



Assemblée générale

Distr. générale
30 août 2005
Français
Original: anglais

Soixantième session

Points 122 et 123 de l'ordre du jour provisoire*

Rapports financiers et états financiers vérifiés et rapports du Comité des commissaires aux comptes

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

Mesures de responsabilisation du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général**

Résumé

Le présent rapport a été établi en application de la résolution 59/272 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 2004, par laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui présenter tous les ans un rapport sur les mesures prises pour renforcer le dispositif de responsabilisation du Secrétariat. Ce rapport paraît alors que le Secrétariat doit faire face à une série sans précédent de difficultés internes. Pour surmonter ces difficultés, le Secrétaire général a entrepris de revoir les moyens de responsabilisation et de contrôle déjà en place et a pris une série de mesures qui procèdent de trois impératifs fondamentaux : renforcer le dispositif de responsabilisation, accroître la transparence et veiller au respect de l'éthique professionnelle.

Le rapport, qui décrit brièvement ces nouvelles mesures et rappelle celles déjà prises, est organisé par thème : renforcement du dispositif de responsabilisation; renforcement des moyens de contrôle; mesures visant à assumer le respect des règles d'éthique professionnelle; renforcement de la transparence; autres mesures de responsabilisation. Le présent rapport répond aussi à deux autres demandes formulées par l'Assemblée générale dans sa résolution 59/264 A du 23 décembre 2004 et sa résolution 59/264 B du 22 juin 2005, respectivement; par la première, l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui rendre compte des résultats d'une

* A/60/150.

** De multiples consultations préparatoires ont retardé la parution du présent rapport.



analyse réalisée par le Secrétariat, du fonctionnement des comités d'audit et de contrôle des organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales; par la seconde, elle lui a demandé de lui rendre compte des mesures prises pour préciser les délais d'application des recommandations des organes de contrôle. Les mesures visées par ces deux demandes font partie intégrante de l'action menée actuellement pour renforcer le dispositif de responsabilisation du Secrétariat.

Table des matières

| | <i>Paragraphes</i> | <i>Page</i> |
|--|--------------------|-------------|
| I. Introduction | 1–3 | 5 |
| II. Renforcement du dispositif de responsabilisation | 4–14 | 5 |
| A. Remplacement du Groupe de suivi des responsabilités par le Conseil d'évaluation de la performance de la haute direction | 5–7 | 6 |
| B. Amélioration du processus décisionnaire au niveau de la haute direction | 8 | 6 |
| C. Institution de programmes obligatoires d'orientation à l'intention des hauts fonctionnaires | 9 | 7 |
| D. Définition des résultats attendus de l'exécution des programmes | 10–12 | 7 |
| E. Renforcement du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires | 13 | 8 |
| F. Mise en jeu de la responsabilité pécuniaire des fonctionnaires | 14 | 9 |
| III. Évaluation du fonctionnement des organes d'audit et de contrôle des organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales | 15–22 | 9 |
| IV. Renforcement des moyens de contrôle | 23–28 | 11 |
| A. Création du Comité de contrôle | 24–38 | 11 |
| B. Renforcement des moyens de prévention des fraudes et de la corruption | 29–32 | 13 |
| C. Mesures prises pour renforcer le Bureau des services de contrôle interne | 33–35 | 13 |
| D. Examen des structures de gouvernance et de la présentation des rapports des organes de contrôle | 36–38 | 14 |
| V. Mesures visant à assurer le respect des règles d'éthique professionnelle | 39–50 | 15 |
| A. Création d'un Bureau de l'éthique professionnelle | 40 | 15 |
| B. Renforcement des obligations de déclaration de situation financière des hauts fonctionnaires | 41–42 | 16 |
| C. Protection des fonctionnaires qui signalent des malversations, des irrégularités ou des manquements aux normes de conduite | 43 | 16 |
| D. Renforcement des codes de conduite et des règles visant à prévenir les conflits d'intérêts | 44–45 | 16 |
| E. Inclusion de modules relatifs à l'éthique professionnelle dans les programmes de formation et de perfectionnement du personnel | 46 | 17 |
| F. Protection contre le harcèlement sur le lieu de travail | 47 | 17 |
| G. Suite donnée aux allégations d'exploitation et d'abus sexuels visant des membres de missions de maintien de la paix | 48–49 | 17 |
| H. Diffusion d'informations sur les décisions prises par le Secrétaire général dans les affaires disciplinaires | 50 | 19 |
| VI. Mesures visant à accroître la transparence | 51–58 | 19 |
| A. Accès à l'information sur le fonctionnement de l'ONU | 52 | 19 |

| | | | |
|---------|--|-------|----|
| B. | Sélection et nomination des hauts fonctionnaires. | 53-54 | 19 |
| C. | Groupe consultatif de haut niveau | 55 | 20 |
| D. | Validation externe du système de passation des marchés | 56-57 | 20 |
| E. | Normes comptables. | 58 | 21 |
| VII. | Délais d'application des recommandations des organes de contrôle. | 59-62 | 21 |
| VIII. | Conclusions et recommandations. | 63-65 | 22 |
| Annexes | | | |
| I. | Organigramme du dispositif de responsabilisation. | | 23 |
| II. | Résultats de l'étude du fonctionnement des organes d'audit et de contrôle | | 24 |
| III. | Fixation de délais d'application des recommandations du Comité des commissaires aux comptes pour l'exercice biennal 2002-2003 et état d'avancement de la mise en œuvre de ces recommandations. | | 25 |

I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application du paragraphe 9 de la résolution 59/272 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 2004, par lequel l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui présenter tous les ans, au titre du point de l'ordre du jour intitulé « Examen de l'efficacité du fonctionnement administratif et financier de l'Organisation des Nations Unies », un rapport exposant les mesures prises pour renforcer les modalités de responsabilisation au Secrétariat. Le rapport répond aussi aux demandes formulées par l'Assemblée générale au paragraphe 11 de sa résolution 59/264 A, du 23 décembre 2004, et au paragraphe 7 de sa résolution 59/264 B, du 22 juin 2005, par lesquels l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui rendre compte des résultats d'une analyse de fonctionnement des comités d'audit et de contrôle des organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales, et des mesures prises pour préciser les délais d'application des recommandations du Comité des commissaires aux comptes.

2. Depuis la parution du dernier rapport soumis à l'Assemblée générale sur ces questions (document A/55/270, daté du 3 août 2000, intitulé « Obligations liées aux responsabilités »), l'effort de responsabilisation ne s'est pas relâché. Toutefois, le Secrétariat a dû ces derniers temps faire face à une série sans précédent de difficultés internes, qui sont révélatrices d'un certain nombre de dysfonctionnements. Pour remédier à ceux de ces dysfonctionnements sur lesquels il a pris, le Secrétaire général a décidé de prendre un certain nombre de mesures nouvelles qui portent en particulier sur les domaines clefs que sont le renforcement du dispositif de responsabilisation, le renforcement des contrôles, le respect des règles d'éthique professionnelle et l'accroissement de la transparence.

3. Le présent rapport comprend les six sections portant sur : le renforcement du dispositif de responsabilisation; l'évaluation du fonctionnement des comités d'audit; la mise en place de nouveaux moyens de contrôle; les mesures visant à assurer le respect des règles d'éthique professionnelle; l'accroissement de la transparence; la fixation de délais d'application des recommandations des organes de contrôle.

II. Renforcement du dispositif de responsabilisation

4. Le dispositif de responsabilisation en place à l'ONU est agencé hiérarchiquement : la responsabilité d'appliquer les résolutions de l'Assemblée générale, dévolue au Secrétaire général, est exercée à des degrés décroissants de délégations, par les cadres supérieurs du Secrétariat, les cadres moyens et subalternes et le reste des fonctionnaires. On trouve à l'annexe I un organigramme illustrant cette structure hiérarchisée et son mode de fonctionnement. À chaque niveau, il est indispensable que les responsabilités et les résultats attendus soient clairement définis et qu'il existe des moyens informels et structurés de contrôle des résultats. Les mesures décrites dans la présente section du rapport ont pour but : a) de permettre au Secrétaire général de bénéficier des conseils dont il a besoin pour évaluer convenablement les résultats professionnels des cadres supérieurs; b) de faire en sorte que les décisions des hauts responsables soient bien comprises et convenablement appliquées; c) de faire en sorte aussi que les cadres supérieurs sachent exactement ce qui est attendu d'eux; enfin, d) d'améliorer le système

d'évaluation et de notation de l'ensemble des fonctionnaires, y compris les cadres supérieurs.

