



Assemblée générale

Distr. générale
24 octobre 2022
Français
Original : anglais

Soixante-dix-septième session
Point 143 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Activités du Bureau de la déontologie

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 sur les activités du Bureau de la déontologie (A/77/75), présenté en application de la résolution 60/254 de l'Assemblée générale. À cette occasion, il a obtenu un complément d'information et des éclaircissements avant de recevoir des réponses écrites le 30 septembre 2022.

II. Activités du Bureau de la déontologie

2. En 2021, le Bureau de la déontologie a été saisi de 1 848 demandes de services, contre 1 681 en 2020, 2 141 en 2019, 1 966 en 2018 et 1 490 en 2017 (ibid., figure I). Sur les 1 848 demandes reçues, 836 étaient des demandes de conseils en matière de déontologie et 128 portaient sur la protection contre les représailles ; 242 avaient trait au dispositif de transparence financière, 128, à la sensibilisation, 102, à la cohérence des politiques, 27, aux normes et 218 relevaient de la catégorie Autres questions (ibid., par. 21). Le Comité consultatif relève que les demandes de services ont globalement augmenté en 2021 par rapport à 2020, mais précise que le nombre de demandes reste inférieur aux niveaux de 2018 et 2019.

3. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'en plus des 36 827 fonctionnaires que compte le Secrétariat, le Bureau de la déontologie devait s'occuper en tout de 39 065 fonctionnaires des entités des Nations Unies qui ne disposaient pas encore de leurs propres déontologues, tels le Centre du commerce international, la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche, la Commission de la fonction publique internationale, l'Université des Nations Unies, la Cour internationale de Justice et l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes). Le Secrétaire général indique également qu'environ 17 000 membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, à l'exclusion



du personnel en tenue, sont couverts par le Bureau aux fins de la mise en œuvre de la politique de protection contre les représailles, ce qui porte à environ 56 000 le nombre total estimé de personnel concerné par ses services ([A/77/75](#), par. 17). À la demande de précisions du Comité, il a été répondu que le Bureau ne recevait pas de ressources extrabudgétaires pour les services fournis aux entités susmentionnées, sauf pour ce qui est de leur participation, le cas échéant, au dispositif de transparence financière sur la base du partage des coûts.

4. Le Comité consultatif note que, malgré les services très complets fournis par le Bureau de la déontologie à un certain nombre d'entités des Nations Unies, seuls les coûts correspondant aux services dispensés dans le cadre du dispositif de transparence financière sont partagés. Il estime qu'un accord de partage ou de recouvrement des coûts devrait être trouvé avec toutes les entités qui bénéficient des services du Bureau et recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de passer en revue les solutions possibles de partage et de recouvrement des coûts avec les entités qui bénéficient des services du Bureau et d'en rendre compte dans son prochain rapport.

Conseils et avis

5. Le Secrétaire général indique que les demandes de conseils en matière de déontologie, qui constituent 45 % du total des demandes adressées au Bureau en 2021, ont continué de représenter la majorité des demandes (*ibid.*, fig. III). Comme pour les périodes précédentes, elles concernaient en majorité les activités extérieures (*ibid.*, fig. IV). Le Bureau a reçu 836 demandes de conseils en 2021, contre 691 en 2020, ce qui représente une augmentation de 21 %. Ces 836 demandes se répartissaient comme suit : activités extérieures (412) ; questions liées à l'emploi (78) ; vérification des antécédents avant le recrutement (78) ; dons et distinctions honorifiques (78) ; autres conflits d'intérêts, relatifs notamment aux placements et avoirs personnels et aux restrictions applicables après la cessation de service (77) ; procédures de signalement de manquements (57) ; intégrité institutionnelle (56) ([A/77/75](#), fig. V).

