



# Assemblée générale

Distr. générale  
15 octobre 2020  
Français  
Original : anglais

**Soixante-quatrième session**  
Point 146 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/75/82](#)), présenté en application de la résolution [60/254](#) de l'Assemblée générale, dans lequel on trouve une vue d'ensemble et une évaluation du programme de travail du Bureau pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019. À cette occasion, il a reçu un complément d'information et des éclaircissements avant de recevoir des réponses écrites le 1<sup>er</sup> octobre 2020.

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

2. En 2019, le Bureau de la déontologie a été saisi de 2 141 demandes de services, soit 175 de plus (8,9 %) qu'en 2018, année pendant laquelle il avait reçu 476 demandes de plus (31,9 %) par rapport à 2017. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le Bureau a organisé 226 séances de sensibilisation et d'information sur la déontologie à l'intention de fonctionnaires ou groupes de fonctionnaires et qu'il a reçu 934 demandes de conseils. Au total, 99,9 % des fonctionnaires concernés ont présenté une déclaration de situation financière. Le Bureau a signalé qu'en 2019, il avait pris 14,2 jours en moyenne pour conduire des examens préliminaires, après réception de tous les renseignements demandés concernant une plainte, contre 13 jours en 2018.

3. On trouve dans la figure I du rapport du Secrétaire général l'évolution du nombre de demandes de services adressées au Bureau et, dans la figure II, la ventilation des demandes de services par lieu d'affectation et par entité. Les demandes de conseils en matière de déontologie ont continué de représenter la majorité des demandes adressées au Bureau, s'établissant à 44 % en 2019 comme en 2018, contre 54 % en 2017 (*ibid.*, figure III). Comme pour les périodes précédentes, la majorité des demandes de conseils reçues concernaient les activités extérieures (*ibid.*, figure IV).



4. Pour ce qui est des services de conseil et d'avis fournis par le Bureau au cours de la période considérée, on trouve dans le rapport la ventilation des 934 demandes de conseils, qui portaient sur les activités extérieures (415 demandes), des questions liées à l'emploi (124), la vérification des antécédents avant le recrutement (92), d'autres conflits d'intérêts, relatifs notamment aux placements et avoirs personnels et aux restrictions applicables après la cessation de service (102), les procédures de signalement des fautes (66), les dons et distinctions honorifiques (107) et l'intégrité institutionnelle (28) (ibid., par. 13).

#### **Dispositif de transparence financière**

5. Dans son rapport, 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. Le nombre de fonctionnaires concernés par le dispositif continue d'augmenter : ils étaient 6 157 pendant le cycle de 2019, contre 5 937 en 2018 et 5 811 en 2017 (ibid., section IV.B). En 2019, 1 798 d'entre eux travaillaient pour le Secrétariat, 1 494 pour les opérations de paix et 2 865 pour d'autres entités des Nations Unies. En 2018, 1 867 travaillaient pour le Secrétariat, 1 552 pour les opérations de paix et 2 518 pour d'autres entités des Nations Unies (ibid., figure VI). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la diminution du nombre de fonctionnaires du Secrétariat et des opérations de maintien de la paix ayant fait une déclaration s'explique par des changements dans les attributions fonctionnelles, la mise en place de nouvelles missions sur le terrain ou de nouvelles missions de maintien de la paix ou la fermeture de certaines missions, et que globalement le nombre de fonctionnaires remplissant la déclaration était relativement stable, à quelques changements près au Secrétariat et dans les missions.

6. Le Secrétaire général indique que neuf fonctionnaires dont les déclarations n'étaient pas conformes (six fonctionnaires d'entités extérieures au Secrétariat et trois fonctionnaires du Secrétariat) ont été orientés vers les entités concernées pour qu'elles prennent des mesures (ibid., par. 22). Il signale également que les contrôleurs externes ont constaté que les informations communiquées par 211 fonctionnaires (3,4 %) en 2019, contre 149 (2,5 %) en 2018, dénotaient l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel auquel il fallait remédier (ibid., par. 25). Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé qu'après la clôture du cycle 2019 les neuf fonctionnaires dont les déclarations n'étaient pas conformes avaient été orientés vers l'entité qui les employait. Trois étaient membres du Secrétariat et six travaillaient pour des entités extérieures au Secrétariat qui participaient au dispositif. Le Comité a également été informé que l'un des trois fonctionnaires du Secrétariat avait quitté l'Organisation au terme de son engagement, le dossier du deuxième était en cours d'examen et celui du troisième avait été clos après examen. En ce qui concerne les conflits d'intérêts qui avaient été décelés, le Comité a été informé qu'ils tenaient à des activités extérieures, à des intérêts ou activités économiques ou à l'emploi de membres de la famille des fonctionnaires, à des revenus perçus en dehors de l'Organisation ou de l'entité des Nations Unies employant les intéressés, à des placements faits par les membres du personnel ou des membres de leur famille qui pouvaient nuire à l'indépendance ou à l'impartialité des intéressés. De ce fait, les mesures qui ont été recommandées pour atténuer et gérer les risques ont été adaptées à la situation.