A. Remplacement du Groupe de suivi des responsabilités par le Conseil d'évaluation de la performance de la haute direction

5. Par la circulaire ST/SG/2005/13, entrée en vigueur le 13 mai 2005, le Secrétaire général a remplacé le Groupe de suivi des responsabilités par le Conseil d'évaluation de la performance de la haute direction. Les attributions du Conseil sont plus clairement et précisément définies que celles de l'organe qu'il remplace. Le Conseil est chargé de conseiller le Secrétaire général sur les questions relatives aux résultats professionnels des cadres supérieurs. Il examine notamment les principales recommandations du Comité de contrôle (voir plus loin, sect. IV) et de veiller à ce que les cadres supérieurs remédient aux carences graves signalées par les organes de contrôle. Le Conseil est chargé aussi de surveiller sous tous ses aspects l'exercice par les hauts fonctionnaires des pouvoirs qui leur ont été délégués, notamment la manière dont ils s'y prennent pour atteindre les objectifs fixés par les plans de gestion des ressources humaines, et de suivre les décisions des organes internes de recours, pour autant qu'elles peuvent être révélatrices de comportements irresponsables de l'administration.

6. Les membres du Conseil d'évaluation sont nommés par le Secrétaire général pour un mandat de deux ans, reconductible. Outre la Vice-Secrétaire générale, qui en est Présidente, le Conseil comprend deux membres choisis parmi les fonctionnaires du Secrétariat ayant rang de secrétaire général adjoint et un membre externe qui doit être un expert de la gestion du secteur public.

7. Lors de sa réunion inaugurale, qui a eu lieu en juillet 2005 sous la présidence de la Vice-Secrétaire générale, le Conseil d'évaluation a passé en revue les sources actuelles de données sur la performance de la haute direction. Il a invité le Département de la gestion à étudier les méthodes d'évaluation de la performance employées par des organisations comparables à l'ONU, en vue de définir des critères qualitatifs et quantitatifs en fonction desquelles la performance de la haute direction pourrait être évaluée au niveau approprié. Le Conseil d'évaluation devrait examiner les propositions du Département de la gestion à sa prochaine réunion, prévue pour le quatrième trimestre de 2005.

B. Amélioration du processus décisionnaire au niveau de la haute direction

8. Sachant combien il importe que les décisions relevant de la haute direction soient prises sans retard, et que les hauts fonctionnaires concernés puissent être tenus responsables de leur bonne exécution, le Secrétaire général, dans le cadre de son programme initial de réforme, avait créé en 1997 le Conseil de direction, composé de tous les chefs de département ou bureau du Secrétariat, ainsi que des chefs de secrétariat des fonds et programmes des Nations Unies. Cet organe a certes contribué à l'amélioration de la coordination de l'action des instances concernées et de la cohérence de leurs décisions, mais il s'est avéré à l'usage que le Conseil de direction avait une composition trop large pour pouvoir agir efficacement et

rapidement, et était surtout utile pour des échanges d'informations. Le Secrétaire général a donc décidé de créer deux autres organes de haut niveau à composition plus restreinte, un Comité des politiques et un Comité de gestion, tous deux présidés par le Secrétaire général. Au 30 juin 2005, le Comité des politiques, créé en mai, s'était déjà réuni six fois et avait proposé au Secrétaire général les orientations à suivre pour régler diverses questions. Le Comité de gestion a quant à lui tenu sa première réunion le 20 mai 2005 pour faire le point des progrès de la réforme du Secrétariat, et il s'est réuni à nouveau en juillet pour approuver un certain nombre de propositions de réforme.

C. Institution de programmes obligatoires d'orientation à l'intention des hauts fonctionnaires

9. Il importe de veiller plus systématiquement à ce que les hauts fonctionnaires soient au fait des règles administratives et du code de conduite en vigueur au Secrétariat et connaissent bien les structures de direction. Dans ce souci, le Département des opérations de maintien de la paix a organisé en juin 2005 un stage pilote d'orientation à l'intention d'un groupe de cadres supérieurs des missions. Ce stage, qu'il est prévu d'organiser deux fois par an, a porté notamment sur les normes de conduite et les normes de performance auxquelles sont tenus les hauts fonctionnaires. Parallèlement, le Secrétariat a entrepris d'élaborer un programme d'orientation à l'intention des hauts fonctionnaires nouvellement recrutés dans les autres départements et bureaux. Les premiers stages organisés dans le cadre de ce programme devraient avoir lieu à la fin de 2005. Un guide complet sur l'exercice des pouvoirs délégués aux hauts fonctionnaires, établi en vue de ces stages, servira aussi de référence pour la définition des pouvoirs que les hauts fonctionnaires exercent par délégation.

D. Définition des résultats attendus de l'exécution des programmes

10. L'évaluation de l'exécution des programmes, par référence à des indicateurs clairs et significatifs, est un élément clef du dispositif de responsabilisation. La budgétisation axée sur les résultats, instituée dans le cadre de la première série de mesures de réforme prises par le Secrétaire général, répond à cet impératif d'évaluation. Des indicateurs de résultats ont maintenant été définis pour l'ensemble des programmes, y compris les missions de maintien de la paix. Le budget-programme de 2004-2005 et le projet de budget-programme pour 2006-2007 comprennent des informations sur les résultats déjà obtenus (situation de départ) et les réalisations attendues.

11. Afin de maximiser l'utilité de ces indicateurs, le Secrétariat s'emploie à renforcer ses moyens de suivi et d'évaluation. Les recommandations les plus récentes du Bureau des services de contrôle interne sur ce sujet ont été soumises à l'Assemblée générale dans une note du Secrétaire général sur l'amélioration de l'application des conclusions des évaluations lors de la conception et de l'exécution des programmes et dans les directives de politique générale (A/59/79) : des propositions précises ont été formulées par le Bureau et le Corps commun d'inspection en vue du renforcement du suivi et de l'évaluation de l'exécution des programmes (document A/60/73). Les mesures en cours d'application permettront

d'améliorer la collecte des données et les systèmes de suivi, et aussi de renforcer l'autoévaluation. Pour la préparation du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2006-2007, chaque directeur de programme a reçu pour instruction de prévoir dans ses propositions des moyens efficaces d'évaluation de l'exécution du programme dont il est responsable.

12. Des moyens plus efficaces de suivi et d'évaluation et les indicateurs de résultats inclus dans le plan-programme biennal et dans le budget-programme fourniront les éléments d'une évaluation objective de l'exécution des programmes, tant aux États Membres, dans le rapport sur l'exécution du budget-programme, qu'au nouveau Conseil d'évaluation de la performance de la haute direction. Le Conseil, sur la base de ces éléments et des rapports établis indépendamment par le Bureau des services de contrôle interne et le Corps commun d'inspection, sera à même, dans son rôle consultatif, d'aider le Secrétaire général à exercer le contrôle nécessaire sur l'exécution des plans de travail dont sont responsables les hauts fonctionnaires du Secrétariat.

