



Assemblée générale

Distr. générale
24 février 2021
Français
Original : anglais

Soixante-quinzième session
Point 146 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le rapport du Secrétaire général sur la pratique suivie en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 ([A/75/648](#)). À cette occasion, il a rencontré en ligne des représentantes et des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des renseignements supplémentaires et des éclaircissements avant de lui faire parvenir des réponses écrites le 17 février 2021.

2. Établi en application de la résolution [59/287](#), dans lequel l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de veiller à ce que les États Membres soient informés chaque année de toutes les mesures prises en cas de faute professionnelle ou d'infraction pénale avérée, conformément aux règlements et autres textes en vigueur, le rapport donne un aperçu du cadre administratif en matière disciplinaire ; on y trouve également un récapitulatif des affaires de faute professionnelle avérée enregistrées au cours de la période de douze mois couverte par le rapport, soit de janvier à décembre 2019 ; des données relatives à l'issue des affaires ainsi que des données comparatives se rapportant à la période considérée et aux quatre années civiles précédentes ; des renseignements sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits susceptibles de constituer une infraction pénale (voir [A/75/648](#), par. 1 à 3).



II. Rapport du Secrétaire général

A. Nouveau cadre administratif

3. Il est indiqué dans le rapport qu'aux termes de la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/8](#), parue au cours de la période considérée, la procédure formelle concernant les comportements assimilables à de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (collectivement désignés par l'expression « conduites prohibées ») serait celle prévue par l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#). Des exemples de conduites passibles de sanctions disciplinaires sont énumérés au paragraphe 3.5 de ladite instruction administrative, qui a été promulguée le 26 octobre 2017. Conformément aux dispositions transitoires de l'instruction, les enquêtes engagées avant cette date, de même que toutes instances disciplinaires faisant suite à ces enquêtes, demeurent régies par les dispositions des instructions administratives [ST/AI/371](#) et [ST/AI/371/Amend.1](#). À la date de soumission du présent rapport, très peu de questions sont encore régies par ces dernières. Sous le régime de l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#), toute allégation de conduite répréhensible doit être portée à l'attention du Bureau des services de contrôle interne (BSCI). Saisi d'une telle allégation, le Bureau peut décider soit de l'examiner en vue d'ouvrir une enquête ou de classer l'affaire, soit de la renvoyer à l'administration pour évaluation et enquête éventuelle. Le BSCI doit être tenu au courant des décisions prises par les responsables en ce qui concerne ces allégations (voir [A/75/648](#), par. 9 à 12).

4. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'en vertu du nouveau cadre administratif, le BSCI était la première instance à examiner les dénonciations de conduites potentiellement prohibées et qu'il était habilité à déterminer les cas sur lesquels il enquêterait. Selon le Secrétariat, cette approche garantissait que toute allégation de faute ferait l'objet d'un premier examen indépendant par des enquêteurs professionnels. Ce changement visait à encourager le personnel à porter à l'attention de l'Organisation les fautes présumées, et à inspirer la confiance et la certitude que les signalements d'inconduite n'étaient pas ignorés ou mal gérés. Le Comité a en outre été informé que la nouvelle politique apportait d'importants éclaircissements sur les enquêtes et les questions d'application, notamment en précisant que l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) s'appliquait à toutes les fautes, y compris les conduites prohibées. La politique mettait également l'accent sur les mesures préventives et correctives en matière de discrimination et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité. Bien que le processus disciplinaire continue d'être centralisé au Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, les chefs d'entité étaient désormais clairement chargés d'évaluer les questions portées à leur attention et habilités à traiter ces questions par le biais d'un règlement informel et de mesures provisoires. Le Comité a été informé des mesures prises pour sensibiliser le personnel aux types de fautes régis par ce cadre. La circulaire [ST/SGB/2019/8](#) n'étant entrée en vigueur que le 10 septembre 2019, il est souligné qu'il serait prématuré à ce stade de tenter d'analyser ses retombées concrètes.

