avait administré un questionnaire aux organisations des Nations Unies afin de connaître les mesures qu'elles avaient prises pour lutter contre le racisme et de comparer les meilleures pratiques. Tenant compte des réponses de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques, de l'Union internationale des télécommunications, de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, du Fonds des Nations Unies pour l'enfance, de l'Organisation maritime internationale, de l'Organisation internationale du Travail, du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida et de l'Organisation internationale pour les migrations, l'Équipe spéciale avait établi que les organisations, qui étaient à des stades d'avancement différents sur cette question, n'avaient pas les mêmes méthodes. Par exemple, en 2021, le Programme alimentaire mondial avait créé un bureau de la diversité et de l'inclusion, sur le modèle du Groupe de la Banque mondiale, qui lui, s'étant fixé des objectifs officiels de diversité depuis 1998, avait un bureau de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, composé de sept fonctionnaires à temps plein, dirigé par un fonctionnaire de haut rang [directeur(trice)] et rendant compte au Président du Groupe de la Banque mondiale et au Vice-Président des ressources humaines. Des points focaux nommés dans des unités administratives venaient en complément. Le Comité a également été informé que le Corps commun d'inspection examinait les mesures et les mécanismes visant à prévenir et à combattre le racisme et la discrimination raciale dans les institutions du système des Nations Unies, et que ses conclusions éclaireraient davantage les mesures prises pour lutter contre la discrimination dans l'Organisation. **Le Comité consultatif compte que le Secrétariat appliquera les enseignements et les meilleures pratiques tirés de l'expérience des entités du système des Nations Unies en matière de lutte contre le racisme.**

III. Proposition du Secrétaire général

11. Le Secrétaire général propose de créer un bureau de la diversité, de l'équité et de l'inclusion relevant du Bureau de la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, qui dirigerait les activités de lutte contre le racisme et la discrimination raciale et de soutien à la diversité, à l'équité et à l'inclusion dans toutes les catégories et à tous les niveaux de personnel, ainsi que l'application systématique du plan d'action stratégique dans l'ensemble du Secrétariat (A/76/771, par. 16).

12. Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé que le bureau proposé coordonnerait, suivrait, défendrait, intégrerait et assurerait la durabilité à long terme des mesures visant à atteindre la diversité, l'équité et l'inclusion, et s'attaquerait à toutes les formes de discrimination, y compris le racisme et la discrimination raciale et les effets conjugués de la discrimination croisée. Il coordonnera et soutiendra les mesures internes visant à lutter contre la discrimination, renforcera les mécanismes internes de responsabilisation, y compris les enquêtes, afin d'instaurer la confiance, d'améliorer la crédibilité du système de justice interne et de répondre aux allégations d'injustice dans les politiques et pratiques concernant les ressources humaines. Il contrôlera et assurera le suivi de toutes les décisions finales prises par les hauts responsables [Secrétaire général(e) adjoint(e) et Sous-Secrétaire général(e)], les promotions, les réaffectations latérales, l'affectation à des projets ou des missions spéciales, les affectations temporaires et les cessations de service. Relevant du Bureau de la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, ce bureau permettrait d'assurer l'indépendance des responsabilités de contrôle et de centraliser la coordination et la collaboration de haut niveau des activités des départements et bureaux d'exécution chargés de traiter des questions telles que la parité des genres, l'exploitation et les atteintes sexuelles, le harcèlement sexuel, le handicap et l'inclusion. **Le Comité consultatif est d'avis que la création d'un bureau de la diversité, de l'équité et de l'inclusion n'est pas pleinement justifiée à ce stade, d'autant plus que son champ d'application dépasse le contexte du racisme et de la discrimination raciale, et que la proposition ne tient pas compte des ressources existantes au Secrétariat consacrées à des tâches apparentées ; il recommande donc que ce bureau ne soit pas créé (voir par. 19 à 21 plus bas).**