E. Renforcement du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires

13. Le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires, qui fait partie intégrante du dispositif de responsabilisation, est l'outil administratif qui permet de mesurer les résultats professionnels des fonctionnaires. Ce système a été institué dans le but d'assurer le suivi du comportement professionnel des fonctionnaires sur la base de critères objectifs, équitables, transparents et mesurables et de promouvoir un style de gestion qui privilégie les résultats et récompense l'excellence tout en permettant de remédier efficacement aux insuffisances professionnelles constatées. Le système s'applique à tous les fonctionnaires, y compris les hauts fonctionnaires autres que ceux ayant la responsabilité de tout un département, lesquels sont cependant tenus de rendre compte chaque année de l'exécution du plan de gestion des programmes dont ils ont la charge. Le système électronique d'évaluation et de notation des fonctionnaires, version améliorée du système précédent, a été adopté à l'issue d'une concertation menée à l'échelle du Secrétariat tout entier. Le nouveau système électronique comporte les améliorations suivantes :

- a) Appréciation des résultats professionnels au regard des valeurs fondamentales de l'Organisation et des compétences de base exigées des fonctionnaires, innovation introduite en vue d'élargir le cadre d'évaluation;
- b) Inclusion d'une rubrique réservée à l'autoévaluation;
- c) Inclusion, pour les cadres, d'une rubrique consacrée aux aptitudes à la gestion et aux qualités de chef;
- d) Renforcement du lien entre le suivi du comportement professionnel et l'organisation des carrières;
- e) Renforcement des moyens de contrôle de l'exercice des responsabilités, notamment inclusion d'une rubrique facultative permettant aux fonctionnaires de porter une appréciation sur la qualité de l'encadrement dont ils ont bénéficié.

F. Mise en jeu de la responsabilité pécuniaire des fonctionnaires

14. Le Secrétaire général a inclus dans le Règlement du personnel une clause (dispositions 112.3, 212.2 et 312.2) en vertu de laquelle un fonctionnaire qui a causé un préjudice financier à l'Organisation par suite d'une faute professionnelle lourde ou d'un manquement aux règles et règlements en vigueur peut être tenu de réparer intégralement ou partiellement ce préjudice. L'instruction administrative ST/AI/2004/3 du 29 septembre 2004 précise les modalités d'application de cette clause ainsi que celles de la règle de gestion financière 101.2, aux termes de laquelle tout fonctionnaire qui contrevient au Règlement financier ou aux règles de gestion financières (CST/SGB/2003/7) ou aux instructions administratives connexes peut être tenu personnellement et pécuniairement responsable des conséquences de ses actes.

III. Évaluation du fonctionnement des organes d'audit et de contrôle des organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales

15. Au paragraphe 11 de sa résolution 59/264 A, l'Assemblée générale, notant que le Secrétariat avait réuni des informations sur l'expérience acquise par les comités d'audit des organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales, a prié le Secrétaire général de lui rendre compte à ce sujet et de lui présenter un bilan des conclusions du Secrétariat lors de sa soixantième session.

16. Le Secrétariat a rassemblé en 2004 des informations sur les comités d'audit et autres organes de contrôle de 33 organisations, parmi lesquelles il a distingué quatre catégories : institutions spécialisées des Nations Unies et institutions apparentées; fonds et programmes des Nations Unies; institutions financières multilatérales; autres organisations internationales. Il ressort de ces informations que 60 % des organisations étudiées sont dotées d'organes d'audit ou de contrôle (voir annexe II). Il est à noter que les organisations dépourvues de tels organes ont néanmoins institué des procédures d'examen des questions d'audit interne et externe et des systèmes de suivi de l'application des recommandations issues des audits. Dans certains cas, cet examen et ce suivi relèvent de la compétence d'un organe de contrôle programmatique et budgétaire.

17. Pour analyser convenablement le rôle des organes d'audit et de contrôle, il importe de distinguer ceux qui jouent un rôle consultatif, soit auprès des chefs de secrétariat, soit auprès des organes directeurs, de ceux qui sont inclus dans la hiérarchie des organes directeurs. Font partie de cette dernière catégorie les organes de contrôle de la plupart des institutions financières multilatérales, notamment celles du Groupe de la Banque mondiale, la Banque africaine de développement, la Banque européenne d'investissement et le Fond international de développement agricole.

18. Les organes de contrôle ont généralement les attributions suivantes :

a) Examiner la stratégie et les plans de travail des organes d'audit interne et, pour certaines organisations, des organes d'audit externe; et examiner la portée et la teneur des audits prévus afin d'en définir les priorités et, le cas échéant, d'orienter

les travaux vers la limitation des risques auxquels l'organisation considérée est exposée;

b) Examiner les constatations et recommandations figurant dans les rapports d'audit, d'inspection et d'enquête, y compris celles portant sur des irrégularités ou des fraudes;

c) Veiller à ce que l'administration applique convenablement et sans tarder les recommandations formulées par les organes d'audit interne et externe et suivre la mise en œuvre des mesures d'application.

19. Certains des organes de contrôle étudiés exercent aussi les attributions suivantes :

a) Évaluer l'intégrité des états financiers des organisations, ainsi que leurs règles et pratiques comptables et redditionnelles;

b) Évaluer la gestion des risques et le système de contrôle interne;

c) Faire des recommandations sur la nomination et le mandat des membres de l'organe d'audit externe;

d) Déterminer si les services d'audit interne et externe sont suffisants et efficaces;

e) Faciliter la communication entre l'organe directeur, l'administration et les services et organes d'audit interne et externe;

f) Jouer le rôle d'organe de conciliation lorsque les opinions ou conclusions d'un organe d'audit suscitent un désaccord entre l'administration et l'organe en question ou entre les membres de celui-ci;

g) Promouvoir à l'échelle de l'organisation un style de gestion tenant compte comme il convient de l'importance et de l'utilité des fonctions d'audit interne, d'inspection et d'enquête, et offrir aux chefs de secrétariat la garantie que ces fonctions sont exercées avec l'efficacité et l'efficience voulues.

Composition

20. Les organes de contrôle se composent généralement de six à neuf membres choisis parmi les cadres supérieurs de l'Organisation. Toutefois, il arrive que des membres externes (issus ou non du système des Nations Unies) en fassent partie, soit *ès qualités* (cas du Programme des Nations Unies pour le développement), soit en tant qu'experts éminents (cas de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture et de l'UNESCO). Les membres externes sont généralement nommés pour un mandat de deux ans reconductible.

Fréquence des réunions

21. Les organes de contrôle ne se réunissent généralement pas plus de quatre fois par an. Toutefois, dans la plupart des cas, leur président a le pouvoir de convoquer des réunions supplémentaires s'il le juge utile, par exemple pour examiner les problèmes d'audit qui peuvent surgir entre deux réunions ordinaires. Il arrive aussi

que le chef de secrétariat invite le président de l'organe de contrôle à convoquer une réunion de celui-ci.

Rapports

22. Les organes de contrôle rendent généralement compte de leurs travaux soit au chef de secrétariat de l'organisation concernée, soit à son organe directeur (Conseil d'administration par exemple). Il convient de noter que les organes de contrôle des organismes des Nations Unies sont généralement responsables devant les chefs de secrétariat, alors que ceux des institutions financières multilatérales rendent compte de leurs travaux aux organes directeurs.

IV. Renforcement des moyens de contrôle

23. Un dispositif de responsabilisation ne saurait être complet sans une fonction de contrôle indépendante. À l'ONU, cette fonction est exercée par trois organes : le Comité des commissaires aux comptes, le Bureau des services de contrôle interne et le Corps commun d'inspection. Si ces organes n'étaient pas là pour vérifier les états financiers, enquêter sur les plaintes, évaluer l'exécution des programmes et procéder à des examens dans les divers domaines qui relèvent de leur compétence, l'administration et les organes directeurs ne pourraient pas s'appuyer sur une évaluation indépendante du fonctionnement de l'Organisation et n'auraient aucun moyen d'amener les responsables d'éventuelles carences à rendre des comptes. Il est donc indispensable que la fonction de contrôle s'exerce indépendamment avec les moyens que requiert son efficacité, et porte sur tous les aspects du fonctionnement de l'Organisation. Il est indispensable aussi que les conclusions de ces organes reçoivent toute l'attention nécessaire, notamment que l'application de leurs recommandations fasse l'objet d'un suivi efficace et que des mesures soient prises pour remédier aux insuffisances structurelles signalées dans leurs rapports. Les mesures exposées dans le présent rapport visent à répondre à ces impératifs.

