

**Assemblée générale**

Soixante-treizième session

Documents officiels

Distr. générale
25 octobre 2018
Français
Original : anglais

Cinquième Commission**Compte rendu analytique de la 3^e séance**

Tenue au Siège, à New York, le vendredi 12 octobre 2018, à 10 heures

Présidente : M^{me} Bird (Australie)
*Président du Comité consultatif pour les questions
administratives et budgétaires* : M. Ruiz Massieu

Sommaire

Point 5 de l'ordre du jour : Élection des bureaux des grandes commissions

Point 141 de l'ordre du jour : Gestion des ressources humaines

Le présent compte rendu est sujet à rectifications.

Celles-ci doivent être signées par un membre de la délégation intéressée, adressées dès que possible au Chef de la Section de la gestion des documents (dms@un.org) et portées sur un exemplaire du compte rendu.

Les comptes rendus rectifiés seront publiés sur le Système de diffusion électronique des documents (<http://documents.un.org/>).



La séance est ouverte à 10 h 5.

Point 5 de l'ordre du jour : Élection des bureaux des grandes commissions

1. **La Présidente** fait savoir que la candidature de M. Oussihamou (Maroc) à la fonction de rapporteur a été appuyée par le Groupe des États d'Afrique.
2. *M. Oussihamou (Maroc) est élu Rapporteur par acclamation.*

Point 141 de l'ordre du jour : gestion des ressources humaines (A/73/71, A/73/89, A/73/183, A/73/187, A/73/187/Add.1 et A/INF/73/2)

3. **M^{me} Thanabalasingam** (Bureau de la gestion des ressources humaines), présentant le rapport du Secrétaire général sur la pratique qu'il suit en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale (A/73/71), déclare que ledit rapport porte sur la période de six mois allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2017, mais que les futurs rapports couvriront une année civile.

4. Le rapport donne un aperçu des cadres administratif et législatif qui régissent les enquêtes et la procédure disciplinaire, y compris l'instruction administrative intitulée « Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire » (ST/AI/2017/1). Il contient également un résumé des affaires ayant donné lieu à des mesures disciplinaires, qui reflète les éléments dont le Secrétaire général tient compte lorsqu'il décide des mesures à imposer. On a veillé à ce que les renseignements fournis ne portent pas atteinte au droit à la confidentialité des fonctionnaires concernés.

5. On trouve également dans le rapport des statistiques sur le nombre et le type d'affaires portées devant le Bureau de la gestion des ressources humaines, le nombre des affaires closes et la suite qui leur a été donnée, ainsi que des informations sur le résultat des recours présentés contre les mesures disciplinaires depuis l'introduction du nouveau système d'administration de la justice en 2009. On y trouve enfin des informations sur le nombre de cas d'inconduite ou de comportement délictueux avérés qui ont été renvoyés aux États Membres.

6. Pour que les membres du personnel aient connaissance des formes les plus courantes d'inconduite et de comportement délictueux, et de leurs conséquences disciplinaires, le Bureau de la gestion des ressources humaines a publié un répertoire des mesures disciplinaires portant sur la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2017. Si l'égalité de traitement et la cohérence sont fondamentales dans l'examen des

affaires disciplinaires, les décisions sont prises au cas par cas, en tenant compte des particularités de chaque cas, y compris les éventuelles circonstances aggravantes ou atténuantes.

7. **M^{me} Armstrong** (Directrice du Bureau de la déontologie), présentant le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie (A/73/89), annonce que le rapport couvre la période allant du 1^{er} août 2016 au 31 décembre 2017, comme l'avait proposé le Secrétaire général dans son précédent rapport (A/71/334). Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a reçu 2 037 demandes de services. Le nombre de demandes reçues en 2017 est le plus élevé à ce jour. Un peu plus de la moitié des 2 073 demandes étaient des demandes de conseils et d'orientation, et parmi elles, un tiers portaient sur les activités extérieures.

8. Le Bureau de la déontologie administre le dispositif de transparence financière. Au cours du cycle de déclaration de 2016, 5 504 fonctionnaires, soit 100 % des déclarants, ont soumis une déclaration. Au cours du cycle de 2017, 5 811 fonctionnaires, soit 99,9 % des déclarants, ont soumis une déclaration.

9. Au cours de la période considérée, le Bureau de la déontologie a continué à mener des activités de sensibilisation, en présentiel et à distance. Il a également initié les dialogues en cascade de 2016 et 2017, intitulés respectivement « Vigilance et prévention en matière de fraude : que puis-je faire ? » et « Les normes de conduite : ce que l'ONU attend de moi ». Plus de 30 000 personnes ont participé au dialogue en cascade de 2017.