5. **Le Comité consultatif prend note des changements apportés au cadre administratif de l'examen et du règlement des affaires, ainsi que du rôle du BSCI en tant que première instance d'examen des affaires. Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de faire le point, dans son prochain rapport, sur ce cadre ainsi que sur ses effets concrets.**

B. Données concernant les affaires traitées au cours de la période considérée

6. Le tableau 1 du rapport montre qu'un total de 146 affaires ont été traitées au cours de la période considérée, contre 129 au cours de la période précédente. Sur les 146 affaires, 37 concernaient de fausses déclarations et de fausses attestations, 35 étaient des cas présumés d'abus d'autorité, de harcèlement ou de discrimination, 18 portaient sur des activités extérieures non autorisées et des conflits d'intérêts, et 9 étaient des cas présumés de vol et de détournement. Sur les 146 affaires closes au cours de la période considérée, 19 (soit 13 %) n'ont pas fait l'objet d'une procédure disciplinaire, ce qui représente une diminution par rapport à la période précédente. Le délai moyen de traitement des affaires après leur renvoi au Bureau des ressources humaines a été de 7,9 mois, soit une légère augmentation par rapport au délai de 7,4 mois dont il était fait état pour la période terminée le 31 décembre 2018 (voir [A/75/648](#), par. 95 et 96 et tableau 4).

7. Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a reçu des données sur les cas de 2015 à 2020, qui révélaient une augmentation des affaires traitées (passées de 227 en 2015 à 278 en 2020), des affaires introduites (de 144 en 2015 à 182 en 2020) et des affaires reportées de l'année précédente (de 83 en 2015 à 175 en 2020), tandis que le nombre d'affaires classées a diminué (de 123 en 2015 à 103 en 2020). En ce qui concerne l'augmentation du délai moyen de traitement des dossiers, le Comité a été informé qu'il y avait eu plus de dossiers à traiter en 2019 en raison des reports et des nouveaux renvois en 2018 et 2019, et du fait que l'équipe comptait un juriste de moins affecté aux affaires disciplinaires en 2019. En ce qui concerne le temps qu'il a fallu aux groupes d'enquête pour mener à bien une enquête, le Comité a été informé que les membres de ces groupes n'étaient pas des enquêteurs professionnels à plein temps ; ils étaient engagés sur une base ponctuelle et avaient tendance à avoir des ressources ou un soutien limités. Les groupes d'enquête étaient généralement constitués dans le but de mener des enquêtes sur des allégations de conduite prohibée, telle que le harcèlement, la discrimination ou l'abus d'autorité ; ce type d'affaires nécessitait un délai plus long.

8. Le Comité consultatif note l'augmentation du délai moyen de traitement des affaires après leur renvoi au Bureau. Le Comité recommande que l'Assemblée générale demande au Secrétaire général de procéder à une nouvelle évaluation des causes de cette augmentation et de trouver des solutions pour accélérer le règlement des affaires.

9. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le nombre de sanctions disciplinaires prononcées pendant la période considérée (78) est nettement supérieur à la moyenne (57) des quatre périodes annuelles précédentes (voir [A/75/648](#), par. 98). En réponse à ses questions, le Comité consultatif a obtenu la ventilation des affaires par nationalité et par sexe, qui montre que les mesures disciplinaires visaient des personnes de 41 nationalités différentes, et que 66 mesures concernaient des membres du personnel de sexe masculin et 12 des membres du personnel de sexe féminin. Le Comité a également reçu un tableau répertoriant les cas et les types d'amendes imposées à titre de mesure disciplinaire en 2018 et 2019, et a été informé que l'imposition d'une amende était généralement la mesure disciplinaire envisagée lorsque le membre du personnel concerné avait agi pour des motifs financiers ou avait tiré un avantage financier de la faute commise.

10. Au paragraphe 104 du rapport, il est indiqué que 57,5 % des dossiers ouverts concernaient le personnel des services extérieurs. À sa demande, le Comité consultatif a reçu les deux tableaux ci-dessous indiquant respectivement : a) la proportion de dossiers concernant le personnel des missions et le personnel non affecté à des missions, par catégorie, de 2015 à 2019 ; et b) la proportion des affaires concernant le personnel des missions et le personnel non affecté à des missions, par type de faute.