A. Création du Comité de contrôle

24. Comme il est indiqué dans la section III, le Secrétariat a procédé à une étude du fonctionnement des organes de contrôle des organismes des Nations Unies et d'autres organisations internationales en vue de la création d'un organe de ce type pour l'ONU. Alors que cette étude était en cours, l'Assemblée générale, dans sa résolution 59/272 du 23 décembre 2004, a demandé la mise en place d'un mécanisme de suivi de haut niveau relevant de l'autorité du Secrétaire général, qui veillerait à ce que les décisions prises au niveau de la haute direction prennent effectivement en compte les conclusions et recommandations des organes de contrôle.

25. Le mandat du Comité de contrôle, défini en fonction des résultats de l'étude réalisée par le Secrétariat, fera d'ici peu l'objet d'une circulaire. Le Comité de contrôle sera un organe indépendant jouant un rôle consultatif auprès du Secrétaire général. La création du Comité vise trois buts : faire en sorte que les recommandations des organes de contrôle soient systématiquement appliquées; assurer la diffusion, au Secrétariat, des informations issues des audits et, selon qu'il

conviendra, des enseignements à en tirer; recenser les principaux risques auxquels l'Organisation est exposée et veiller à ce que des mesures soient prises pour les limiter. Le Comité de contrôle aura les attributions suivantes :

a) Veiller à ce que les fonctionnaires responsables prennent sans tarder les mesures voulues pour régler les questions soulevées par les organes de contrôle et gérer efficacement les risques auxquels l'Organisation est exposée;

b) Porter à l'attention du Secrétaire général les problèmes structurels signalés dans les rapports d'audit, d'enquête ou d'évaluation et lui faire des recommandations sur les mesures à prendre pour y remédier;

c) Au nom du Secrétaire général, donner des conseils et faire des suggestions sur les priorités et la stratégie à long terme des organes de contrôle, ainsi que sur la teneur de leurs plans de travail annuels, et veiller à ce que ces plans de travail portent notamment sur les principaux risques recensés;

d) Préparer les réponses du Secrétaire général aux rapports des organes de contrôle destinés à être examinés par l'Assemblée générale, compte tenu des observations des départements ou bureaux concernés;

e) Conseiller le Secrétaire général et les chefs de département sur les questions relatives aux audits;

f) Favoriser et faciliter, si le besoin s'en fait sentir, la collaboration et la coopération entre les divers organes de contrôle.

26. Le Comité de contrôle comprendra un président et trois membres nommés par le Secrétaire général. Le président et deux des membres seront des fonctionnaires du Secrétariat ayant au moins rang de secrétaire général adjoint. Le troisième membre sera choisi hors du Secrétariat. Les membres du Comité seront nommés pour un mandat de deux ans, reconductible une seule fois, et les périodes de reconduction seront décalées de manière à garantir la continuité des travaux du Comité. Le Comité de contrôle exercera ses fonctions consultatives en toute indépendance. Il se réunira aussi souvent que nécessaire, à l'initiative de son président ou d'un de ses membres, et devra tenir au moins une réunion par trimestre. Le Secrétaire général adjoint à la gestion participera à qualité aux réunions du Comité.

27. Le Comité sera tenu d'établir un rapport état annuel sur ses travaux, qu'il soumettra au Secrétaire général au premier trimestre de chaque année. Le Comité apportera sa contribution à l'établissement du rapport que le Secrétaire général doit soumettre chaque année à l'Assemblée générale sur les mesures prises pour renforcer le dispositif de responsabilisation du Secrétariat.

28. Il est à noter que certaines des fonctions exercées par des organes d'audit inclus dans l'étude réalisée par le Secrétariat ne figurent pas parmi celles assignées au Comité de contrôle. Ainsi, celui-ci ne sera pas censé faire des recommandations sur les moyens à affecter aux divers organes de contrôle, ni non plus évaluer la contribution du Bureau des services de contrôle interne, du Comité des commissaires aux comptes et du Corps commun d'inspection au renforcement des contrôles internes au Secrétariat ou signaler les lacunes que peut comporter l'infrastructure de contrôle de l'ONU. Il a en effet été jugé que ces fonctions n'étaient pas de celles qu'un organe rendant compte directement au Secrétaire général pouvait exercer convenablement. L'Assemblée générale examine

actuellement les mesures supplémentaires qui pourraient être prises pour renforcer l'infrastructure de contrôle de l'ONU.

B. Renforcement des moyens de prévention des fraudes et de la corruption

29. Le Comité des commissaires aux comptes, au paragraphe 349 du volume I de son rapport (A/59/5, vol. I, chap. I), avait recommandé que l'Administration :

- a) Mette en œuvre et fasse largement connaître un plan complet de lutte contre la corruption et la fraude dans le système des Nations Unies;
- b) Crée un comité de lutte contre la corruption et la fraude, qui servirait de cadre d'orientation et de coordination ou de mécanisme de lutte contre la corruption et la fraude à l'échelle du système;
- c) Organise des stages et ateliers de formation visant à sensibiliser les directeurs de programme, les fonctionnaires internationaux et locaux et les autres personnes concernées aux problèmes d'éthique et aux risques de corruption et de fraude;
- d) Mette au point des mécanismes adéquats pour donner suite aux incidents qui sont signalés ou découverts et aux allégations de corruption et de fraude;

Invité à préciser ce que désignait le terme « système » employé dans ses recommandations, le Comité des commissaires aux comptes a indiqué qu'il entendait par là l'ONU et les fonds et programmes des Nations Unies.

30. Il existe déjà à l'ONU tout un ensemble de règles, procédures et moyens de contrôle visant à prévenir les fraudes et la corruption. Toutefois, pour donner suite à la recommandation du Comité des commissaires aux comptes, le Secrétariat a entrepris d'établir un plan d'action plus complet englobant tous les aspects de la prévention des fraudes et de la corruption. Un groupe de travail est chargé d'élaborer un projet de plan. Dans un premier temps, le groupe de travail s'attachera à définir une politique de prévention qui s'inspirera des meilleures pratiques suivies par d'autres organisations, notamment du modèle récemment mis au point par la Banque mondiale.

31. Le Groupe de travail est aussi chargé de concevoir un système efficace de coordination de l'action antifraude et anticorruption menée par l'ONU et les fonds et programmes des Nations Unies.

32. Le plan de prévention des fraudes et de la corruption comportera un programme de formation. Ce programme, outre des stages de sensibilisation, inclura des modules conçus tout spécialement pour les fonctionnaires qui, de par leurs fonctions, sont particulièrement exposés aux risques de fraude et de corruption. Ce programme s'adressera aux fonctionnaires de tous niveaux.

C. Mesures prises pour renforcer le Bureau des services de contrôle interne

33. Le Bureau des services de contrôle interne, dans son dixième rapport à l'Assemblée générale (A/59/359) a exposé les résultats de l'auto-évaluation à

laquelle il a procédé pour aider l'Assemblée à examiner et évaluer ses travaux en 2004. Cette auto-évaluation a mis en évidence les points forts et les points faibles du Bureau et les aspects de ses travaux qu'il y aurait lieu d'améliorer. De plus, dans sa note de transmission, le Secrétaire général a préconisé que le Bureau, à l'initiative de l'Assemblée générale, fasse l'objet d'un examen externe d'ensemble en vue de renforcer les moyens dont il dispose pour s'acquitter des divers aspects de son mandat. Il a réitéré cette recommandation dans son rapport intitulé « Dans une liberté plus grande : développement, sécurité et respect des droits de l'homme pour tous » (A/59/2005).

34. L'Assemblée générale, au paragraphe 11 de sa résolution 59/272, a confirmé que l'examen externe du fonctionnement du Bureau des services de contrôle interne ne pourra être entrepris que par un organe tel que le Comité des commissaires aux comptes ou le Corps commun d'inspection ou tout autre organe qu'elle en aura chargé. L'examen du fonctionnement du Bureau devrait comprendre, comme l'a recommandé le Comité des commissaires aux comptes, celui des méthodes qu'il faut pour enquêter sur les bureaux hors Siège.

