



# Assemblée générale

Distr. générale  
19 novembre 2021  
Français  
Original : anglais

**Soixante-seizième session**  
Point 143 de l'ordre du jour  
**Gestion des ressources humaines**

## Activités du Bureau de la déontologie

### Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

#### I. Introduction

1. Le Comité consultatif a examiné le rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie ([A/76/76](#)), présenté en application de la résolution [60/254](#) de l'Assemblée générale. À cette occasion, il a obtenu des informations complémentaires et des éclaircissements avant de recevoir, le 20 octobre 2021, des réponses écrites complètes datées du 15 octobre.

#### II. Activités du Bureau de la déontologie

2. En 2020, le Bureau de la déontologie a été saisi de 1 681 demandes de services, contre 2 141 en 2019, soit une diminution de 21,5 %, à l'inverse de la tendance à l'augmentation du nombre de demandes reçues qui s'observait sur les cinq dernières périodes considérées : 1 966 en 2018, 1 490 en 2017 et 1 124 en 2016 (*ibid.*, fig. I). Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'en 2020, le Bureau a organisé 133 séances de sensibilisation et d'information sur la déontologie à l'intention de fonctionnaires ou groupes de fonctionnaires, contre 224 en 2019 ([A/75/82](#), par. 44 ; voir également [A/75/515](#), par. 11), et reçu 691 demandes de conseils, contre 934 en 2019. Il indique également que les demandes relatives à la protection contre les représailles ont également diminué et que leur nombre a été ramené de 204 en 2019 à 138 en 2020, et qu'il a fallu en moyenne 14,5 jours au Bureau pour mener à bien les examens préliminaires, après réception de tous les renseignements demandés concernant une plainte, contre 14,2 jours en 2019 ([A/76/76](#), par. 9 et 35 et fig. II et III) et 13 jours en 2018 ([A/75/82](#), par. 38 ; voir également [A/75/515](#), par. 2). Au total, 99,9 % des fonctionnaires concernés ont présenté une déclaration de situation financière, et 79,7 % des fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général(e) ou un rang supérieur ont participé à l'initiative de déclaration publique volontaire ([A/76/76](#), par. 19 et 26).



## Conseils et avis

3. Le rapport du Secrétaire général montre l'évolution du nombre de demandes de services adressées au Bureau (ibid., fig. I) et la ventilation des demandes par lieu d'affectation et par entité (ibid., fig. II). Les demandes de conseils en matière de déontologie constituent 41 % du total des demandes et ont continué de représenter la majorité des demandes adressées au Bureau en 2020 (ibid., fig. III). Comme pour les périodes précédentes, la majorité de ces demandes de conseils concernaient les activités extérieures (ibid., fig. IV).

4. Selon le rapport, 691 demandes de conseils et avis en matière de déontologie ont été reçues en 2020, soit une diminution de 26 % par rapport aux 934 demandes reçues en 2019 (ibid., par. 11). La ventilation de ces 691 demandes était la suivante : activités extérieures (341) ; questions liées à l'emploi (45) ; vérification des antécédents avant le recrutement (69) ; conflits d'intérêts, relatifs notamment aux placements et avoires personnels et aux restrictions applicables après la cessation de service (79) ; procédures de signalement des manquements (65) ; dons et distinctions honorifiques (47) ; intégrité institutionnelle (45) (ibid., fig. V).

5. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la diminution du nombre de demandes de conseils était considérée comme exceptionnelle et due à la pandémie, le Bureau ayant répondu à un nombre croissant de demandes au fil des ans (ibid., fig. I, et [A/70/307](#), fig. I). Le Bureau a indiqué qu'avec la levée des restrictions liées à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) et autres mesures, le volume des demandes de conseils en matière de déontologie avait commencé à augmenter. Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 5 octobre 2020, il avait reçu 499 demandes de conseils en matière de déontologie ; pour la même période en 2021, il en avait reçu 587. S'étant renseigné, le Comité note que la catégorie « cohérence » concerne la cohérence des politiques du Secrétariat et des organes et programmes des Nations Unies dotés d'une administration distincte et de leur application, que la catégorie « normes » se rapporte aux commentaires du Bureau sur des projets de politiques, aux examens qu'il consacre aux politiques et aux orientations qu'il donne sur divers sujets susceptibles d'avoir des implications déontologiques, et que la catégorie « autres » regroupe les demandes portant sur des questions qui n'entraient pas dans les catégories du Bureau, à savoir les conseils déontologiques, les normes, la sensibilisation et la transparence financière, entre autres (voir [A/76/76](#), par. 9).