6. Dans son rapport, le Secrétaire général fait état du vif intérêt dont continuent de témoigner les demandes d'orientations sur le champ des activités que les membres du personnel sont autorisés à exercer en dehors de l'Organisation, concernant en particulier : a) les occupations et emplois exerçables à l'extérieur, y compris pendant un congé spécial sans traitement ; b) les activités extérieures qui intéressent les buts, travaux ou intérêts de l'Organisation ; c) les conseils d'administration, comités ou organismes similaires extérieurs à l'Organisation ; d) la publication d'articles ou de livres ; e) les activités politiques ; f) les activités sociales et caritatives. Le Secrétaire général indique également que le Groupe de la déontologie s'est penché sur le recours que font au congé spécial sans traitement certains membres du personnel désireux d'accepter une affectation temporaire dans d'autres organisations internationales ou intergouvernementales et a conclu qu'il était nécessaire de procéder sur ce point avec cohérence afin de limiter cette utilisation, étant donné la nature du congé spécial sans traitement (*ibid.*, par. 25 et 72).

7. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a obtenu des précisions concernant la disposition 5.3 du Règlement du personnel et son paragraphe b), portant sur l'octroi d'un congé spécial, et l'instruction administrative [ST/AI/2000/13](#) relative aux activités en dehors de l'Organisation, quant aux cas dans lesquels un congé spécial peut être accordé aux fins de l'exercice d'une profession ou d'un emploi en dehors de l'Organisation, sous réserve que l'assentiment prévu à la section 3 de l'instruction administrative soit donné. En outre, les fonctionnaires en congé, avec ou sans traitement, demeurent, en tant que fonctionnaires, au service de l'Organisation des Nations Unies et astreints à ses règles et règlements. Le Comité a été informé que,

eu égard à l'obligation faite au personnel de veiller à garder son indépendance et son impartialité, et notamment de ne solliciter ni n'accepter d'instructions d'aucun gouvernement ni d'aucune autorité extérieure à l'Organisation, il existe un risque important de conflit d'intérêts lorsque des fonctionnaires demandent un congé spécial sans traitement pour exercer un emploi en dehors de l'Organisation, en particulier si les fonctions visées impliquent des services au gouvernement d'un État ou à une organisation internationale.

8. Le Comité consultatif note que l'octroi d'un congé spécial sans traitement est limité à des situations et à des circonstances particulières de la vie, dans le but de réduire le risque potentiel de conflit d'intérêts susceptible de se présenter lorsque le personnel exerce un emploi en dehors de l'Organisation, notamment auprès d'un gouvernement national ou d'une organisation internationale. Notant la forte demande constatée en matière d'orientations plus claires sur le champ des activités que les membres du personnel sont autorisés à exercer en dehors de l'Organisation, ainsi que sur les risques associés, le Comité compte que le prochain rapport du Secrétaire général offrira de plus amples informations sur cette question avec, notamment, une analyse des tendances récentes.

9. En ce qui concerne l'intégrité institutionnelle, le Comité consultatif note que le nombre de questions reçues a continué d'augmenter (28 questions en 2019 ; 45 en 2020 ; 56 en 2021), et que la majorité de ces questions (11 en 2019, 39 en 2020 et 46 en 2021) portait sur les conflits d'intérêts institutionnels ([A/77/75](#), par. 26 ; voir également [A/76/551](#), par. 6). **Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général continuera à fournir des informations sur les demandes de conseils relatives à l'intégrité institutionnelle et que les risques connexes feront l'objet d'un suivi et d'un point dans le prochain rapport.**

Dispositif de transparence financière

10. Le Bureau administre le dispositif de transparence financière pour le compte de certaines entités du système des Nations Unies, sur la base du partage des coûts. En 2021, 5 043 fonctionnaires ont fait une déclaration contre 5 904 en 2020, soit 14,8 % de moins que l'année précédente ([A/77/75](#), par. 36, et figure VII). Au total, 99,9 % des fonctionnaires concernés ont présenté une déclaration de situation financière en 2021. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que trois fonctionnaires du Secrétariat dont la déclaration n'était pas conforme ont été orientés vers les entités concernées pour qu'elles prennent des mesures (*ibid.*, par. 36, et annexe). Il indique également que les contrôleurs externes du dispositif ont recensé 152 déclarants (3 %) ayant un ou plusieurs conflit(s) d'intérêts potentiel(s), le nombre total des conflits d'intérêts possibles étant de 173 : 84 recommandations ont été faites concernant des activités extérieures (49 %), 51 (29 %) concernant les relations familiales et 37 (21 %) sur des activités financières ([A/77/75](#), par. 39).