35. Sans attendre les résultats de l'examen externe recommandé par le Secrétaire général, des mesures ont été prises pour renforcer la fonction d'investigation du Bureau. Dans sa résolution 59/287 du 13 avril 2005, l'Assemblée générale a insisté à nouveau sur le fait que le Bureau des services de contrôle interne est l'organe interne chargé de la fonction d'investigation à l'ONU et a décidé que les résultats des investigations menées par des directeurs de programme seraient désormais communiqués au Bureau. À la suite de l'adoption de cette résolution, le Bureau a été investi du pouvoir exclusif d'enquêter en toute indépendance sur les affaires les plus graves (toutes les affaires de la « catégorie 1 », c'est-à-dire les affaires à haut risque ou particulièrement complexes, et celles comportant des infractions pénales graves). De plus, afin que le Bureau puisse avoir une vue d'ensemble des affaires sur lesquelles des enquêtes sont en cours, les directeurs de programme sont tenus de l'informer des résultats de toute enquête menée à leur initiative sur des affaires de la « catégorie 2 » (affaires comportant de moindres risques pour l'Organisation).

D. Examen des structures de gouvernance et de la présentation des rapports des organes de contrôle

36. Les modalités de l'examen et du suivi des rapports financiers et des rapports des organes de contrôle sont un élément essentiel du dispositif de responsabilisation. Cette constatation a amené l'Assemblée générale, au paragraphe 6 de sa résolution 57/278 A du 20 décembre 2002, à prier le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des fonds et programmes des Nations Unies d'examiner les principes et structures de gouvernance et les pratiques redditionnelles dans tout le système des Nations Unies et de formuler des propositions sur la présentation future des rapports du Comité des commissaires aux comptes et leur examen par les conseils d'administration et l'Assemblée générale; l'Assemblée a ultérieurement réitéré cette demande dans sa résolution 59/264 A. La question a été examinée par le Comité de haut niveau sur la gestion à sa huitième session, qui a eu lieu à Rome les 5 et 6 octobre 2004. Le Comité a décidé que l'examen de cette question serait dans un premier temps poursuivi par le Réseau Finances et budget, en particulier pour ce qui concerne la présentation et le mode d'examen des rapports du Comité des commissaires aux comptes, et il a invité le Conseil des chefs de secrétariat pour la

coordination à consulter le Comité des commissaires aux comptes et à recueillir des informations plus détaillées sur la portée et les objectifs de l'examen (voir CEB/2004/6, par. 60); les États Membres, dans le cadre de l'élaboration du projet de document final de la Réunion plénière de haut niveau de l'Assemblée générale, examinent actuellement les moyens de renforcer la gouvernance à l'ONU.

37. La question a été aussi abordée par le Comité des commissaires aux comptes, qui a fait une recommandation sur les informations relatives aux principes de gouvernance et aux pratiques optimales qui devraient figurer dans les rapports financiers. Le Comité considère que les questions de gouvernance ci-après devraient normalement être traitées dans un document tel que le rapport financier qui précède les états financiers : a) organes de gouvernance et de contrôle; b) rapport sur l'exécution des programmes et information non financière; c) comptabilité sociale; d) gestion des risques, continuité et contrôle interne (voir A/59/5/Add.2, chap. II, par. 25).

38. À sa neuvième session, tenue à Genève en avril 2005, le Comité de haut niveau sur la gestion a décidé de charger un groupe de travail d'étudier les dispositifs de responsabilisation mis en place par les organisations, de concevoir une campagne de sensibilisation aux ressources offertes par ces dispositifs et de recenser les meilleures pratiques. Le Comité de haut niveau, conscient que la question déborde largement celle des méthodes d'audit (ibid., par. 21), a décidé que le groupe de travail se composerait de représentants des administrations spécialisés dans les questions budgétaires et financières et dans la gestion des ressources humaines. Le groupe de travail devra notamment étudier les mesures à prendre pour répondre aux demandes formulées dans les résolutions et recommandations mentionnées plus haut aux paragraphes 36 et 37.

V. Mesures visant à assurer le respect des règles d'éthique professionnelle

39. Le respect des règles d'éthique professionnelle les plus rigoureuses figure parmi les valeurs fondamentales de l'Organisation et les grands principes qui la guident dans l'accomplissement de sa mission. Le Secrétariat est en train de prendre des mesures supplémentaires pour bien marquer sa volonté de faire respecter rigoureusement les règles d'éthique professionnelle et de remédier aux carences qu'ont révélées une enquête réalisée auprès de tous les fonctionnaires, ainsi que les enquêtes sur la gestion du Programme « pétrole contre nourriture » et les allégations d'abus sexuels visant plusieurs missions de maintien de la paix.

A. Création d'un Bureau de l'éthique professionnelle

40. Le principal volet de l'action menée par le Secrétariat pour promouvoir l'éthique professionnelle porte sur la création d'un Bureau de l'éthique professionnelle, unité indépendante dont le chef rendra compte directement au Secrétaire général. Le Bureau aura principalement pour rôle d'aider l'Organisation à faire respecter les normes d'intégrité les plus rigoureuses, comme le veut la Charte des Nations Unies, et de préserver et renforcer la confiance que l'Organisation inspire à la communauté internationale en favorisant l'adoption d'un style de gestion privilégiant l'éthique professionnelle, la transparence et la

responsabilisation, ainsi que de définir et faire connaître des normes de conduite professionnelle appropriées et de diriger, administrer et contrôler le fonctionnement des diverses instances chargées de faire respecter les normes d'éthique professionnelle à l'ONU. Des propositions relatives à la création du Bureau de l'éthique professionnelle et un projet de mandat seront soumis à l'examen de l'Assemblée générale.

B. Renforcement des obligations de déclaration de situation financière des hauts fonctionnaires

41. En juillet 2005, s'inspirant des pratiques suivies en la matière par des organisations comparables à l'ONU, le Secrétaire général a décidé de renforcer les obligations de déclaration de situation financière des hauts fonctionnaires, y compris ceux engagés pour des périodes de courte durée ou à des conditions spéciales. Il entend aussi renforcer dans les plus brefs délais le contrôle exercé sur ces déclarations de situation financière, et a diligenté une étude à cette fin. Il est envisagé d'étendre aux fonctionnaires des classes D-2 et D-1 l'obligation de déclaration annuelle de situation financière et d'éventuels conflits d'intérêts, qui actuellement n'incombe qu'aux fonctionnaires ayant rang de secrétaire général adjoint ou de sous-secrétaire général. Il est envisagé aussi d'abaisser les seuils de déclaration, qui passeraient de 25 000 à 10 000 dollars pour les revenus et avoirs de sources extérieures et de 10 000 à 250 dollars pour les cadeaux.

42. Le Bureau de l'éthique professionnelle serait chargé d'obtenir et d'analyser les déclarations de situation financière. L'extension de l'obligation de déclaration de situation financière nécessitera une modification de l'alinéa n) de l'article 1.2 du Statut du personnel, qui sera soumise à l'Assemblée générale.

C. Protection des fonctionnaires qui signalent des malversations, des irrégularités ou des manquements aux normes de conduite

43. Le Secrétaire général achève la préparation d'un ensemble de dispositions visant à protéger d'éventuelles représailles contre les fonctionnaires qui signalent des manquements présumés aux règles en vigueur. Ces dispositions compléteront celles de la circulaire ST/IC/2005/19 exposant les voies qui sont ouvertes aux fonctionnaires pour dénoncer des manquements présumés. Il est indispensable que les fonctionnaires aient confiance dans le dispositif en place et se sentent convenablement protégés. Pour répondre à cet impératif, de nouvelles concertations ont eu lieu avec les représentants du personnel sur les modalités de fonctionnement du système envisagé.

D. Renforcement des codes de conduite et des règles visant à prévenir les conflits d'intérêts

44. Il est prévu d'élargir la diffusion du Code de conduite applicable au personnel de l'ONU, qui actuellement peut être consulté sur l'intranet du Secrétariat. À cette fin, le Secrétaire général a ordonné l'établissement d'une brochure d'orientation et

d'information qui, sous une forme attrayante, présentera les principales dispositions de la circulaire ST/SGB/2002/13 intitulée « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires » et sera distribuée à tout le personnel avant la fin de 2005. Des règles additionnelles qui s'appliqueront aux fonctionnaires s'occupant des achats et de la passation des marchés sont également en préparation. Le texte d'un « engagement d'impartialité » que devront signer tous les fonctionnaires s'occupant d'achats ou de marchés est déjà prêt, et un projet de texte administratif énonçant les règles de conduite applicables à ces fonctionnaires sera soumis sous peu à l'approbation du Secrétaire général. Un code de conduite des fournisseurs de l'ONU est aussi en préparation. Tous ces textes seront bientôt prêts à être diffusés.