7. Pour ce qui est de l'initiative de déclaration publique volontaire qui concerne les hautes et hauts fonctionnaires ayant rang de sous-secrétaire général ou un rang supérieur, en 2019, 115 (75,6 %) des 152 fonctionnaires concernés ont choisi de rendre public un état récapitulatif de leurs avoirs, de leurs dettes et de leurs intérêts extérieurs au moment de la publication du rapport. Le Secrétaire général indique que

le taux de participation a augmenté de 8,7 % par rapport à 2017 (ibid., par. 29). Néanmoins, le Comité consultatif rappelle qu'il a été informé qu'en 2018, 119 fonctionnaires (78,3 %) avaient participé à l'initiative, soit le taux de participation le plus élevé des six cycles précédents (A/74/539, par. 8). Il note donc que le taux de participation semble avoir diminué en 2019 par rapport à 2018. **Le Comité se félicite de l'augmentation générale de la participation à l'initiative de déclaration publique volontaire au fil du temps 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 hauts fonctionnaires qui ne l'ont pas encore fait à rendre public un récapitulatif de leurs avoirs lors des prochains cycles.**

### **Protection du personnel contre les représailles**

8. Dans son rapport, le Secrétaire général indique également que la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés est couverte par la circulaire révisée du Secrétaire général publiée sous la cote [ST/SGB/2017/2/Rev.1](#) (A/75/82, par. 31). En 2019, le Bureau a reçu 204 demandes au titre de cette circulaire, dont 142 étaient des demandes de conseils plutôt que des demandes de protection. Au total, le Bureau a mené à bien 36 examens préliminaires en 2019 et conclu qu'il y avait présomption de représailles dans 12 cas. Il a renvoyé 12 affaires au Bureau des services de contrôle interne (BSCI) pour enquête et dans la même période, le BSCI a renvoyé 12 dossiers au Bureau de la déontologie pour qu'il prenne des mesures de prévention. Toujours en 2019, à l'issue des enquêtes menées par le BSCI, le Bureau de la déontologie a conclu à l'existence de représailles dans 3 des 12 affaires qui lui avaient été renvoyées et à l'absence de représailles dans 5 autres (ibid., par. 33, 35 et 37).

### **Gestion des dons**

9. En ce qui concerne les dons reçus par les fonctionnaires du Secrétariat, le Secrétaire général indique que le Bureau de la déontologie détermine s'il est acceptable ou non de recevoir ou faire des dons, mais que c'est au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité qu'il revient de gérer la prise en charge et l'administration des dons. Ce département a indiqué que l'application pilote du registre des dons reposait sur Lotus Notes, plateforme dont l'ONU ne se servait plus, et que l'on cherchait une plateforme compatible pour la remplacer. Le Secrétaire général indique que la gestion des dons est décentralisée et confiée aux entités elles-mêmes, comme le prévoit l'instruction administrative parue sous la cote [ST/AI/2010/1](#), et que l'administrateur ou l'administratrice en chef de chacune des entités crée et tient à jour un registre où sont consignés des renseignements récapitulatifs sur les distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunérations que des fonctionnaires ont acceptés. Dans le cadre de la nouvelle délégation de pouvoirs, les chefs d'entités peuvent autoriser les fonctionnaires à accepter des distinctions honorifiques ou des prix (A/75/82, par. 17).

10. **Le Comité consultatif note qu'il n'existe toujours pas de registre centralisé des dons accessible en ligne. Il rappelle qu'il a recommandé, au sujet du projet pilote de registre en ligne, que les avantages du projet, les enseignements à en tirer et les éléments nécessaires au développement d'un tel registre soient analysés avant qu'une mise en service soit envisagée dans le Secrétariat (voir également A/73/183, par. 16, et A/74/539, par. 14). Le Comité réaffirme qu'il importe de collecter des données et de suivre les tendances et compte que le prochain rapport du Secrétaire général comprendra les résultats de ces analyses ainsi que des informations à jour sur la mise en service du registre des dons en ligne.**