6. Le Comité consultatif a été informé que la baisse des demandes dans la sous-catégorie « préoccupations liées à l'emploi », dont le nombre a été ramené de 160 en 2018 à 134 en 2019 et à 45 en 2020, était attribuée au fait que le personnel savait désormais où trouver des ressources mieux adaptées pour répondre à ses préoccupations. Les préoccupations liées à l'emploi habituelles ont été remplacées par des préoccupations liées au télétravail et à la santé (ibid., par. 12). Le Comité a également reçu une ventilation des questions concernant l'intégrité institutionnelle, la déontologie en matière d'achats et les entités externes. Il note que le nombre de questions reçues concernant l'exercice du devoir de diligence, l'intégrité institutionnelle et la déontologie en matière d'achats est passé de 28 en 2019 à 45 en 2020 et que, parmi elles, les plus nombreuses portaient sur l'intégrité institutionnelle (11 demandes en 2019 et 39 en 2020). **Le Comité consultatif note l'évolution du type de questions et l'augmentation du nombre de celles qui concernent l'intégrité institutionnelle, qui témoigne d'une prise de conscience croissante des risques d'atteinte à la réputation de l'Organisation. Il recommande par conséquent que les risques liés à l'intégrité institutionnelle fassent l'objet d'un suivi et qu'un point sur la situation soit fait dans le prochain rapport du Secrétaire général.**

## Dispositif de transparence financière

7. Le Secrétaire général indique que le Bureau administre le dispositif de transparence financière pour le compte de certaines entités du système des Nations Unies, sur la base du partage des coûts. Il précise que 99,9 % des fonctionnaires concernés ont présenté une déclaration de situation financière en 2020 (soit 5 904 fonctionnaires au total), ce qui représente une diminution de 253 déclarants par rapport aux 6 517 du cycle de 2019 (ibid., par. 19 et fig. VI). En 2020, 1 665 d'entre eux travaillaient pour le Secrétariat, 1 112 pour les opérations de maintien de la paix et 3 127 pour d'autres entités des Nations Unies. Le Secrétaire général indique que la composition de la population des déclarants a continué d'évoluer de 2018 à 2020 : le nombre de déclarants travaillant pour le Secrétariat et les opérations de maintien de la paix est en baisse, et le nombre de déclarants travaillant pour d'autres entités des Nations Unies est en hausse (ibid., fig. VI).

8. Le Secrétaire général indique que les six fonctionnaires dont la déclaration n'était pas conforme (5 fonctionnaires d'entités extérieures au Secrétariat et 1 fonctionnaire du Secrétariat) ont été orientés vers les entités concernées pour qu'elles prennent des mesures (ibid., par. 19 et annexe). Il indique également que les contrôleurs externes du programme ont recensé 224 déclarants (3,8 %) ayant un conflit d'intérêts potentiel, soit une légère augmentation par rapport aux 211 déclarants (3,4 %) de 2019. Au total 43 des 264 conflits d'intérêts que pourraient avoir ces 224 fonctionnaires avaient trait à des activités financières, 179 à des activités extérieures, 40 à des relations familiales ou personnelles, et 2 concernaient d'autres catégories (ibid., par. 22).

9. Le taux de participation à l'initiative de déclaration publique volontaire qui concerne les fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général(e) ou un rang supérieur est passé de 75,6 % en 2019 à 79,7 % en 2020. Au total, 126 des 158 fonctionnaires concernés ont choisi de rendre public un état récapitulatif de leur patrimoine, de leurs dettes et de leurs intérêts extérieurs sur la page Web du Secrétaire général ; 24 (15,2 %) ont choisi de ne pas participer pour des raisons de sécurité ou de respect de la vie privée, ou pour des raisons culturelles. La participation est en hausse par rapport à 2019. Bien qu'il soit indiqué dans le rapport que le taux de participation a augmenté de 6,3 % en 2020 par rapport à 2019, le Comité note qu'il avait d'abord été indiqué dans le rapport précédent du Secrétaire général que le taux de participation en 2019 était de 75,6 % (115 participants), avant qu'un correctif n'indique que ce taux était de 73,0 % (111 participants), en conséquence de quoi le taux de participation aurait en fait augmenté de 6,7 % en 2020 (A/75/82 et A/75/82/Corr.1, par. 29, et A/76/76, par. 26). **Le Comité consultatif se félicite de l'augmentation constante de la participation à l'initiative de déclaration publique volontaire et compte que le Secrétaire général prendra toutes les mesures nécessaires pour traiter les conflits d'intérêts potentiels de sorte que le principe de responsabilité soit appliqué et continuera d'encourager les hautes et hauts fonctionnaires qui ne l'ont pas encore fait à rendre public un récapitulatif de leur patrimoine lors des prochains cycles.**

