



Assemblée générale

Distr. générale
1^{er} août 2022
Français
Original : anglais

Soixante-dix-septième session
Point 145 de l'ordre du jour provisoire*
Corps commun d'inspection

Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies

Note du Secrétaire général

Le Secrétaire général a l'honneur de communiquer aux membres de l'Assemblée générale ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies » ([JIU/REP/2021/5](#)).

* [A/77/150](#).



I. Introduction

1. Dans son rapport intitulé « Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies » (A/77/258)¹, le Corps commun d'inspection procède à un examen visant principalement à informer les organes délibérants, les organes directeurs et les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies de la situation actuelle de la fonction de déontologie dans l'ensemble du système ainsi que des progrès accomplis depuis le dernier examen réalisé par le Corps commun en 2010, et à recenser les bonnes pratiques et les enseignements tirés afin d'aider les entités à valider et, le cas échéant, à renforcer la fonction de déontologie.

II. Observations d'ordre général

2. Les entités accueillent favorablement le rapport et les conclusions qui y sont formulées, ainsi que les informations exhaustives et comparatives qu'il contient, qui systématisent de manière accessible les principales caractéristiques des fonctions de déontologie dans l'ensemble du système des Nations Unies.

3. Le rapport permet aux entités de passer en revue leurs politiques et leurs pratiques tout en continuant à renforcer la fonction de déontologie. Depuis la publication du dernier examen du Corps commun d'inspection sur ce sujet, cette fonction a été consolidée dans de nombreuses entités et on note une convergence croissante en ce qui concerne ses rôles et responsabilités. Dans le même temps, compte tenu de la diversité des entités examinées, on constate que les cadres institutionnels de la fonction varient énormément, notamment pour ce qui est du régime des engagements des chefs des bureaux de la déontologie, des effectifs, et des relations avec les structures de gouvernance des entités. On observe aussi que la fonction de déontologie des institutions spécialisées et d'autres entités participe aux différentes activités menées en faveur de la prévention du harcèlement et des abus sexuels.

4. En ce qui concerne les paragraphes 56 à 63 du rapport, dans lesquels le Corps commun d'inspection aborde la question du bien-fondé d'une fonction partagée, certaines entités demandent en quoi et pourquoi une fonction partagée serait « recommandée » ou « plus appropriée » dans les cas où il n'est pas possible de créer un poste. Pour ce qui est du paragraphe 81, elles s'interrogent sur ce que seraient « des ressources suffisantes » et soulignent que, dans le cas d'une fonction partagée entre deux entités, le fait d'augmenter la part consacrée à la fonction ne change rien au fait qu'une seule personne partage son temps de travail entre deux entités. Elles se montrent également préoccupées par les problèmes inhérents aux rôles doubles et réaffirment que ceux-ci devraient faire l'effet d'une réflexion approfondie.

5. En ce qui concerne les paragraphes 65 et 66 du rapport, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) évalue actuellement la meilleure façon de tenir compte de ces conclusions dans la limite des ressources disponibles et étudiera les deux solutions proposées. En attendant, ONU-Femmes continuera de bénéficier du soutien du Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies, qui coordonnera la formalisation de la relation de service au moyen d'un mémorandum d'accord de façon à répartir les coûts de manière appropriée.

6. Les entités souscrivent en partie aux recommandations formulées dans le rapport.

¹ Le rapport du Corps commun d'inspection est paru sous la cote [JIU/REP/2021/5](#).

III. Observations sur les recommandations

Recommandation 1

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient immédiatement faire en sorte que les contrats des chefs des bureaux de la déontologie récemment nommés portent sur un mandat complet.

7. Les entités souscrivent en partie à cette recommandation : elles soulignent qu'il serait préférable que chaque entité définisse les termes des contrats et puisse conserver une certaine flexibilité.