Tableau 1

Proportion des affaires concernant le personnel des missions et le personnel non affecté à des missions, par catégorie, de 2015 à 2019

Catégorie de personnel	2015			2016			2017			2018			2019			Total général
	Personnel des missions	Personnel hors missions	Total	Personnel des missions	Personnel hors missions	Total	Personnel des missions	Personnel hors missions	Total	Personnel des missions	Personnel hors missions	Total	Personnel des missions	Personnel hors missions	Total	
D-1 et cat supérieures	1	4	5	5	5	10	1	6	7	4	4	8	5	9	14	44
Administrateurs(trices)	12	14	26	10	17	27	17	12	29	16	13	29	12	27	39	150
Agent(e)s du Service mobile	9	1	10	18	1	19	10	–	10	23	1	24	24	1	25	88
Personnel recruté sur le plan national	–	1	1	10	–	10	5	–	5	1	–	1	4	1	5	22
Agent(e)s des services généraux	72	9	81	76	18	94	42	19	61	52	15	67	43	18	61	364
Stagiaires	–	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	–	–	1	1	2
Total général	94	29	123	119	42	161	75	37	112	96	33	129	88	57	145	670

Tableau 2

Proportion des affaires concernant le personnel des missions et le personnel non affecté à des missions, par type de faute

Type de faute	Personnel des missions		Personnel hors missions		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Abus d'autorité/ harcèlement/discrimination	12	29,3	29	70,7	41
Agression (verbale ou physique)	2	40,0	3	60,0	5
Fraude, fausses déclarations et fausses attestations	34	81,0	8	19,0	42
Fraude, activité extérieure non autorisée	–	–	1	100,0	1
Comportement déplacé ou perturbateur, y compris les cas d'absence non autorisée	1	50,0	1	50,0	2
Utilisation abusive des biens de l'ONU	–	–	1	100,0	1
Autres	7	100,0	–	–	7
Irrégularités dans la procédure d'achat	3	50,0	3	50,0	6
Représailles	1	50,0	1	50,0	2
Exploitation et atteintes sexuelles	4	80,0	1	20,0	5
Vol et détournement	15	88,2	2	11,8	17
Activités extérieures non autorisées et conflit d'intérêts	8	53,3	7	46,7	15
Violation de la loi locale	1	100,0	–	–	1
Total général	88	–	57	–	145

Note : Un membre du personnel hors mission est concerné par 3 affaires d'abus d'autorité/ harcèlement/discrimination.

11. Le Comité consultatif note, d'après le tableau 1, qu'au cours de la période de 2015 à 2019, la répartition des affaires concernant le personnel des missions et le personnel hors missions, respectivement, était la suivante : 94 affaires (soit 76 %) contre 29 (24 %) en 2015 ; 119 affaires (soit 74 %) contre 42 (soit 26 %) en 2016 ; 75 affaires (soit 67 %) contre 37 (soit 33 %) en 2017 ; 96 affaires (soit 74 %) contre 33 (soit 26 %) en 2018 ; et 88 affaires (soit 61 %) contre 57 cas (soit 39 %) en 2019 ; on constatait une diminution de 13 % du nombre d'affaires impliquant le personnel des missions entre 2018 et 2019. Le Comité note en outre, d'après le tableau 2, que la répartition des affaires entre le personnel des missions et le personnel hors missions diffère selon le type de faute. Le Comité note en particulier que, sous la rubrique « Abus d'autorité/harcèlement /discrimination », il y a eu 29 affaires impliquant des membres du personnel hors missions contre 12 cas impliquant du personnel des missions, alors que sous la rubrique « Fraude, fausses déclarations et fausses attestations », il y a eu 34 cas impliquant des membres du personnel des missions contre 8 cas impliquant du personnel hors missions.

12. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de procéder à une analyse plus approfondie des données relatives aux cas de faute, notamment en comparant les affaires impliquant des membres du personnel des missions et celles impliquant des personnes

n'appartenant pas aux missions, et de fournir dans son prochain rapport une analyse et des explications sur les tendances qui se dégagent de ces données.

13. Ayant demandé des précisions concernant les affaires impliquant des membres du personnel exerçant des fonctions d'encadrement, le Comité consultatif a été informé qu'en raison des déséquilibres de pouvoir en milieu de travail, lorsque des membres du personnel s'estiment lésés du fait d'un comportement déplacé de la part de leurs supérieurs hiérarchiques ou de leurs superviseurs, ces personnes avaient peur ou se sentaient mal à l'aise à l'idée d'exprimer leurs préoccupations directement à leurs supérieurs ou de signaler rapidement l'affaire pour obtenir réparation, ce qui contribuait souvent à aggraver la situation et à susciter la frustration et l'animosité parmi les personnes concernées ; il devenait alors plus difficile de régler rapidement le problème à l'amiable. Bien qu'il n'y ait pas de norme établie quant à la question de savoir s'il fallait tenir compte des fonctions d'encadrement (et comment le faire, le cas échéant) de l'auteur présumé dans les affaires disciplinaires, dans certains cas, le fait que ces personnes soient en position d'autorité pouvait constituer une circonstance aggravante. Le Comité a également été informé que la section 1.7 de la circulaire [ST/SGB/2019/8](#) reconnaissait expressément que le rôle d'un haut fonctionnaire/superviseur et le déséquilibre de pouvoir sous-jacent pouvaient être pris en compte comme facteur aggravant dans les cas de harcèlement sexuel. **Le Comité consultatif estime que pour créer un environnement plus harmonieux, il faut une plus grande transparence du comportement des gestionnaires associée à une application plus rigoureuse du principe de responsabilité et au renforcement des protections pour les membres du personnel qui portent plainte. Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général, dans son prochain rapport, de fournir des informations plus détaillées sur le sujet et de proposer des mesures visant à remédier au problème.**