13. Au paragraphe 20 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'il nommera également un(e) conseiller(ère) spécial(e) pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'ONU, qui sera engagé(e) sur la base des services effectifs et dont le contrat-cadre sera financé par des contributions volontaires. Ayant posé la question, le Comité a été informé que ce rôle était de nature temporaire et visait à établir une base solide pour lutter contre la discrimination dans l'Organisation à long terme et à soutenir l'exécution du plan d'action stratégique. Le Comité a également été informé que le 18 mars 2022, le Contrôleur a approuvé la création de cet emploi de temporaire pour une période de deux ans. **Le Comité compte que le (la) conseiller(ère) spécial(e) collaborera avec toutes les entités du système des Nations Unies afin de garantir une démarche cohérente à l'échelle du système.**

14. S'agissant de la structure de gouvernance, le Secrétaire général compte créer un groupe directeur qui sera chargé de guider et superviser l'opérationnalisation, l'application et l'intégration complètes du plan d'action stratégique. Il sera composé de hauts fonctionnaires et sera présidé par le (la) conseiller(ère) spécial(e) (ibid., par. 21). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que le groupe fournira des orientations et des conseils de fond au bureau proposé. **Le Comité consultatif souligne qu'il importe d'avoir une structure de gouvernance efficace et compte que le groupe directeur assurera la supervision et la cohérence de l'exécution des initiatives de lutte contre le racisme.**

15. **Le Comité consultatif note qu'il importe de disposer de compétences externes et indépendantes permettant de garantir l'impartialité et de lutter contre d'éventuels comportements racistes et préjugés lors de l'examen des politiques et pratiques de l'Organisation, par exemple en matière de gestion des ressources humaines, en particulier la liste de réserve.**

Ressources proposées

16. Des ressources supplémentaires sont proposées au titre des postes et des objets de dépense autres que les postes pour le nouveau bureau et le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, ainsi que pour le Département de l'appui opérationnel et le Département de la communication globale (ibid., par. 19). On trouvera dans le tableau 5 du rapport le total des ressources proposées par chapitre du budget-programme et par exercice.

Ressources supplémentaires à prévoir (avant actualisation des coûts)

(En milliers de dollars des États-Unis)

	<i>Montants nécessaires pour 2022</i>	<i>Montants nécessaires pour 2023</i>
Chapitre 29A (Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité)	1 324,3	3 273,3
Chapitre 29B (Département de l'appui opérationnel)	800,0	1 629,1
Chapitre 28 (Communication globale)	50,9	175,9
Total (déduction faite des contributions du personnel)	2 175,2	5 078,3
Chapitre 36 (Contributions du personnel)	125,7	425,4
Total (contributions du personnel incluses)	2 300,9	5 503,7

17. Dans le rapport, il est indiqué que les ressources susmentionnées pour 2022 n'ont pas été inscrites dans le projet de budget-programme pour 2022. Par conséquent, des ressources supplémentaires d'un montant total de 2 175 200 dollars seraient nécessaires au titre des chapitres 29A, 29B et 28 du budget-programme de 2022. Il faudra inscrire au chapitre 36 (Contributions du personnel) des crédits supplémentaires de 125 700 dollars à compenser par l'inscription du même montant au chapitre premier des recettes (Recettes provenant des contributions du personnel). Les ressources nécessaires en 2023, d'un montant total de 5 078 300 dollars, déduction faite des contributions du personnel, seront inscrites dans le projet de budget-programme pour 2023 (ibid., par. 43 à 45).

18. Les postes et les emplois de temporaire proposés sont répartis comme suit :

a) Au Bureau de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, un poste de directeur(trice) (D-2), un poste de spécialiste hors classe de la gestion de programme (P-5), un poste de spécialiste hors classe des ressources humaines (P-5), un poste de spécialiste de la gestion de programme (P-4), un poste de responsable de la communication et de la sensibilisation (P-4), un poste de spécialiste de la gestion de programme (adjoint de 1^{re} classe) (P-2) et un poste d'assistant(e) aux programmes [agent des services généraux (autres classes)] ;

b) Au Bureau des ressources humaines, deux postes de spécialistes des ressources humaines (P-4) et un poste de spécialiste des ressources humaines (P-3), ainsi qu'un emploi de temporaire de spécialiste des ressources humaines (P-4), un emploi de temporaire de spécialiste des ressources humaines (P-3) et un emploi de temporaire de juriste (P-4) ;

c) Au Département de l'appui opérationnel, un poste de spécialiste des ressources humaines (P-4), un poste de spécialiste des données (P-4), un poste d'analyste de processus (P-3), un poste de spécialiste du développement du

personnel (P-3) et un poste de conseiller(ère) du personnel (P-3), ainsi que deux emplois de temporaire de spécialistes des ressources humaines (P-3) ;

d) Au Département de la communication globale, un spécialiste de l'information (P-3).