### Sensibilisation, formation et éducation

11. Le Secrétaire général indique qu'en 2019, le Bureau de la déontologie a mené des activités de sensibilisation, de formation et d'éducation, notamment 224 réunions d'information sur la déontologie, adaptées aux besoins des destinataires, dont 22 à l'intention des nouveaux secrétaires généraux adjoints et sous-secrétaires généraux, et des hauts fonctionnaires des missions. Au cours de ces réunions, de même qu'à l'occasion d'autres réunions s'adressant à divers groupes fonctionnels, l'accent a été mis sur le fait qu'il fallait « montrer l'exemple ». Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'en 2019, le Bureau de la déontologie a modernisé son site Web et que 3 104 membres du personnel des Nations Unies ont suivi le cours en ligne obligatoire sur la déontologie et l'intégrité (A/75/82, par. 44, 49 et 50). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le Secrétariat continuerait de se doter de mesures adaptées et d'adopter les pratiques de référence les plus récentes en matière d'intégrité, de transparence et d'application du principe de responsabilité pour s'acquitter au mieux de ses mandats et protéger les ressources publiques qui lui sont confiées. Le Bureau continuera donc de jouer le rôle préventif qui lui est assigné en application du modèle des trois lignes de maîtrise des risques et s'attachera à faire évoluer la culture institutionnelle de sorte que les risques administratifs et les risques liés à l'exécution des mandats soient mieux contrôlés. À cet effet, il dispense des formations, des conseils et des orientations qui visent à prévenir les conflits d'intérêts au niveau des fonctionnaires, les conflits de fonctions au niveau des services et les conflits organisationnels au niveau institutionnel.

12. En réponse à ses questions, il a été répondu au Comité consultatif que pour mieux ancrer les principes déontologiques dans la vie de l'Organisation, le Bureau menait des missions de sensibilisation et des activités de formation et d'éducation. À cet égard, la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) a perturbé les visites de sensibilisation que le Bureau avait prévues, de même que d'autres activités, notamment les missions auprès des opérations sur le terrain et d'autres entités des Nations Unies. Le Comité a été informé que le Bureau avait procédé, avant le début de la pandémie, aux missions dans les lieux d'affectation hors Siège dont il est question dans le rapport du Secrétaire général et poursuivi ses activités et continué d'apporter son concours aux missions par la suite, se servant pour ce faire d'outils de communication électronique (courrier électronique, téléphone et visioconférence). Il avait réorienté sa stratégie de communication pour privilégier les interventions à distance, au lieu de se déplacer. 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 a également été informé que le Bureau prévoyait de continuer de procéder à des visites sur place et qu'il affinerait ses méthodes d'intervention à distance. **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 poursuivre sur cette voie.**

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

13. 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. Au paragraphe 94 de son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie (A/73/89), il a proposé trois mesures à l'Assemblée générale pour approbation, qu'il reprend aux paragraphes 61 à 68 de son rapport actuel [voir également A/73/89, par. 94 a) à c)], et présenté trois autres mesures pour qu'elle en

prenne note [ibid., par. 94 d) à f)]. **Le Comité consultatif prend note 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 dans sa résolution 60/254.**

14. **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 réaffirme une fois de plus que les propositions ne sont pas justifiées 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 également A/73/183, par. 19, et A/74/539, par. 15). 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 n'est pas en mesure de faire d'autres recommandations sur la question.**

15. Le Secrétaire général propose de reclasser le poste de chef du Bureau de la déontologie, qui est actuellement un poste D-2 : le (la) chef du Bureau aurait rang de sous-secrétaire général(e) (A/75/82, par. 67). Comme suite à ses questions, le Comité consultatif 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. Le Comité note que l'Organisation internationale du Travail (OIT) est la seule exception, puisque le chef du bureau de la déontologie occupe un poste D-2 et partage son temps entre les fonctions de conseiller juridique et de déontologue. Il a également été informé que les fonctions qui s'attacheraient au poste de sous-secrétaire général(e) qui était proposé comprendraient certaines grandes fonctions exercées par la chef du Bureau actuelle, nommée à la classe D-2, notamment la direction et la coordination des 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. Lorsque les conseils et les orientations émanent d'un fonctionnaire de haut niveau, ils revêtent normalement une plus grande importance et suscitent des attentes plus élevées quant à leur mise en œuvre, ce qui leur donne plus de poids que ceux donnés par un fonctionnaire dont la classe est inférieure à celle ou celui à qui ils s'adressent. Il a également été expliqué au Comité que le fait de reclasser le poste de chef du Bureau de la déontologie ou d'attribuer au (à la) chef du Bureau un rang équivalent à celui des chefs d'autres bureaux indépendants pourrait contribuer à renforcer la crédibilité du rôle consultatif joué par le Bureau. Le Comité a en outre été informé que le Bureau comprenait 12 postes [1 D-2, 2 P-5, 2 P-4, 3 P-3, 1 P-2, 1 G(1°C), 2 G(AC)], y compris le poste de chef, et que la proposition du Secrétaire général, à savoir le reclassement du poste de chef, visait à mettre en valeur le travail du Bureau.

16. **Le Comité consultatif est 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. Selon lui, il n'est pas justifié de reclasser le poste de directeur(trice) (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. 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 recommande donc de ne pas approuver la proposition consistant à reclasser le poste D-2 [directeur(trice)] de chef du Bureau de la déontologie pour en faire un poste de sous-secrétaire général(e).

17. 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 incidences 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**

18. Les mesures que l'Assemblée générale est invitée à prendre sont présentées au paragraphe 69 du rapport du Secrétaire général (A/75/82). 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 61 à 68 du rapport.

19. **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.**