11. En réponse aux questions du Comité consultatif, il lui a été indiqué que le dispositif de transparence financière était la seule activité du Bureau de la déontologie faisant l'objet d'un partage des coûts et que les frais recouverts concernaient les catégories suivantes de personnel : a) le personnel des entités du Secrétariat financées au moyen de ressources budgétaires autres que le budget ordinaire et le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix de l'Organisation ; b) le personnel des bureaux de la déontologie et les hauts fonctionnaires des fonds et programmes des Nations Unies ayant rang de sous-secrétaire général(e) ou un rang supérieur ; c) le personnel d'autres organismes des Nations Unies qui confient au Secrétariat les tâches relatives au dispositif de transparence financière.

12. Il a été expliqué au Comité consultatif que la participation d'autres entités du système des Nations Unies au dispositif permettait d'appliquer les mesures de

transparence financière de manière cohérente à l'échelle du système, que ces entités étaient ainsi mieux préparées à gérer les risques de conflits d'intérêts et que les économies d'échelle étaient plus importantes. Suivant ces modalités, les coûts relatifs au fonctionnement du dispositif ont été répartis entre toutes les entités participantes, y compris les frais d'ordre technique, les frais liés à l'examen, les dépenses de fonctionnement et les frais administratifs, associés, notamment, à la mise au point, à la maintenance et à l'hébergement du système, à l'assistance technique et à l'examen des déclarations de situation financière. Les coûts englobaient les éléments suivants : a) l'examen des dossiers par le (la) prestataire de services externe conformément au contrat conclu avec lui ou elle par l'Organisation des Nations Unies ; b) l'appui administratif et connexe fourni dans le cadre du dispositif ; c) la mise au point, la mise à niveau et la maintenance de la plateforme en ligne utilisée pour le dispositif, ainsi que l'appui technique fourni dans ce contexte par le Bureau de l'informatique et des communications.

13. Le Comité consultatif a voulu savoir comment étaient ventilés les coûts associés au dispositif de transparence financière, mais n'a pas obtenu les renseignements en question. Il recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de fournir dans le prochain rapport des précisions détaillées sur les coûts associés au dispositif, y compris les montants facturés aux autres entités.

14. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le taux de participation à l'initiative de déclaration publique volontaire, qui concerne les fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général(e) ou un rang supérieur, a augmenté de 79,7 % en 2020 à 84,9 % en 2021. Au total, 135 hauts fonctionnaires parmi les 159 concernés ont choisi de rendre public un état récapitulatif de leur patrimoine, de leurs dettes et de leurs intérêts extérieurs sur la page Web du Secrétaire général ; 18 ont choisi de ne pas participer pour des raisons de sécurité ou des considérations liées à la vie privée, ou pour des raisons culturelles ; 6 n'ont pas indiqué s'ils avaient décidé ou non de participer ; 7 n'ont pas pu participer car l'examen de leur déclaration n'était pas terminé au moment de l'établissement du présent rapport. Le Comité consultatif note que la page Web du Secrétaire général consacrée à l'initiative de déclaration publique volontaire offre des informations limitées sur le patrimoine, les dettes et les intérêts extérieurs des hauts fonctionnaires.

15. Le Comité consultatif estime que qualifier cette initiative de « déclaration publique volontaire » peut donner à tort l'impression que toutes les informations communiquées au Bureau de la déontologie dans le cadre du dispositif de transparence financière sont consultables sur la page Web correspondante. En outre, il est préoccupé par le fait qu'il n'est pas fixé de normes claires quant au niveau d'information rendu public par les hauts fonctionnaires ayant choisi de participer. Tout en reconnaissant l'importance de l'initiative et l'effort positif qu'elle constitue dans le sens d'une plus grande transparence au sein de l'Organisation, le Comité est d'avis que des améliorations sont nécessaires pour qu'elle puisse atteindre pleinement ses objectifs. Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'affiner les critères correspondant au type et au niveau d'information à communiquer lorsque l'on décide de participer à l'initiative, et d'en informer l'Assemblée dans son prochain rapport.