19. On trouvera à l'annexe I du rapport les organigrammes des départements et bureaux concernés. Ayant posé la question, le Comité a été informé que le bureau proposé relèverait directement de la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité. Il a également reçu les définitions d'emploi des postes proposés. Le Comité consultatif prend note du flou entourant le champ d'application et le rattachement hiérarchique du bureau proposé ainsi que le risque de double emploi avec des postes existants au Secrétariat, par exemple dans le domaine des ressources humaines ; il compte que le Secrétariat apportera les précisions voulues concernant le champ d'application et le rattachement hiérarchique, et qu'il remédiera au risque de double emploi des ressources existantes. **Conscient de la nécessité de faire des gains d'efficacité et d'intégrer les mesures visant à éliminer le racisme et la discrimination raciale, le Comité juge également qu'il est utile de désigner des points focaux dans les départements et les bureaux.**

20. **Compte tenu des observations qu'il a formulées plus haut (par. 6, 8 à 10, 12 et 19), notamment la nécessité d'avoir des données et des analyses plus complètes et de réviser le plan d'action stratégique, le Comité consultatif est d'avis qu'il faut étudier la proposition plus en avant. Il estime que la proposition aurait dû comprendre une vue d'ensemble complète des questions connexes, notamment les textes (Statut et Règlement du personnel) applicables ; les points communs avec des questions de ressources humaines telles que le recrutement et les affaires disciplinaires ; la collaboration avec d'autres entités des Nations Unies ; et les ressources financières globales concernées, qu'il s'agisse des ressources existantes pour les fonctions connexes ou les ressources proposées. De plus, compte tenu des effets à l'échelle du système, le Comité est d'avis que le modèle de financement devrait être réévalué, de sorte à déterminer si le budget-programme ou d'autres sources de financement seraient plus appropriés.**

21. **Afin de soutenir les mesures de lutte contre le racisme et la discrimination raciale et d'améliorer la proposition et le plan d'action stratégique, en consultation avec le(la) conseiller(ère) spécial(e), qui seront soumis à l'Assemblée générale à la partie principale de sa soixante-dix-huitième session, le Comité consultatif recommande que soient approuvés huit emplois de temporaire (autres que pour les réunions), pour 18 mois, à compter du 1^{er} juillet 2022, répartis comme suit : a) au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité : 1 poste de directeur(trice) (D-2), 1 poste de spécialiste de la gestion de programme (hors classe) (P-5), 1 poste de spécialiste hors classe des ressources humaines (P-5), 1 poste de spécialiste de la gestion de programme (P-4), 1 poste de responsable de la communication (P-4), 1 poste de spécialiste de la gestion de programme (adjoint de 1^{re} classe) (P-2) et 1 poste de spécialiste des ressources humaines (P-4) ; et b) au Département de l'appui opérationnel, 1 poste de spécialiste de la science des données (P-4). Le montant des dépenses opérationnelles correspondantes devrait être ajusté en conséquence.**

22. Au titre des dépenses de fonctionnement, un montant total de 512 800 dollars est proposé pour les services contractuels, notamment pour des sessions de formation en groupe sur la diversité, l'équité et l'inclusion et la lutte contre le racisme ainsi que des sessions de sensibilisation ; pour des produits et des services spécialisés de recrutement et de dotation en personnel à l'appui de la lutte contre le racisme ; et pour la formation [A/76/771, par. 30 e), et 39 f) et g)]. **Compte tenu de ce qui précède, le Comité consultatif recommande une réduction globale de 40 % (soit 205 100**

dollars) du montant total des ressources proposées au titre des services contractuels.