10. Le Bureau a informé les membres du personnel des modifications apportées à la politique de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, qui a été révisée à deux reprises en 2017. Il a reçu 112 demandes de renseignements en lien avec cette politique et procédé à 39 examens préliminaires. En 2017, il a répondu à sept demandes de mesures préventives contre des représailles.

11. Le Bureau a continué de fournir un appui à d'autres départements et bureaux et à diverses entités des Nations Unies dans l'examen des politiques relatives à la déontologie et à l'intégrité, notamment le Dispositif de lutte contre la fraude et la corruption du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et les cadres réglementaires relatifs à l'interdiction du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Mentionnant la poursuite de la collaboration entre les membres du Groupe de la déontologie des

Nations Unies, M^{me} Armstrong indique qu'elle a présidé 15 réunions du Groupe, ainsi qu'une réunion spéciale avec le Secrétaire général à l'occasion du dixième anniversaire de la création du Groupe.

12. Le rapport comprend plusieurs recommandations visant à renforcer l'indépendance du Bureau, comme l'a demandé l'Assemblée générale dans sa résolution 71/263.

13. **M. Ruiz Massieu** (Président du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires), présentant le rapport connexe du Comité consultatif (A/73/183), dit qu'en ce qui concerne la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale, le Comité consultatif estime qu'il faut poursuivre la surveillance des membres du personnel de sécurité, en raison de la nature particulière des fonctions de sécurité et du fait qu'elles sont souvent considérées comme une circonstance aggravante.

14. S'agissant des activités du Bureau de la déontologie, les informations relatives aux indicateurs de base et aux résultats escomptés en ce qui concerne les normes déontologiques arrêtées doivent être clarifiées. Les avantages du projet pilote de registre mondial des dons, les enseignements à en tirer et les éléments nécessaires à son fonctionnement doivent être analysés pour étudier plus avant son développement et sa mise en service dans l'ensemble du Secrétariat. Le Comité consultatif se félicite des mesures prises pour mettre en œuvre une procédure de vérification systématique des hauts fonctionnaires avant leur nomination.

15. Le Comité consultatif est d'avis que les recommandations faites dans le rapport en vue de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie ne sont pas justifiées et que toute modification apportée à la taille du Bureau, à sa structure hiérarchique et à sa structure de gouvernance pourrait avoir des conséquences non négligeables sur le Secrétariat et sur l'Organisation dans son ensemble. À cet égard, l'exemple du Bureau des services de contrôle interne, qui relève directement de l'Assemblée générale, est pertinent, de même que la filière de remontée au Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit. Les liens entre les recommandations faites aux fins du renforcement de l'indépendance du Bureau de la déontologie et la réforme de la gestion proposée par le Secrétaire général doivent être établis de manière plus claire et cohérente. Si le Secrétaire général souhaite faire une proposition dûment justifiée en vue de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, il devra élaborer un rapport détaillé qui abordera des

questions telles que la charge de travail, la structure et les fonctions du Bureau, ainsi que les incidences sur les autres bureaux du Secrétariat, y compris les organes de contrôle.

16. **La Présidente** appelle l'attention sur la note du Secrétaire général transmettant le rapport du Corps commun d'inspection sur l'examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies (A/73/187) et la note du Secrétaire général transmettant ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur ledit rapport (A/73/187/Add.1).

17. **M. Ismail** (Égypte), s'exprimant au nom du Groupe des 77 et de la Chine, déclare que la gestion des ressources humaines est une priorité pour le Groupe. L'exécution des mandats de l'Organisation dépend de la qualité de son personnel et de la disponibilité des ressources. Le Groupe soutient les réformes susceptibles de contribuer à renforcer la motivation, la diversité et le dynamisme des fonctionnaires et, ainsi, de rendre l'ONU plus représentative, plus transparente, plus responsable et plus attentive aux besoins des États membres.

18. Le Groupe souligne l'importance du rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale, qui a été présenté en réponse à la demande, formulée par l'Assemblée générale, visant à ce que les États Membres soient informés de toutes les mesures prises en cas d'inconduite et de comportement délictueux. Le Secrétaire général devrait continuer de tenir les États Membres informés tous les ans.