## Protection du personnel contre les représailles

10. Il est précisé dans le rapport que la circulaire du Secrétaire général relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2017/2/Rev.1) a pour objectif de faire en sorte que l'Organisation fonctionne en toute transparence et équité (A/76/76, par. 28). En 2020, le Bureau de la déontologie a reçu 138 demandes de renseignements sur cette circulaire, ce qui représente une baisse de 32 % par rapport à 2019 (204 demandes). Au total, 98 des 138 demandes reçues en 2020

n'étaient pas tant des demandes de protection que des demandes de conseils. Trente et une des 40 demandes restantes ont donné lieu à l'ouverture d'examens préliminaires, 7 ont été renvoyées par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) en vue d'éventuelles mesures préventives et 2 concernaient des examens de deuxième niveau demandés par les fonds et programmes représentés dans le Groupe de la déontologie. Au total, 27 des 31 examens préliminaires lancés en 2020 ont été menés à bien et 3 plaintes ont été abandonnées ; l'examen préliminaire qui restait en cours a été achevé au début de 2021. Comme 3 examens préliminaires qui avaient été lancés en 2019 ont été achevés en 2020, ce sont 30 examens préliminaires qui ont été achevés en 2020 au total. Le Bureau a estimé qu'il n'y avait pas lieu de présumer l'existence de représailles pour 28 d'entre eux. En 2020, il a saisi le BSCI dans trois affaires, dont une dans laquelle la décision du Bureau avait été infirmée par la Présidente suppléante du Groupe de la déontologie (ibid., par. 30 et 32). Le Secrétaire général indique qu'en 2020, après avoir enquêté et procédé à un examen indépendant des conclusions et des pièces justificatives, le Bureau de la déontologie a conclu qu'il y avait eu représailles dans trois affaires (dont 2 affaires renvoyées pour enquête en 2019 et 1 renvoyée en 2020) et qu'il n'y avait pas eu représailles dans sept autres (dont 6 affaires renvoyées pour enquête en 2019 et 1 renvoyée en 2020) (ibid., par. 34). Le Comité consultatif note que 3 affaires ont été renvoyées au BSCI en 2020, contre 13 en 2019 (ibid., tableau 1).

### **Gestion des dons**

11. En ce qui concerne les dons reçus par les fonctionnaires du Secrétariat, le Secrétaire général indique que chaque entité est responsable de la gestion des dons, comme le prescrit l'instruction administrative [ST/AI/2010/1](#). L'administrateur ou l'administratrice en chef crée et tient à jour un registre où sont consignés des renseignements récapitulatifs sur tout type de distinction honorifique, décoration, faveur, don ou rémunération que des fonctionnaires ont accepté. Le Bureau de la déontologie détermine s'il est acceptable ou non de recevoir ou de faire des dons, mais c'est au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité qu'il revient d'en gérer la prise en charge et l'administration. Le Secrétaire général indique également qu'en février 2020, en vue de mettre en place un nouveau registre centralisé en ligne, le Département a revu la conception du système et développé un prototype complet. Il indique également que les phases d'évaluation technique, de conception et de développement ont dû être reportées du fait de priorités contradictoires résultant de la crise déclenchée par la pandémie de COVID-19 et de la situation financière difficile à laquelle l'Organisation a dû faire face tout au long de 2020 (ibid., par. 15 et 16).