Protection contre les représailles

16. En 2021, le Bureau de la déontologie a reçu 128 demandes au titre de la circulaire du Secrétaire général relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des

enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2017/2/Rev.1), soit 7 % de moins qu'en 2020, année où le nombre de demandes a atteint 138. Sur les 128 demandes reçues en 2021, 84 étaient des demandes de conseils plutôt que des demandes de protection. Sur les 44 demandes restantes, 37 ont donné lieu à l'ouverture d'examens préliminaires. Six concernaient des examens de deuxième niveau demandés par du personnel des fonds et programmes représentés au sein du Groupe de la déontologie (ibid., par. 44 à 46).

17. En 2021, le Bureau de la déontologie a procédé à 34 examens préliminaires dans un délai moyen de 13,3 jours suivant la réception de toutes les informations demandées, ce qui est conforme au délai de 30 jours prévu dans la circulaire. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que, sur ces 34 examens préliminaires, il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles dans 31 cas (la majorité des allégations de manquements ou d'irrégularités concernaient des différends sur le lieu de travail ou des conflits interpersonnels) et que les trois cas pour lesquels il y avait présomption de représailles, selon le Bureau, ont été renvoyés au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) pour enquête et étaient toujours en cours d'examen par le BSCI au 31 décembre 2021. En outre, le BSCI n'a pas renvoyé en 2021 d'affaires au Bureau de la déontologie aux fins de l'adoption de mesures de prévention (ibid., par. 47 à 55, tableau 1 et figure VIII).

18. Le Comité consultatif note que le nombre de demandes de renseignements au titre de la politique de protection contre les représailles a diminué en 2021. Il note également que trois dossiers renvoyés au BSCI pour enquête étaient toujours en cours d'examen au 31 décembre. Le Comité rappelle que, dans le cadre de la première enquête sur le racisme administrée en 2020 par le Secrétariat afin d'évaluer comment le personnel percevait l'ampleur du phénomène du racisme et de la discrimination raciale au sein de l'Organisation, 52 % des personnes qui avaient signalé un incident de discrimination raciale se sont déclarées insatisfaites ou très insatisfaites de la manière dont la situation avait été gérée, et seulement 13 % ont déclaré avoir trouvé une forme de soutien ou de protection contre les représailles (A/76/771, par. 11). **Étant donné la place centrale qu'occupe la politique de protection contre les représailles dans le renforcement de la transparence et le respect du principe de responsabilité au sein de l'Organisation, ainsi que dans son système d'administration de la justice, le Comité consultatif compte que des informations plus détaillées figureront dans le prochain rapport sur les tendances qui peuvent être dégagées et sur les problèmes existants, notamment, ainsi que sur la connaissance que le personnel a de cette politique et la mesure dans laquelle il y a recours.**

Gestion des dons

19. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que des progrès ont été réalisés en 2021 dans la mise au point d'un registre en ligne des dons, les exigences fonctionnelles mises en lumière dans le cadre du projet pilote ayant servi à concevoir un prototype de registre fondé sur des technologies récentes, à partir duquel il s'agit maintenant de mettre au point une solution modulable satisfaisant à toutes les normes informatiques, notamment de cybersécurité. Une avancée est prévue en 2022 dans les travaux sur le registre (A/77/75, par. 30). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que l'exécution du projet étant subordonnée à une obligation de moyens, c'était l'évolution des priorités en matière de reprise après sinistre et de continuité des opérations qui expliquait pour l'essentiel la réaffectation de ressources limitées à d'autres initiatives requérant d'urgence l'attention de l'Organisation. Il a été précisé au Comité que les priorités du plan de travail avaient été une nouvelle fois redéfinies.