45. Le Bureau d'éthique professionnelle sera responsable de la définition des normes de conduite et sera chargé d'organiser, pour les faire mieux connaître, des activités de formation avec le concours du Bureau de la gestion des ressources humaines.

E. Inclusion de modules relatifs à l'éthique professionnelle dans les programmes de formation et de perfectionnement du personnel

46. Les fonctionnaires, pour s'initier par eux-mêmes aux règles d'intégrité et d'éthique professionnelle, devront télécharger un module interactif, disponible aussi sous forme de CD-ROM. De plus, des modules relatifs à l'éthique professionnelle ont déjà été inclus dans tous les programmes de formation du personnel, y compris les programmes d'orientation, et le Centre d'information sur les carrières offre désormais, à l'heure du déjeuner, des cours consacrés à l'éthique professionnelle. Il est prévu d'obliger tous les fonctionnaires à utiliser le CD-ROM et à suivre les cours offerts par le Centre d'information sur les carrières.

F. Protection contre le harcèlement sur le lieu de travail

47. L'ONU applique déjà une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, et le Secrétaire général élabore actuellement une politique élargie qui engloberait d'autres formes de harcèlement. Cette politique entrera en vigueur après consultation des organes représentatifs du personnel. Par ailleurs, le Secrétariat collabore avec les organismes faisant partie du Groupe des Nations Unies pour le développement à l'élaboration d'un programme éducatif en ligne sur la présentation du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et les abus de pouvoir; tous les fonctionnaires devront obligatoirement suivre ce programme.

G. Suite donnée aux allégations d'exploitation et d'abus sexuels visant des membres de missions de maintien de la paix

48. L'Organisation ne s'est pas bornée à mettre en place un dispositif de prévention et de répression du harcèlement et des abus sexuels; elle a réagi avec vigueur et sévérité aux multiples allégations d'exploitation et d'abus sexuels visant des membres de missions de maintien de la paix des Nations Unies. En juillet 2005 et pour l'ensemble des missions de maintien de la paix, les enquêtes portant sur un

total de 186 cas avaient abouti au congédiement de sept membres du personnel civil des Nations Unies et à l'expulsion de 80 soldats des contingents de maintien de la paix. D'autres enquêtes sont en cours, notamment en République démocratique du Congo, au Libéria et en Haïti. De plus, un certain nombre d'initiatives ont été prises pour remédier à des problèmes immédiats ou à moyen terme :

a) Introduction de normes de conduite unifiées applicables à toutes les catégories de personnel de maintien de la paix. Tous les programmes d'orientation organisés à l'intention du personnel des missions de maintien de la paix comportent désormais un cours obligatoire sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Des dispositions ont été prises dans toutes les missions pour faciliter le dépôt des plaintes, dispositions qui ont consisté notamment à ouvrir des permanences téléphoniques et à constituer un réseau de conseillers pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, habilités à recevoir directement les plaintes. De plus, les missions ont désormais pour instruction d'orienter les victimes d'abus sexuels vers une antenne d'assistance située dans la zone de la mission, où elles peuvent bénéficier d'un soutien psychologique, d'une assistante sociale, de soins médicaux et d'une assistance judiciaire;

b) Réalisation par le Bureau des services de contrôle interne d'une évaluation de la discipline dans toutes les missions de maintien de la paix; les résultats de cette évaluation sont en cours d'analyse;

c) Création au Siège par le Département des opérations de maintien de la paix d'un Groupe de la conduite et de la discipline; dans les mois qui viennent, huit missions de maintien de la paix seront dotées de groupes analogues. Ces groupes seront chargés de prévenir les manquements aux normes de conduite, notamment grâce à des campagnes de sensibilisation et de formation et à l'amélioration des conditions de vie des membres des missions de maintien de la paix et des équipements de loisir mis à leur disposition. Ces groupes seront aussi chargés de recueillir des données sur tous les manquements aux normes de conduite que pourraient commettre les membres des missions de maintien de la paix, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, et de proposer des mesures propres à garantir le respect des normes de conduite des Nations Unies, telles que l'établissement de listes des lieux que le personnel des Nations Unies devrait s'abstenir de fréquenter. Ces groupes travailleront en s'appuyant sur les réseaux institués au niveau des pays pour mieux coordonner la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et faciliter les échanges d'informations sur ces problèmes;

d) Approbation par l'Assemblée générale, en juin 2005, de l'adjonction aux effectifs du Bureau des services de contrôle interne de 19 postes d'enquêteur et de l'affectation de ressources supplémentaires aux enquêtes portant sur la conduite de membres de missions de maintien de la paix.

49. À plus long terme, il est prévu de procéder à une étude complète en vue d'améliorer les conditions de vie du personnel des missions de maintien de la paix et les équipements de loisir mis à leur disposition, et d'élaborer une stratégie d'assistance aux victimes. De nouveaux modèles d'accords entre l'ONU et les pays qui fournissent des contingents et entre l'ONU et les organismes partenaires seront aussi établis. De plus, un groupe de juristes étudiera les moyens à mettre en place pour que les fonctionnaires des Nations Unies et les experts en mission qui commettent des infractions pénales dans des pays dont les institutions judiciaires sont inopérantes aient néanmoins à répondre de leurs actes.

H. Diffusion d'informations sur les décisions prises par le Secrétaire général dans les affaires disciplinaires

50. Depuis 2002, deux circulaires (ST/IC/2002/25 et ST/IC/2004/28) ont été publiées pour informer tout le personnel de la pratique suivie par le Secrétaire général dans les affaires disciplinaires. Cet effort d'information devrait non seulement sensibiliser les fonctionnaires aux affaires disciplinaires et promouvoir la transparence, mais encore exercer un effet dissuasif et donc favoriser le respect des règles d'éthique professionnelle.

VI. Mesures visant à accroître la transparence

51. Tout système de responsabilisation doit satisfaire à l'exigence primordiale de transparence. En facilitant l'accès aux informations relatives à la genèse des décisions, aux résultats obtenus, aux opérations administratives et à son fonctionnement en général, l'Organisation s'expose davantage à l'évaluation critique de son action par les États Membres, son personnel et le public. L'Internet a beaucoup contribué à cet effort de transparence, et la page d'accueil du site Web de l'ONU a fait l'objet ces dernières années d'améliorations qui en font un véritable outil stratégique de communication. Le Secrétariat s'emploie aussi à faire mieux connaître les ressources offertes par l'intranet et à en développer certains modules, tels que les systèmes de suivi des marchés et de suivi de la gestion des installations, qui confèrent plus de transparence aux opérations administratives. Le Secrétariat ne se contente pas de développer constamment l'intranet, l'extranet et les sites Web; il a pris d'autres mesures pour accroître la transparence du fonctionnement de l'Organisation, qui sont décrites dans les paragraphes qui suivent.

A. Accès à l'information sur le fonctionnement de l'ONU

52. Le Secrétaire général a ordonné la réalisation d'une étude des modèles de diffusion de l'information employés par les administrations publiques de différents pays en vue de déterminer quelles sont les meilleures pratiques et de définir une politique claire et cohérente qui régira la diffusion des documents de l'ONU en dehors du Secrétariat. Le Comité de gestion devrait examiner dans le courant du second semestre de 2005 les résultats de cette étude et s'en inspirer pour définir les grandes orientations de la nouvelle politique. Il est à noter que tous les documents de l'ONU autres que ceux dont la distribution est restreinte ou qui ont un caractère confidentiel sont désormais accessibles au public depuis l'Internet grâce au Système de diffusion électronique des documents.