12. Le Secrétaire général indique que deux options sont en cours d'évaluation et seront présentées pour examen au Comité directeur pour l'informatique et les communications, qui examinera également les besoins de financement correspondants. Des informations actualisées figureront dans le prochain rapport du Secrétaire général (ibid., par. 16). S'étant renseigné, le Comité consultatif a appris que les chefs d'entités étaient autorisés par délégation à approuver l'acceptation de distinctions honorifiques ou de dons et qu'aucun inventaire des dons reçus par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies en 2020 n'était encore disponible. Il a également été informé que les chefs d'entités et les personnes référentes désignées de chaque entité devraient avoir accès aux rapports et supports visuels dans le registre en ligne des dons reçus par le Secrétariat.

**13. Le Comité consultatif constate que la mise en place d'un registre centralisé en ligne de tous les dons n'a guère avancé et rappelle une fois de plus qu'il a recommandé d'analyser les avantages du projet pilote, les enseignements à en tirer et les éléments nécessaires au développement d'un tel registre avant qu'une**

mise en service soit envisagée dans le Secrétariat (voir [A/73/183](#), par. 16, [A/74/539](#), par. 14, et [A/75/515](#), par. 10). Le Comité note également qu'il est impératif de pouvoir surveiller, suivre et contrôler comme il convient la réception, la conservation et la cession des dons dans le registre mondial en ligne ainsi que les pouvoirs dont disposent les différents chefs d'entités en la matière. Il compte que de nouvelles informations sur la mise en place du registre en ligne figureront dans le prochain rapport du Secrétaire général.

#### **Sensibilisation, formation et éducation**

14. Le Secrétaire général indique qu'en 2020, le Bureau de la déontologie a mené des activités de sensibilisation, de formation et d'éducation, notamment 133 séances de sensibilisation et 82 réunions d'information sur la déontologie, adaptées aux besoins des destinataires, dont certaines à l'intention des fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général(e) ou un rang supérieur ayant pris leurs fonctions depuis peu. Il indique également que, les restrictions en matière de voyage liées à la pandémie n'ayant pas été levées, le Bureau de la déontologie a organisé ou lancé des séances de sensibilisation virtuelles avec plusieurs missions et bureaux. Le Comité consultatif note qu'en 2019, le Bureau de la déontologie avait mené 224 réunions d'information sur la déontologie spécialement adaptées ([A/75/515](#), par. 11). Le Secrétaire général précise également qu'en 2020, 5 636 membres du personnel des Nations Unies ont suivi le cours en ligne obligatoire sur la déontologie et l'intégrité ([A/76/76](#), par. 9, 41, 42 et 44).

15. Le Comité consultatif rappelle qu'il a été précédemment informé qu'en 2020, pendant la pandémie de COVID-19, le Bureau de la déontologie avait réorienté sa stratégie de communication pour privilégier les interventions à distance, au lieu de se déplacer, et qu'il avait appris à mieux capter l'intérêt du personnel avec lequel il s'entretenait à distance, notamment en réduisant la taille des groupes et en délaissant les réunions-débats au profit de séances thématiques. Le Comité rappelle également que le Bureau prévoyait de continuer de procéder à des visites sur place et qu'il affinerait ses méthodes d'intervention à distance ([A/75/515](#), par. 12). **Le Comité consultatif prend note des mesures prises par le Bureau de la déontologie en matière de sensibilisation, de formation et d'éducation et l'encourage à recourir à diverses méthodes, y compris la communication à distance, pour renforcer son action de sensibilisation, notamment en dispensant des séances d'information sur la déontologie spécialement adaptées.**

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

16. Le Secrétaire général a fait des recommandations quant aux mesures qui pourraient aider à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie dans la partie VI de son rapport. Il y rappelle aux paragraphes 56 à 59 les trois mesures soumises à l'approbation de l'Assemblée générale, qui étaient également proposées dans ses rapports précédents sur les activités du Bureau de la déontologie ([A/73/89](#), par. 94 a) à c), et [A/75/82](#), par. 60 à 68). **Le Comité consultatif rappelle que ses observations et recommandations sur les propositions du Secrétaire général figurent dans ses rapports correspondants ([A/73/183](#), par. 17 à 19, [A/74/539](#), par. 15, et [A/75/515](#), par. 13 à 17) et qu'ils sont en cours d'examen par l'Assemblée générale.**

17. Les trois propositions soumises à l'Assemblée générale demeurent inchangées : a) le rapport annuel serait présenté à l'Assemblée générale directement par le Bureau de la déontologie ; b) le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit

aurait un rôle plus important, ce qui permettrait de renforcer le dispositif d'application du principe de responsabilité, puisque l'on ajouterait à sa compétence l'examen consultatif des plans de travail annuels du Bureau et la participation à l'évaluation de la performance du ou de la chef du Bureau, et l'on autoriserait le Bureau à consulter le Comité sur les questions pour lesquelles le Secrétaire général peut avoir un conflit d'intérêts ; c) le ou la chef du Bureau aurait un rang plus élevé, à savoir celui de sous-secrétaire général(e) (à compter de la prochaine nomination à ce poste) (voir aussi [A/73/89](#), par. 94 a) à c), et [A/76/76](#), par. 56).