20. Le Comité consultatif constate que la mise en place d'un registre centralisé en ligne de tous les dons n'a guère avancé et rappelle une fois de plus qu'il a recommandé d'analyser les avantages du projet pilote, les enseignements à en tirer et les éléments nécessaires au développement d'un tel registre avant qu'une mise en service soit envisagée dans l'ensemble du Secrétariat (voir [A/76/551](#), par. 13, [A/75/515](#), par. 10, [A/74/539](#), par. 14, et [A/73/183](#), par. 16). Le Comité répète qu'il est impératif de pouvoir surveiller, suivre et contrôler comme il convient la réception, la conservation et la cession des dons dans le registre mondial en ligne ainsi que les pouvoirs dont disposent les différents chefs d'entités en la matière, et compte qu'un point sur les progrès réalisés sera fait dans le prochain rapport du Secrétaire général.

Sensibilisation, formation et éducation

21. En 2021, le Bureau de la déontologie a mené, entre autres activités de sensibilisation, de formation et d'éducation, 226 réunions d'information sur la déontologie, adaptées aux besoins des destinataires, dont 64 à l'intention des fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général(e) ou un rang supérieur et ayant pris leurs fonctions depuis peu. Dans son rapport, le Secrétaire général précise qu'en 2021, 12 733 membres du personnel des Nations Unies ont suivi le cours en ligne obligatoire sur la déontologie et l'intégrité ([A/77/75](#), par. 56 et 62). **Le Comité consultatif prend note des mesures prises par le Bureau de la déontologie en matière de sensibilisation, de formation et d'éducation, dans le cadre en particulier des réunions d'information sur la déontologie conçues en fonction des besoins, et l'encourage à poursuivre cette sensibilisation.**

III. Proposition relative à l'indépendance du Bureau de la déontologie

22. Le Secrétaire général, dans la partie III de son rapport, a fait des recommandations quant aux mesures qui pourraient aider à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie ; il y rappelle, au paragraphe 82, les trois mesures soumises à l'approbation de l'Assemblée générale, qui étaient également proposées dans ses rapports précédents sur les activités du Bureau de la déontologie [[A/76/76](#), par. 56 à 59 ; [A/75/82](#), par. 60 à 68 ; [A/73/89](#), par. 94, al. a) à c)]. Le Comité consultatif rappelle que ses observations et recommandations sur les propositions du Secrétaire général figurent dans ses rapports correspondants ([A/76/551](#), par. 16 à 25 ; [A/75/515](#), par. 13 à 17 ; [A/74/539](#), par. 15 ; [A/74/183](#), par. 17 à 19). Le Comité note que l'Assemblée a décidé dernièrement, en mars 2022, de ne pas se prononcer sur plusieurs rapports relatifs aux ressources humaines, y compris les rapports susmentionnés du Secrétaire général et du Comité.

23. Les trois propositions soumises à l'Assemblée générale demeurent, comme dans les précédents rapports : a) la présentation directe du rapport annuel du Bureau de la déontologie à l'Assemblée générale ; b) le renforcement du rôle du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit, qui superviserait une partie des activités du Bureau de la déontologie ; c) le reclassement du poste de Chef du Bureau de la déontologie, dont le (la) prochain(e) titulaire serait nommé(e) au rang de sous-secrétaire général(e), au lieu de directeur ou directrice (D-2) [[A/73/89](#), par. 94, al. a) à c), et [A/76/76](#), par. 56).

24. À la question du Comité consultatif concernant les informations nouvelles communiquées depuis le dernier rapport, il a été répondu qu'un nouvel élément du rapport actuel est le renvoi fait au rapport du Corps commun d'inspection, intitulé « Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies »

(JIU/REP/2021/5), dans lequel l'Inspectrice a invité instamment l'Assemblée générale à approuver les propositions du Secrétaire général afin de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, conformément aux recommandations et normes formulées par le Corps commun d'inspection et aux bonnes pratiques établies. Le Secrétaire général précise que ses rapports [A/77/75](#), [A/76/76](#), [A/75/82](#) et [A/74/78](#) répondaient aux recommandations formulées par le Comité consultatif en fournissant une analyse de la charge de travail et des explications complémentaires sur les mesures proposées.