14. À sa demande de précisions, il a été répondu au Comité consultatif que le harcèlement sexuel était défini comme tout comportement malvenu à connotation sexuelle, dont on pouvait raisonnablement penser qu'il était choquant ou humiliant ou qu'il pouvait être perçu comme tel, lorsqu'il entravait la bonne marche du service, était présenté comme une condition d'emploi ou créait un climat de travail intimidant, hostile ou offensant. Cette définition supposait un certain lien avec le travail ou le milieu de travail. En revanche, la définition de l'exploitation et des atteintes sexuelles n'impliquait pas de lien avec le travail ou un milieu de travail ; la définition de ces notions était plus large et s'appliquait à l'inconduite sexuelle à l'égard de personnes ne faisant pas partie du personnel des Nations Unies, mais plutôt, par exemple, de la population locale. C'est pourquoi les cas de harcèlement sexuel avaient été signalés comme faisant partie des conduites prohibées, tandis que les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles avaient été signalés séparément. L'intervention de l'ONU était dirigée par le Bureau de la Coordinatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, en collaboration avec la Défenseuse des droits des victimes. En outre, le BSCI traitait les enquêtes sur les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles en priorité, et le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité se penchait sur ces rapports du BSCI à titre prioritaire.

15. En réponse à ses questions, il a en outre été indiqué au Comité que si le BSCI enquêtait sur toutes les allégations de harcèlement sexuel, en raison de ses ressources limitées il ne pouvait enquêter sur tous les cas de conduite prohibée, telle que définie dans la circulaire [ST/SGB/2019/8](#) ; il renvoyait donc souvent les cas à la ou au fonctionnaire responsable, c'est-à-dire à la ou au chef d'entité concerné(e), pour que cette personne prenne les mesures appropriées. **Le Comité consultatif estime qu'au lieu d'être renvoyés à la ou au chef d'entité concerné(e), les cas de conduite prohibée, en particulier par les membres du personnel d'encadrement, devraient**

être traités par le BSCI, de manière à garantir l'indépendance et l'intégrité des enquêtes. Le Comité compte que dans son prochain rapport, le Secrétaire général fournira davantage de données sur le traitement de ces affaires par le BSCI et les chefs d'entités.

16. Au paragraphe 23 de son rapport, le Secrétaire général rappelle que dans sa résolution 68/252, l'Assemblée générale l'a prié de prendre les dispositions voulues pour réduire les pertes résultant de fautes commises par des fonctionnaires et recouvrer les sommes correspondantes, et de lui faire rapport à cet égard. À sa demande, le Comité consultatif a reçu le tableau 3, qui présente : a) le montant total des pertes qu'il a été décidé de recouvrer auprès du personnel chaque année, de 2014 à 2020 ; b) le montant total dont le Bureau des ressources humaines a pu confirmer, auprès des entités chargées de l'application, qu'il a effectivement été recouvré auprès du personnel concerné.

Tableau 3

Recouvrement des pertes résultant de fautes commises par des membres du personnel

	<i>Montant dont le recouvrement a été demandé</i>	<i>Montant dont le recouvrement a été confirmé</i>
2014	20 700,00	177,97
2015	21 373,12	2 363,82
2016	26 324,42	21 673,70
2017	162 606,23	79 875,04
2018	152 593,10	115 119,53
2019	78 691,17	15 222,47
2020	149 381,40	149 381,40
Total	611 669,44	383 813,93

Note : Pour les besoins du tableau ci-dessus, un montant en devise autre que le dollar américain est converti en dollars américains en utilisant le taux applicable au 3 février 2021.