18. L'effet de ces propositions sur la charge de travail, la structure et les fonctions du Bureau de la déontologie est décrit aux paragraphes 60 à 63 du rapport du Secrétaire général. Aux paragraphes 64 à 66, celui-ci précise que les répercussions pour les autres bureaux du Secrétariat ou les fonds et programmes des Nations Unies sont limitées. **Le Comité consultatif considère que peu de nouvelles informations ont été fournies dans cette proposition et que l'analyse de la charge de travail, de la structure et des fonctions ainsi que des répercussions pour les autres entités n'est pas assez approfondie. Il constate également qu'il n'a pas reçu suffisamment d'informations supplémentaires qui auraient démontré la pertinence de ces propositions et répondu à ses interrogations.**

19. **Le Comité consultatif prend note une fois de plus des fonctions actuelles du Bureau de la déontologie, énoncées dans la circulaire du Secrétaire général (ST/SGB/2005/22), dont la création a été accueillie avec satisfaction par l'Assemblée générale dans sa résolution 60/254 (voir également A/75/515, par. 13).**

20. **En ce qui concerne la présentation du rapport annuel du Bureau de la déontologie directement à l'Assemblée générale et le rattachement hiérarchique du Bureau, le Comité consultatif note qu'aucun élément nouveau ne lui a été présenté pour justifier le besoin de modifier les structures existantes, et il réaffirme une fois de plus que les propositions ne sont pas suffisamment étayées et que toute modification visant à donner plus de poids au Bureau ou tout changement concernant le rattachement hiérarchique et la structure de gouvernance du Bureau pourraient avoir des conséquences non négligeables sur le Secrétariat et sur l'Organisation dans son ensemble (voir A/73/183, par. 19, A/74/539, par. 15, et A/75/515, par. 14). En l'absence d'informations sur l'incidence des révisions proposées, et étant donné les modifications qu'il faudrait apporter au mandat du Bureau pour que celui-ci fasse directement rapport à l'Assemblée générale, le Comité indique ne pas être en mesure de faire d'autres recommandations.**

21. **En ce qui concerne le rôle du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit, le Comité consultatif a été informé, comme suite à ses questions, que le Bureau de la déontologie était consulté par le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit sur ses interactions avec les services de contrôle interne et était également interrogé sur ses propres travaux de manière informelle. Il lui a également été expliqué que l'objectif de la mesure proposée était de formaliser les pratiques informelles existant actuellement entre les deux bureaux indépendants, pour une plus grande indépendance opérationnelle et pour une meilleure application du principe de responsabilité s'agissant du Bureau, et qu'actuellement, la Chef du Bureau de la déontologie rendait compte au Secrétaire général, lequel présente un rapport sur les activités du Bureau à l'Assemblée générale. Le Comité consultatif note que le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit est un organe subsidiaire de l'Assemblée qui exerce des fonctions consultatives spécialisées et ne rend pas compte au Secrétaire général. En outre, il note que l'ajout d'un lien hiérarchique entre le Bureau et le Comité consultatif indépendant pour les**



questions d'audit afin que celui-ci donne des orientations sur les programmes de travail du Bureau de la déontologie et évalue les résultats de son ou sa chef reviendrait à faire évoluer le mandat et la charge de travail du Comité consultatif indépendant et à assimiler le Bureau de la déontologie aux organes de contrôle indépendants, ce qui aurait des répercussions sur les fonds et programmes des Nations Unies. En l'absence d'explications supplémentaires suffisantes, il continue donc de considérer que le changement de rattachement hiérarchique proposé n'a pas été justifié.