25. Le Comité consultatif réitère que les rapports passés et présents fournissent peu d'informations nouvelles à cet égard et que l'analyse de la charge de travail, de la structure et des fonctions du Bureau de la déontologie ainsi que des répercussions pour les autres entités n'est pas assez approfondie. Il constate une fois de plus qu'il n'a pas reçu suffisamment d'informations supplémentaires qui auraient confirmé le bien-fondé de ces propositions et répondu à ses nouvelles questions (voir aussi [A/76/551](#), par. 18).

26. À la question de savoir si le rapport du Bureau de la déontologie était présenté directement aux organes directeurs, il a été répondu au Comité consultatif que les bureaux de la déontologie du Programme des Nations Unies pour le développement, du Fonds des Nations Unies pour la population et du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets présentent leurs rapports annuels directement à leur conseil d'administration et au (à la) chef de l'administration, et que le bureau de la déontologie du Fonds des Nations Unies pour l'enfance présente également son rapport annuel à son conseil d'administration. Le Comité a également été informé qu'au Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida, à l'Organisation de l'aviation civile internationale et à l'Organisation mondiale de la Santé, le (la) responsable de la fonction déontologie rend compte directement à l'organe directeur.

27. Le Comité consultatif affirme depuis longtemps que toute modification de la taille du Bureau, de son rattachement hiérarchique et de son dispositif de gouvernance aurait des conséquences importantes pour le Secrétariat et l'Organisation dans son ensemble (voir [A/73/183](#), par. 19, [A/74/539](#), par. 15, [A/75/515](#), par. 14, et [A/76/551](#), par. 20). Le Comité note à nouveau qu'en l'absence d'informations sur l'incidence des révisions proposées, il n'est toujours pas en mesure de faire de nouvelles recommandations (voir également [A/76/551](#), par. 20).

28. En ce qui concerne un rôle de contrôle du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit dans certaines activités du Bureau de la déontologie, il a été indiqué de nouveau au Comité, à sa demande, que l'objectif de la mesure proposée consistait à formaliser les pratiques informelles existant actuellement entre les deux bureaux indépendants, aux fins d'une plus grande indépendance opérationnelle et d'une meilleure application du principe de responsabilité, en ce qui concernait le Bureau. Il a également été rappelé qu'en vertu de la proposition, il était prévu, dans le cadre de la procédure de recrutement et d'évaluation des résultats du ou de la chef du Bureau, que le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit conseille le Secrétaire général sur la performance du (de la) chef en examinant le plan de travail annuel du Bureau. **Le Comité consultatif note que le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit est un organe subsidiaire de l'Assemblée qui exerce des fonctions consultatives spécialisées et ne rend pas compte au Secrétaire général. En outre, le Comité consultatif réaffirme qu'ajouter un lien hiérarchique avec le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit afin que celui-ci donne des orientations sur les programmes de travail du Bureau de la déontologie et évalue les résultats de son ou sa chef reviendrait à faire**

évoluer le mandat et la charge de travail du Comité consultatif indépendant (voir également A/76/551, par. 21).

29. Le Comité consultatif prend note une fois de plus des fonctions actuelles, du mandat et des attributions du Bureau de la déontologie, énoncées dans la circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2005/22), dont s'est félicitée l'Assemblée générale dans sa résolution 60/254 (voir également A/75/515, par. 13, et A/76/551, par. 19), et en particulier du caractère consultatif de son mandat. Comme suite à ses questions, le Comité a été informé que, compte tenu de la nature consultative du mandat du Bureau, ainsi que de son statut indépendant, les conseils qu'il fournit ne constituent pas une décision administrative, et que le Bureau ne fait pas partie de la procédure d'approbation. Par conséquent, une fois son avis formulé, le Bureau part du principe que son estimation des risques a été prise en compte dans la prise de décision, qui peut également s'appuyer sur des considérations liées à la politique suivie, aux ressources humaines, aux aspects juridiques, etc.