23. Des ressources d'un montant total de 417 000 dollars sont également proposées au titre des consultants, notamment pour l'édition de supports de communication, de sensibilisation et d'éducation ; pour examiner les besoins globaux en matière d'apprentissage, recenser les lacunes et élaborer des programmes ; et pour appuyer l'acquisition de services d'évaluation externe, la mise au point de la formation et d'autres tâches spécialisées [ibid., par. 25 b), 30 c) et 39 d)]. **Compte tenu de ce qui précède, le Comité consultatif recommande une réduction de 30 % (soit 125 100 dollars) du montant total des ressources proposées au titre des consultants et des services contractuels.**

IV. Questions diverses

Mécanisme de communication de l'information

24. Ayant posé la question, le Comité a été informé que le Secrétaire général devrait rendre compte de ses activités dans le cadre des travaux des organes délibérants des Nations Unies, notamment dans son rapport intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel ». **Le Comité consultatif compte que la proposition révisée mentionnée ci-dessus comprendra un examen du mécanisme de communication de l'information, étant donné que les mesures de lutte contre le racisme dépassent les questions de ressources humaines.**

Base de données ClearCheck

25. S'agissant de l'inscription des fonctionnaires accusés de comportement raciste sur une liste spéciale telle que ClearCheck, le Comité, ayant posé la question, a été informé que celle-ci ne couvrait que les fautes telles que l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, mais qu'on étudiait la possibilité de l'étendre à d'autres types de fautes. S'il est établi que des membres du personnel ont eu un comportement raciste et qu'ils ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire, ces informations pourraient être consignées dans la base de données ClearCheck à l'avenir. **Le Comité consultatif compte que la proposition révisée prévoira que les membres du personnel accusés de racisme puissent être inscrits dans une base de données telle que ClearCheck.** Les observations et recommandations du Comité sur les affaires disciplinaires figurent dans son rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 (A/76/724).

Principe de responsabilité

26. S'agissant du principe de responsabilité concernant les responsables hiérarchiques, le Comité, ayant demandé des précisions, a été informé que lorsqu'ils signaient un contrat de mission avec le Secrétaire général, les hauts fonctionnaires s'engageaient à faire tout leur possible pour prévenir toutes les formes d'inconduite, y compris la discrimination fondée sur la race ou le handicap, de la part du personnel placé sous leur autorité, et à intervenir face à toute violation et à y remédier. Ils s'engageaient en outre à promouvoir une culture exempte de toute forme de discrimination et à intervenir rapidement en cas d'allégations de ce type. Enfin, les contrats de mission contenaient des indicateurs de diversité en faveur de l'égalité des genres et de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. **Le Comité compte que les mesures visant à renforcer le principe de responsabilité, en particulier en ce qui concerne les responsables hiérarchiques, seront prises en compte dans la proposition révisée.** Le Comité formule des observations et des recommandations

détaillées sur le principe de responsabilité dans son onzième rapport sur l'application du principe de responsabilité portant sur le renforcement de l'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (A/76/728).

V. Conclusion

27. Les décisions que l'Assemblée générale est invitée à prendre sont énoncées au paragraphe 47 du rapport du Secrétaire général. **Sous réserve des observations et recommandations qu'il a formulées plus haut, le Comité consultatif se prononce contre la proposition de création d'un bureau de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, mais, à l'appui de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, recommande que l'Assemblée générale :**

a) **Approuve la création de 8 nouveaux emplois de temporaire pour 18 mois, comme indiqué au paragraphe 21 plus haut ;**

b) **Approuve l'ouverture d'un crédit supplémentaire d'un montant de 1 194 200 dollars, dont 861 400 dollars au chapitre 29A (Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité) et 332 800 dollars au chapitre 29B (Département de l'appui opérationnel) du budget-programme de 2022 ;**

c) **Approuve l'ouverture d'un crédit supplémentaire d'un montant de 55 700 dollars à inscrire au chapitre 36 (Contributions du personnel) du budget-programme de 2022, à compenser par l'inscription du même montant au chapitre premier des recettes (Recettes provenant des contributions du personnel).**