17. Le Comité consultatif note le taux modeste de recouvrement des pertes auprès du personnel certaines années et encourage le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour récupérer intégralement ces sommes. Le Comité espère que dans son prochain rapport, le Secrétaire général fera le point sur le recouvrement auprès du personnel des pertes résultant de fautes professionnelles, ainsi que sur les mesures visant à améliorer le taux de recouvrement de ces pertes.

18. En ce qui concerne le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel, le Secrétaire général indique que ces dernières années, environ un quart des mesures imposées au cours d'une période annuelle ont fait l'objet d'un recours. Au cours de la période précédente, qui s'est terminée le 31 décembre 2018, un recours a été formé dans 14 affaires, soit 23 %. Le Secrétaire général indique également que les deux juridictions continuent d'accorder beaucoup d'attention à la question de savoir si les faits sur lesquels reposent les mesures disciplinaires ont été établis conformément à la norme applicable. Récemment, le Tribunal du contentieux administratif a examiné de plus près la proportionnalité de la sanction imposée et dit que dans certains cas une mesure différente aurait dû être imposée (voir A/75/648, par. 100 et 101). On trouve au tableau 3 du rapport du Secrétaire général des données relatives à l'issue des recours, qui montrent que : dans 69,1 % des cas, la décision finale a été intégralement en faveur du défendeur ; dans 11,1 % des cas, le

fonctionnaire s'est désisté ; dans 4,9 % des cas, la décision finale a été intégralement en faveur du fonctionnaire ; dans 3,7 % des cas, la décision finale a été partiellement en faveur du fonctionnaire ; dans 11,1 % des cas, l'affaire a été réglée.

19. Dans son précédent rapport, le Comité consultatif a noté le nombre de recours formés contre les sanctions disciplinaires en instance depuis 2015, dit compter que tout serait fait pour résorber cet arriéré et recommandé que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de lui faire rapport à ce sujet dans son prochain rapport (voir [A/74/558](#), par. 7). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que le nombre de recours traités par le Bureau des ressources humaines avait augmenté, passant de 36 affaires disciplinaires en 2018 à 49 en 2020. **Le Comité consultatif compte que des informations actualisées concernant les recours en instance figureront dans les prochains rapports.**

20. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que l'Organisation et d'autres entités membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination centralisent les informations sur les cas avérés de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans une application appelée ClearCheck, à laquelle les entités dudit Conseil peuvent accéder pour vérifier les antécédents des candidats à un poste (voir [A/75/648](#), par. 10). S'étant renseigné à ce sujet, le Comité consultatif a été informé que les coûts initiaux et annuels associés à ClearCheck depuis le lancement du système se répartissaient comme suit : 213 000 dollars au titre des dépenses de développement initiales et 42 600 dollars par an au titre des dépenses d'exploitation. Si les dépenses de développement initiales et les dépenses d'exploitation annuelles ont été couvertes au moyen du budget du Bureau de l'informatique et des communications, toute nouvelle modification du système serait considérée comme un nouveau projet et son coût devrait donc être calculé en fonction du cahier des charges.

21. Le Comité consultatif a également été informé qu'une autre base de données gérée par le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, nommée Système de suivi des fautes professionnelles, avait été mise en place en 2008 conformément à une recommandation de l'Assemblée générale (formulée dans le [A/59/19/Rev.1](#) et approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution [59/300](#)) tendant à ce que la base de données ainsi établie soit un outil de gestion utile, garantissant que des personnes dont la culpabilité a précédemment été établie ne soient pas réengagées. Le Système de suivi des fautes professionnelles, qui avait depuis été élargi à l'ensemble du Secrétariat, permettait de vérifier les antécédents d'un candidat à un poste en se fondant sur les données relatives aux cas de faute professionnelle qui y étaient enregistrées. Le Comité a en outre été informé que les bases de données suivantes étaient utilisées dans le cadre des procédures de recrutement du Secrétariat et d'autres entités membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination : a) ClearCheck ; b) la liste (publique) des personnes recherchées par l'Organisation internationale de police criminelle ; c) la Liste relative aux sanctions (publique) du Conseil de sécurité. **Le Comité consultatif attend avec intérêt de lire dans le prochain rapport des informations plus détaillées concernant l'utilisation des bases de données ainsi que leur coût et leurs sources de financement.**