8. Certaines entités déclarent être déjà en conformité avec la recommandation proposée, tandis que d'autres prévoient de mettre fin à la période d'essai pour les futurs contrats.

9. Dans le cas du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, le Secrétaire général, dans son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie (A/73/89), a proposé trois mesures pour renforcer l'indépendance du (de la) chef du Bureau de la déontologie : limiter la durée du mandat à une période de cinq ans, renouvelable une fois ; garantir la stabilité du poste pendant toute la durée du mandat ; interdire le rengagement au Secrétariat [ibid., par. 94 d), e) et f)]. Dans ses rapports ultérieurs (A/74/78, A/75/82 et A/76/76), le Secrétaire général a donné plus de détails. L'Assemblée générale n'a pas pris de décision quant à ces propositions.

Recommandation 2

Les organes délibérants et les organes directeurs des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander à leur entité d'actualiser, d'ici à la fin de 2023, le mandat des différents comités d'audit et de contrôle, en y insérant, au besoin, des dispositions concernant la déontologie et en y mentionnant la déontologie comme domaine d'expertise souhaitable des nouveaux membres des comités.

10. Les entités notent que cette recommandation s'adresse à leurs organes délibérants et directeurs.

11. Des précisions sur l'expertise souhaitée pour les membres des comités seraient utiles pour déterminer si la recommandation proposée est appliquée ou non. À cet égard, le Comité consultatif de contrôle indépendant du Programme alimentaire mondial a proposé de modifier la dernière clause de la recommandation comme suit : « la déontologie est un domaine d'expertise possible », le niveau d'expertise souhaitable étant difficile à déterminer.

12. Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies note que le Secrétaire général, dans son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie, a proposé de renforcer le rôle du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit de façon à ce que celui-ci supervise une partie des activités du Bureau de la déontologie. Dans ses rapports ultérieurs sur le même sujet, le Secrétaire général a donné plus de détails.

Recommandation 3

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient veiller à ce que des cours de recyclage périodiques et obligatoires en matière de déontologie soient instaurés à l'intention de tous les membres du personnel et des non-fonctionnaires, indépendamment de l'ancienneté, de la catégorie et de la classe, tous les trois ans à partir de 2023.

13. Les entités souscrivent en partie à cette recommandation.
14. Si plusieurs entités déclarent être déjà en conformité avec la recommandation proposée, d'autres notent que la formulation actuelle suppose qu'une telle formation obligatoire est déjà en place, ce qui n'est pas le cas dans toutes les entités.
15. Dans d'autres cas, les entités indiquent qu'il ne serait pas possible d'exiger de nouvelles formations obligatoires tous les trois ans en raison des ressources limitées allouées à leurs bureaux de la déontologie pour la conception, le déploiement et le suivi d'un cours de recyclage sur la déontologie tous les trois ans à partir de 2023.

Recommandation 4

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait, appuyés par les fonctions de déontologie de leurs entités respectives, devraient, au plus tard en 2025, évaluer l'efficacité et l'efficience, y compris le rapport coût-avantage, de leurs programmes de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts et utiliser les conclusions tirées pour proposer des modifications des politiques applicables, selon les besoins.

16. Les entités souscrivent en partie à cette recommandation.
17. Les entités dont les obligations en matière de déclaration de situation financière relèvent du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies notent qu'elles ne seraient pas en mesure de proposer unilatéralement des modifications portant sur les obligations de déclaration imposées par ces règles.
18. Par conséquent, si l'on veut évaluer « l'efficacité et l'efficience » des programmes de déclaration de situation financière et de déclaration d'intérêts des entités liées par le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, cette évaluation doit être menée au niveau du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en tenant compte des obligations et des dispositions actuelles du Statut et du Règlement du personnel et de la circulaire [ST/SGB/2006/6](#).
19. D'autres entités demandent des précisions sur ce que l'on entend par « rapport coût-avantage » et sur les critères d'évaluation de l'efficacité et de l'efficience.