22. Le Secrétaire général propose de nouveau de reclasser le poste D-2 [directeur(trice)] de chef du Bureau de la déontologie pour en faire un poste de sous-secrétaire général(e). Le Comité consultatif rappelle qu'il a reçu des informations sur la classe du poste des chefs des bureaux de la déontologie des fonds, programmes et organismes et note que ces personnes occupent des postes de classe P-5 ou D-1 et qu'elles exercent leurs fonctions de déontologue à temps plein, mais aussi parfois à temps partiel en conjonction avec d'autres fonctions. Il rappelle également les informations fournies concernant les fonctions du ou de la chef du Bureau de la déontologie, notamment ses fonctions consultatives (voir [A/75/515](#), par. 15). Il note que l'effectif du Bureau n'a pas changé et est toujours de 12 personnes [1 D-2, 2 P-5, 2 P-4, 3 P-3, 1 P-2, 1 agent(e) des services généraux (1<sup>re</sup> classe) et 2 agent(e)s des services généraux (Autres classes)] en comptant sa ou son chef (D-2).

23. Le Secrétaire général présente également trois autres propositions, à savoir : limiter la durée du mandat du ou de la chef du Bureau à une période de cinq ans, renouvelable une fois ; garantir la stabilité du poste de chef du Bureau ; limiter la possibilité, pour une personne ayant exercé les fonctions de chef du Bureau, d'être nommée à un autre poste au Secrétariat ([A/73/89](#), par. 94 d) à f), et [A/76/76](#), par. 56 et 59). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que ces trois propositions étaient présentées à l'Assemblée générale pour qu'elle en prenne note, puisqu'elles relèvent de l'autorité administrative du Secrétaire général.

24. Le Comité consultatif prend note des propositions du Secrétaire général visant à limiter la durée du mandat au poste de chef du Bureau de la déontologie, à garantir la stabilité du poste et à limiter la possibilité qu'une personne ayant exercé ces fonctions soit nommée à un autre poste au Secrétariat. Il considère toutefois que le reclassement proposé du poste D-2 pour en faire un poste de sous-secrétaire général(e) n'a pas été davantage justifié du point de vue de l'indépendance de la fonction, du positionnement du Bureau dans la structure d'ensemble, du mandat et des attributions et de l'interaction globale du Bureau avec d'autres bureaux ainsi qu'avec les fonds et programmes. Selon lui, il n'est toujours pas justifié de reclasser le poste D-2 pour en faire un poste de sous-secrétaire général(e), étant donné que la crédibilité du rôle consultatif du Bureau ne réside pas dans la classe du poste de chef du Bureau mais plutôt dans le mandat et les fonctions du Bureau. Le Comité note que la classe d'un poste ne doit pas servir d'indicateur de crédibilité et que le travail du Bureau peut être mis en valeur par d'autres moyens. Il réaffirme que la classe d'un poste ne saurait justifier que sa ou son titulaire ne puisse s'acquitter des fonctions qui lui sont confiées. Le Comité est donc toujours d'avis que le (la) chef du Bureau de la déontologie occupe un poste de classe appropriée, à savoir un poste D-2, qui lui permet de diriger et de coordonner les travaux du Bureau relatifs à la mise en œuvre d'une politique réactive et cohérente visant à favoriser la promotion du respect de la déontologie, de la transparence et du principe de responsabilité. Il recommande donc de ne pas approuver la proposition consistant à reclasser le poste D-2 de chef du Bureau de la déontologie pour en faire un poste de sous-secrétaire général(e).

25. Le Comité consultatif souligne une nouvelle fois que si le Secrétaire général souhaite faire une proposition dûment justifiée en vue de renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, il devra établir un rapport détaillé qui traitera de questions telles que la charge de travail, la structure et les fonctions du Bureau. Il devra également prendre en considération les répercussions sur les autres bureaux du Secrétariat, y compris sur les organes et entités de contrôle, et, plus largement, sur les fonds et programmes des Nations Unies.

#### **IV. Conclusions**

26. Les mesures que l'Assemblée générale est invitée à prendre sont présentées au paragraphe 68 du rapport du Secrétaire général ([A/76/76](#)). Le Secrétaire général demande que l'Assemblée prenne note du rapport et approuve les recommandations visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie, comme indiqué aux paragraphes 55 à 66 du rapport.

27. Le Comité consultatif recommande que, sous réserve des recommandations et des observations énoncées plus haut, l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau de la déontologie.

---