C. Faits constitutifs d'infraction pénale

22. Dans sa résolution [59/287](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'intervenir dans les meilleurs délais en cas de faute professionnelle ou d'infraction pénale avérées et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Au paragraphe 106 de son rapport, le Secrétaire général indique qu'au cours de la

période considérée, 29 affaires nées d'allégations crédibles d'infraction pénale imputable à un fonctionnaire ou expert en mission au service de l'Organisation ont été renvoyées aux États Membres. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le dernier rapport du Secrétaire général sur la responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies (A/75/217) donnait des informations détaillées sur chacune de ces 29 affaires recensées au Secrétariat, ainsi que des informations relatives à 219 affaires nées d'allégations crédibles d'infraction pénale renvoyées aux autorités nationales depuis juillet 2007. **Le Comité consultatif compte que des informations additionnelles sur ces affaires et sur tout recouvrement financier y afférent figureront dans le prochain rapport du Secrétaire général.**

III. Questions diverses

A. Incidence de l'aménagement des modalités de travail et des réformes

23. Ayant demandé des précisions sur l'incidence de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) et de l'aménagement des modalités de travail qui en a découlé, le Comité consultatif a été informé que le Secrétariat n'avait pas constaté de réelle corrélation entre l'aménagement des modalités de travail et le nombre d'affaires disciplinaires enregistrées ni remarqué de changement en ce qui concerne les types de fautes signalées, même s'il était vrai qu'un nombre record d'affaires avait été enregistré en 2020. Le Comité a en outre été informé que le Secrétariat considérait que l'actuel dispositif d'application du principe de responsabilité était suffisant pour traiter les affaires de faute qui pourraient résulter des modalités de travail aménagées et que de nouvelles instructions n'étaient donc pas nécessaires pour l'instant.

24. Le Comité consultatif a également été informé qu'un grand nombre de questions adressées au Bureau des ressources humaines depuis la mi-mars 2020 concernaient des faits antérieurs à l'instauration du télétravail, et que celui-ci n'avait pour l'instant pas eu d'incidence notable sur le type de faute ou le traitement des affaires à quelque étape que ce soit. Toutefois, en raison du décalage entre la commission des faits et l'ouverture d'une enquête, ce serait sans doute en 2021, voire en 2022, que l'on pourrait déterminer si le télétravail lié à la COVID-19 avait eu des effets perceptibles sur les types de fautes commises ou leur traitement. Néanmoins, depuis mars 2020, la pandémie de COVID-19 avait été prise en compte comme une possible circonstance atténuante dans les décisions relatives aux sanctions disciplinaires.

25. En ce qui concerne les effets des réformes, notamment la réforme de la gestion, sur les affaires disciplinaires, le Comité consultatif a été informé que les fonctions liées au contrôle de la gestion des questions de conduite et de discipline et des questions connexes avaient été regroupées au sein du Bureau des ressources humaines, ce qui avait permis de rationaliser la gestion des risques liés aux ressources humaines, notamment en renouvelant l'attention portée au renforcement de l'application du principe de responsabilité et de l'intégrité. Selon le Secrétariat, l'importance que le Secrétaire général accordait au principe de responsabilité et la mise à jour de trois des principales politiques en matière de conduite (ST/AI/2017/1, ST/SGB/2017/2/Rev.1 et ST/SGB/2019/8) avaient eu pour effet d'accroître le nombre de fautes signalées au BSCI et de questions qui étaient adressées au Bureau des ressources humaines pour que celui-ci se prononce sur d'éventuelles mesures disciplinaires.

26. **Le Comité consultatif compte que le prochain rapport comprendra une évaluation des incidences éventuelles des réformes, notamment la réforme de la**

gestion, ainsi que de la pandémie de COVID-19 et de l'aménagement connexe des modalités de travail sur les questions disciplinaires et le nombre d'affaires qui en découle.

B. Période considérée

27. En ce qui concerne la période considérée, le Comité consultatif note que le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 et est soumis à l'Assemblée générale pour examen lors de la première reprise de session en 2021. **Le Comité consultatif compte que les rapports suivants du Secrétaire général incluront, dans la mesure du possible, des données recueillies moins longtemps avant la date à laquelle le rapport doit être examiné.**

IV. Conclusion

28. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport (voir [A/75/648](#), par. 107). **Sous réserve des observations et recommandations formulées dans le présent rapport, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.**