B. Sélection et nomination des hauts fonctionnaires

53. Dans un souci de transparence, le Secrétaire général a mis en place un nouveau système de sélection des hauts fonctionnaires et des chefs de secrétariat des fonds et programmes des Nations Unies qui élargit considérablement le champ de recherche de candidats qualifiés et repose sur des critères pré-établis satisfaisant aux exigences de transparence et de rigueur. Selon ce nouveau système de sélection, les candidatures aux postes qu'il appartient au Secrétaire général de pourvoir sont

d'abord examinées par le Groupe des nominations de haut niveau. Le Chef de Cabinet constitue ensuite un jury d'entretien comprenant au moins quatre des membres du Groupe. Le jury retient au moins deux candidatures, qu'il soumet pour décision finale au Secrétaire général et à la Vice-Secrétaire générale.

54. Pour les postes de haut niveau dont les titulaires sont choisis par des organes intergouvernementaux (c'est le cas, par exemple, du poste de haut commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, du poste d'administrateur du Programme des Nations Unies pour le développement, du poste de commissaire général de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et du poste de secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne), le Secrétaire général adresse aux États Membres et aux institutions concernées un appel de candidatures, puis dresse une liste restreinte de candidats. Il est prévu d'élargir le champ de recherche de candidats pour l'établissement de ces listes restreintes. Lorsque le Secrétariat doit recruter un haut fonctionnaire ayant des compétences spécialisées, il peut demander à un expert externe de faire partie du jury d'entretien. Tous les postes de haut niveau font l'objet d'une définition d'emploi énonçant clairement les compétences requises, et c'est sur la base de cette définition d'emploi que les candidatures sont évaluées. Il est prévu d'instituer un système plus structuré pour les contrôles de sécurité et la vérification des références des candidats, qui permettra de faire appel au besoin à des concours externes. Les décisions finales restent la prérogative du Secrétaire général, qui les prend compte tenu aussi de facteurs tels que la répartition géographique des postes et la nécessité d'équilibrer les effectifs féminins et masculins. Plusieurs postes de haut niveau ont déjà été pourvus selon le nouveau système de sélection, notamment le poste d'administrateur du PNUD, celui de secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne et celui de haut commissaire des Nations Unies pour les réfugiés.

C. Groupe consultatif de haut niveau

55. Le Secrétaire général a constitué un Groupe consultatif de haut niveau, organe consultatif permanent chargé de lui faire des recommandations sur les nominations et promotions aux postes de la classe D-2. Le mandat du Groupe est énoncé dans la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2005/4 du 28 février 2005, et sa composition est indiquée dans la circulaire ST/IC/2005/33 du 1^{er} juillet 2005. Comme le prévoit la section 2 de la circulaire du Secrétaire général, c'est à ce dernier qu'il appartient de nommer tous les membres du Groupe. La section 3 de la circulaire dispose qu'un avis de vacance doit être diffusé pour tous les postes D-2 à pourvoir, à l'exception de ceux qui relèvent du Cabinet du Secrétaire général et des postes d'envoyé spécial.

D. Validation externe du système de passation des marchés

56. Le rapport de la Commission d'enquête indépendante présidée par M. Paul Volcker renferme des observations critiques sur les modalités de passation d'un certain nombre de marchés durant les premières années de l'exécution du programme « pétrole contre nourriture ». Or, depuis le milieu des années 90, le système de passation des marchés de l'ONU a été entièrement refondu afin de le rendre plus transparent et de remédier aux insuffisances révélées par diverses études. Au vu des questions soulevées par le rapport de la Commission d'enquête

indépendante, le Secrétaire général a néanmoins diligenté une étude visant à comparer les règles et règlements appliqués par l'ONU en matière de marchés aux meilleures pratiques suivies par d'autres organisations et par des entreprises privées et à vérifier que les améliorations apportées au système depuis une dizaine d'années l'ont rendu conforme aux normes internationales les plus rigoureuses; cette étude s'est achevée en juin 2005. De plus, le Secrétaire général a ordonné en août une étude exhaustive des contrôles financiers et des contrôles internes que comporte le système actuel de passation des marchés de l'ONU.

57. L'étude achevée en juin 2005 montre que le site Web du Service des achats offre les garanties voulues de transparence. Il ressort de l'étude que ce site Web (<<http://www.un.org/Depts/ptd>>) est complet et bien agencé et contient des informations à jour d'une utilité immédiate pour les fournisseurs actuels et potentiels de l'Organisation, et que les méthodes suivies par le Service pour rechercher des fournisseurs potentiels et élargir sa liste de fournisseurs offrent des garanties de transparence et d'ouverture comparables à celles que comportent les systèmes employés par les meilleurs organismes de gestion des marchés publics.

E. Normes comptables

58. Pour rendre les rapports financiers plus transparents, il importe d'adopter des normes comptables clairement définies. Le Comité de haut niveau sur la gestion a approuvé un projet qui prévoit l'élaboration de normes comptables répondant à cet impératif pour tous les organismes des Nations Unies. L'exécution de ce projet a été confiée à une équipe qui relève du Réseau finances et budget du Comité de haut niveau. L'équipe a déjà établi un projet de normes, qu'elle doit soumettre aux membres du Réseau finances et budget; qui, s'ils l'approuvent, le transmettra au Comité de haut niveau.

VII. Délais d'application des recommandations des organes de contrôle

59. Au paragraphe 8 de sa résolution 59/264 A, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général et les chefs de secrétariat des fonds et programmes des Nations Unies d'indiquer le calendrier prévu pour l'application des recommandations du Comité des commissaires aux comptes, en désignant les fonctionnaires qui auront à en rendre compte. L'Assemblée a par la suite formulé une recommandation semblable au paragraphe 6 de sa résolution 264 B. Au paragraphe 7 de cette dernière, l'Assemblée a aussi demandé au Secrétaire général de lui rendre compte à sa soixantième session des mesures prises pour préciser les délais d'application des recommandations du Comité des commissaires aux comptes.

60. Comme il est indiqué à l'annexe III, des délais d'application ont été fixés pour environ 73 % des recommandations adressées à l'ONU par le Comité des commissaires aux comptes qui, selon celui-ci, n'avaient pas encore été mises en œuvre en juin 2004. Pour les recommandations adressées à l'Université des Nations Unies (UNU), au Centre CNUCED/OMC du commerce international, au Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie et au Tribunal pénal international pour le Rwanda, les proportions correspondantes sont respectivement de 82 %, 50 %, 40 % et 47 %. Pour ces quatre organismes, les unités administratives responsables de

l'application des recommandations en souffrance ont été clairement désignées. Le Comité des commissaires aux comptes a pris acte des mesures adoptées pour préciser les délais d'application de ses recommandations, au paragraphe 1 a) de son rapport à la soixantième session de l'Assemblée générale sur la suite donnée à ses recommandations relatives à l'exercice biennal 2002-2003 (A/60/113, annexe).

61. La mise en œuvre des recommandations du Comité des commissaires aux comptes et des autres organes de contrôle qui ont été acceptées par l'Administration étant considérée comme hautement prioritaire, le Secrétariat a pris des mesures énergiques pour obtenir que des unités administratives soient désignées comme responsables de l'application des recommandations émanant des organes de contrôle autres que le Comité, du Bureau des services de contrôle interne et du Corps commun d'inspection. Il appartiendra au Comité de contrôle de veiller à ce que ces mesures soient suivies d'effet.

62. Les taux d'application des recommandations des organes de contrôle sont globalement en progrès. Le Comité des commissaires aux comptes a noté avec satisfaction que le taux d'application de ces recommandations, qui n'avait été que de 34 % pour l'exercice 2000-2001, était passé à 46 % pour l'exercice 2002-2003 (voir A/60/113, annexe, par. 9).

VIII. Conclusions et recommandations

63. Le présent rapport décrit les mesures prises par le Secrétaire général pour renforcer le dispositif de responsabilisation. Ces mesures visent les objectifs suivants : a) définition claire des responsabilités et des résultats à obtenir; b) mise en place de l'infrastructure de soutien et d'orientation nécessaire; c) renforcement des moyens de contrôle et d'évaluation de la performance; d) mise en place de moyens de suivi permettant de mettre en évidence aussi bien les points forts que les points faibles de la performance, et de procéder éventuellement à des enquêtes qui aboutiront à l'adoption de mesures correctives.