19. Le Groupe accueille avec satisfaction les mesures prises par le Secrétaire général et le Bureau de la déontologie pour mettre en œuvre une procédure de vérification des antécédents préalable au recrutement des hauts fonctionnaires et pour gérer et atténuer les conflits d'intérêts au plus haut niveau. Notant que le nombre de demandes de services adressées au Bureau a augmenté de plus de 30 % en 2017, M. Ismail indique que le Groupe souhaiterait connaître les causes de cette augmentation et ses possibles incidences sur les travaux du Bureau. Le Groupe abordera ces questions lors des consultations.

20. Le Groupe cherchera à obtenir des éclaircissements supplémentaires sur les recommandations visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie. Compte tenu de l'importance du rôle joué par le Bureau, le Groupe estime que la révision de sa capacité, de ses voies hiérarchiques et de sa structure de gouvernance pourrait avoir des

conséquences considérables pour l'Organisation. Une analyse exhaustive de tous les aspects des recommandations faciliterait l'examen de la question par l'Assemblée générale.

21. Le Groupe accueille avec satisfaction l'examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies réalisé par le Corps commun d'inspection. Avant cet examen, le Corps commun d'inspection n'avait examiné la question des conflits d'intérêts que partiellement, dans le cadre de ses examens portant sur le contrôle, la déontologie, la responsabilité, la passation de marchés ou encore la fraude.

22. **M^{me} Demetris** (Observatrice de l'Union européenne), s'exprimant également au nom du Monténégro, de la Serbie, de l'ex-République yougoslave de Macédoine et de la Turquie, pays candidats, de la Bosnie-Herzégovine, pays du processus de stabilisation et d'association, et de l'Arménie, la Géorgie et la République de Moldova, dit que la gestion stratégique des ressources humaines est la pierre angulaire d'une ONU plus axée sur les résultats, plus innovante et plus performante. Sa délégation appuie les efforts déployés par le Secrétaire général pour rendre l'Organisation plus efficace, plus transparente et plus responsable. L'Union européenne accueille avec satisfaction le projet du Secrétaire général en matière de gestion des ressources humaines, notamment la stratégie mondiale de gestion des ressources humaines, qui faciliterait l'acquisition et la gestion des talents et contribuerait à faire évoluer la culture de l'Organisation.

23. La bonne exécution des mandats de l'Organisation dépend de sa plus grande richesse : son personnel. Parallèlement, les comportements du personnel de l'ONU doivent refléter les valeurs fondamentales de l'Organisation que sont l'intégrité, le professionnalisme et le respect de la diversité. Pour l'Union européenne, faire en sorte que les fonctionnaires de l'ONU respectent les normes de conduite les plus strictes est une priorité. Sa délégation se félicite de l'attachement de l'Organisation à promouvoir une culture de transparence et de responsabilité et à veiller à être à la fois un partenaire de travail fiable et un lieu de travail sûr, exempt de harcèlement, de discrimination, d'exploitation et d'atteintes sexuelles, de fraude et d'autres comportements délictueux.

24. Sa délégation accueille avec satisfaction les efforts déployés pour mener des enquêtes approfondies sur toutes les allégations d'infraction, et salue l'action du Bureau de la déontologie dans l'atténuation des conflits d'intérêt potentiels et la protection des lanceurs d'alerte

contre les représailles. Ces mesures viennent compléter l'effort continu de simplification du Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et d'autres politiques et procédures de gestion des ressources humaines, qui vise à promouvoir une culture de la déontologie s'articulant autour d'un ensemble de règles transparentes que l'ensemble des fonctionnaires comprennent.

25. **M. Conroy** (États-Unis d'Amérique) dit que le Bureau de la déontologie est au cœur de l'effort de responsabilité de l'ONU. Le Bureau appuie le programme de réforme de l'ONU en promouvant une culture d'intégrité et l'amélioration des normes éthiques. Il fournit des services essentiels, notamment la vérification des antécédents des hauts fonctionnaires avant leur nomination, une procédure qui s'avère concluante, et le dispositif de transparence financière.

26. M. Conroy félicite le Secrétaire général pour son rôle de chef de file dans le renforcement de la protection des personnes qui signalent des manquements contre d'éventuelles représailles. Un renforcement des politiques relatives aux représailles et à la protection des lanceurs d'alerte aiderait à transformer la culture de l'Organisation afin que tous ses fonctionnaires aient le sentiment de pouvoir dénoncer les cas d'inconduite sans s'exposer à des représailles. Les États Membres et les hauts responsables de l'ONU doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour appuyer cette transformation. Sa délégation soutient les efforts visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie pour promouvoir les principes de responsabilité et de performance à l'Organisation des Nations Unies et étudiera les différents moyens d'y parvenir.

La séance est levée à 10 h 30.