30. Le Comité consultatif souligne que les modifications proposées au rattachement hiérarchique du Bureau de la déontologie et du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit auraient une incidence sur le mandat du Bureau, puisqu'elles reviendraient à l'assimiler aux organes de contrôle indépendants. Le Comité estime que des informations détaillées sur les conséquences plus larges des modifications proposées, en particulier sur l'incidence du caractère consultatif du rôle confié au Bureau, ainsi qu'une analyse plus approfondie de sa charge de travail et de ses fonctions, y compris par rapport aux autres entités du système (voir également par. 25 et 27 *supra*), sont nécessaires dans le but de permettre à l'Assemblée générale d'examiner rigoureusement ces propositions.

31. Le Secrétaire général propose une fois de plus de reclasser le poste de directeur(trice) du Bureau de la déontologie, actuellement de classe D-2, au rang de sous-secrétaire général(e). En ce qui concerne les problèmes rencontrés par le passé en raison du rang du (de la) directeur(trice) du Bureau, le Comité a été informé de deux situations dans lesquelles le Bureau aurait eu une contribution à apporter sur les questions abordées dans des instances politiques, auxquelles le (la) Directeur(trice) du Bureau, cependant, n'a pu assister, ou dont elle a appris la décision a posteriori, parce que la participation à l'instance concernée repose sur le rang. Le Comité a également été informé que la fonction de déontologie fait partie de droit du Comité de gestion du Secrétaire général.

32. Le Comité consultatif a reçu des informations sur la classe du poste de chef dans les bureaux de la déontologie des fonds, programmes et organismes et note que ces personnes, à l'exception d'un(e) chef de classe P-4 exerçant à temps partiel, occupent des postes de classe P-5 ou D-1 et qu'elles exercent leurs fonctions de déontologie à temps plein, mais aussi parfois à temps partiel en conjonction avec d'autres fonctions. Il note de nouveau, par ailleurs, que l'effectif du Bureau de la déontologie n'a pas changé et est toujours de 12 personnes [1 D-2, 2 P-5, 2 P-4, 3 P-3, 1 P-2, 1 agent(e) des services généraux (1^{re} classe) et 2 agent(e)s des services généraux (Autres classes)] en comptant sa ou son chef (D-2).

33. Le Comité consultatif estime toujours que la crédibilité du rôle consultatif du Bureau de la déontologie réside non pas dans la classe du poste de son ou sa chef, mais plutôt dans son mandat et les fonctions qu'il remplit. Le Comité réaffirme également que la classe d'un poste ne doit pas servir d'indicateur de crédibilité et que la classe de tout poste donné ne saurait justifier que sa ou son titulaire ne puisse s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées. Le Comité compte que le Secrétaire général veillera à ce que le (la) chef du Bureau participe, le cas échéant, aux instances internes, en particulier lorsque la contribution de

la fonction de déontologie est censée être intégrée à l'examen de nouvelles politiques. Le Comité est donc toujours d'avis que le (la) chef du Bureau de la déontologie, nommé actuellement à la classe D-2, occupe un poste de classe adaptée à la direction et à la coordination des travaux du Bureau et qui permet d'appliquer une politique réactive et cohérente visant à systématiser le respect de la déontologie, de la transparence et du principe de responsabilité. Il recommande donc de ne pas approuver la proposition consistant à reclasser le poste D-2 de chef du Bureau de la déontologie pour en faire un poste de sous-secrétaire général(e) (voir aussi [A/76/551](#), par. 24).

IV. Conclusions

34. Les mesures que l'Assemblée générale est invitée à prendre sont présentées au paragraphe 82 du rapport du Secrétaire général ([A/77/75](#)). Le Secrétaire général demande que l'Assemblée approuve les recommandations visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, comme indiqué aux paragraphes 6 à 16 du rapport.

35. **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.**