64. Nombre des mesures décrites plus haut, notamment la création du Conseil d'évaluation de la performance de la haute direction et le projet de création d'un bureau de l'éthique professionnelle, conduiront le Secrétariat à examiner plus avant la manière dont fonctionne l'Organisation et à prendre au besoin de nouvelles mesures pour renforcer le dispositif de responsabilisation. En même temps que celles décrites dans le rapport, ces nouvelles mesures contribueront à la réalisation d'un même objectif : faire en sorte que les directeurs de programme et les autres fonctionnaires aient à rendre compte des résultats de leur travail aussi bien que de leur conduite, et que les cadres et le reste du personnel puissent travailler dans un milieu où l'ouverture et la transparence sont de règle, et où les manquements aux normes de conduite ne sont pas tolérés.

65. L'Assemblée générale est invitée à prendre acte du présent rapport, en particulier du fait que les éléments nouveaux intégrés au dispositif de responsabilisation sont de nature à renforcer les obligations redditionnelles du Secrétariat.

Annexe I

Organigramme du dispositif de responsabilisation

Attributions et pouvoirs

Responsabilités

Instruments de responsabilisation

Charte des Nations Unies

Assemblée générale et autres organes intergouvernementaux

Assignent des mandats au Secrétaire général et définissent les grandes orientations qu'il doit suivre pour les exécuter et exercer les pouvoirs qui lui sont dévolus directement par la Charte. Approuvent les grandes orientations stratégiques

Sont responsables de la définition des objectifs stratégiques et des priorités de l'administration du Secrétariat et de l'exécution des décisions des organes délibérants

- Rapports du Secrétaire général
- Rapports financiers et rapports sur l'exécution du budget-programme
- Rapport sur l'exécution du programme du Bureau des services de contrôle interne
- Rapports du Corps commun d'inspection et du Comité des commissaires aux comptes

Secrétaire général

Fixe les objectifs et les impératifs stratégiques auxquels doit répondre l'exécution des mandats qui lui ont été conférés; accorde les délégations de pouvoirs requises pour: a) la gestion des départements; b) la gestion des ressources humaines et financières du Secrétariat (pouvoirs délégués au Secrétaire général adjoint à la gestion)

Donne des avis aux États Membres sur l'orientation des politiques; est responsable de l'exécution des programmes, de la gestion des départements et de la bonne gestion des ressources humaines et financières

- Conseil d'évaluation de la performance de la haute direction
- Plan de gestion des programmes
- Plans de gestion des ressources humaines
- Rapports du Bureau des services de contrôle interne
- Comité de contrôle

Chefs de département, bureau ou autre grande unité administrative

Fixent les objectifs; délèguent les pouvoirs requis aux directeurs des différentes divisions

Responsables des résultats des différentes divisions

- Plans de travail des directeurs
- Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires
- Rapports du Bureau des services de contrôle interne

Directeurs et autres cadres supérieurs

Délèguent les pouvoirs requis pour l'administration des activités relevant des programmes, et veillent au respect des règles, règlements et procédures en vigueur ainsi qu'au traitement équitable de leurs subordonnés

Responsables du volume et de la qualité des prestations

- Plans de travail des services et sections
- Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires

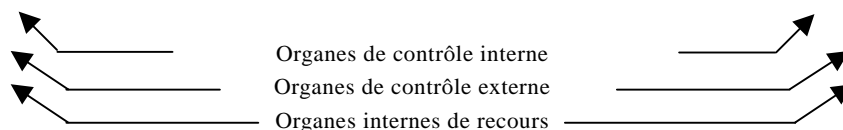
Cadres moyens et subalternes

Délèguent les pouvoirs requis pour la prestation de services de qualité

Responsables de la conduite et des résultats professionnels de leurs subordonnés, ainsi que du respect des normes du travail

- Plans de travail individuels
- Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires

Autres fonctionnaires



Annexe II

Résultats de l'étude du fonctionnement des organes d'audit et de contrôle

| Type d'organisation | Organisations | Existence d'un organe de contrôle | | Nombre total d'organisations | Pourcentage d'organisations dotées d'un organe de contrôle | Nombre moyen de membres des organes de contrôle | Nombre annuel moyen de réunions | Quorum |
|---|---|-----------------------------------|-----------|------------------------------|--|---|---------------------------------|--------|
| | | Oui | Non | | | | | |
| Institutions spécialisées et institutions apparentées | OIT, FAO, UNESCO, OMS, OACI, OMI, UIT, UPU, OMM, OMPI, ONUDI, OMT, AIEA, CPOTICE, OIAC, | 4 | 11 | 15 | 27 | 6-8 | 3,5 | 4-5 |
| Fonds et programmes des Nations Unies | UNICEF, PNUD, FNUAP, PAM, HCR | 5 | | 5 | 100 | 5-8 | 4 | 4 |
| Institutions financières multilatérales | Groupe de la Banque mondiale, FMI, BASD, BafD, BERD, BEI, BID, FIDA | 8 | | 8 | 100 | 4-8 | 2 | .. |
| Autres organisations internationales | CE, OCDE, GCRAI, OIM, OSCE | 3 | 2 | 5 | 60 | 4-7 | .. | .. |
| Total | | 20 | 13 | 33 | 60,1 | | | |

Note : Le symbole (..) indique que les données n'ont pas été communiquées.

Abréviations : AIEA = Agence internationale de l'énergie atomique; BafD = Banque africaine de développement;

BasD = Banque asiatique de développement; BEI = Banque européenne d'investissement; BERD = Banque européenne pour la reconstruction et le développement; BID = Banque interaméricaine de développement; CE = Commission européenne; CPOTICE = Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires; FAO = Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture; FIDA = Fonds international de développement agricole; FMI = Fonds monétaire international; FNUAP = Fonds des Nations Unies pour la population; GCRAI = Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale; HCR = Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés; OACI = Organisation de l'aviation civile internationale; OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques; OIAC = Organisation pour l'interdiction des armes chimiques; OIM = Organisation internationale pour les migrations; OIT = Organisation internationale du Travail; OMI = Organisation maritime internationale; OMM = Organisation météorologique mondiale; OMPI = Organisation mondiale de la propriété intellectuelle; OMS = Organisation mondiale de la santé; OMT = Organisation mondiale du tourisme; OSCE = Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe; ONUDI = Organisation des Nations Unies pour le développement industriel; PAM = Programme alimentaire mondial; PNUD = Programme des Nations Unies pour le développement; UIT = Union internationale des télécommunications; UNESCO = Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture; UNICEF = Fonds des Nations Unies pour l'enfance; UPU = Union postale universelle

Annexe III

**Fixation de délais d'application des recommandations
du Comité des commissaires aux comptes pour l'exercice
biennal 2002-2003 et état d'avancement de la mise en œuvre
de ces recommandations**

| | <i>ONU</i> | | <i>UNU</i> | | <i>CCI</i> | | <i>TPIY</i> | | <i>TPIR</i> | |
|---|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|---------------|--------------------|
| | <i>Nombre</i> | <i>Pourcentage</i> | <i>Nombre</i> | <i>Pourcentage</i> | <i>Nombre</i> | <i>Pourcentage</i> | <i>Nombre</i> | <i>Pourcentage</i> | <i>Nombre</i> | <i>Pourcentage</i> |
| Nombre total de recommandations | 69 | | 26 | | 10 | | 22 | | 26 | |
| Recommandations appliquées | 24 | 35 | 9 | 35 | 4 | 40 | 17 | 77 | 9 | 35 |
| Recommandations en souffrance | 45 | 65 | 17 | 65 | 6 | 60 | 5 | 23 | 17 | 65 |
| Recommandations en souffrance pour lesquelles des délais d'application ont été fixés | 33 | 73 | 14 | 82 | 3 | 50 | 2 | 40 | 8 | 47 |

Abréviations : CCI = Centre CNUCED/OMC du commerce international; TPIR = Tribunal pénal international pour le Rwanda;
TPIY = Tribunal pénal international pour l'ex-Yougoslavie; UNU = Université des Nations Unies.