



Assemblée générale

Distr. générale
13 décembre 2023
Français
Original : anglais

Soixante-dix-huitième session
Point 139 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Modifications du Statut et du Règlement du personnel

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné la version préliminaire du rapport du Secrétaire général sur les modifications du Statut et du Règlement du personnel (A/78/177). À cette occasion, il a obtenu des informations complémentaires et des éclaircissements avant de recevoir des réponses écrites le 23 octobre 2023.

II. Examen approfondi de l'ensemble du Statut et du Règlement du personnel

Rapports précédents présentés par le Secrétaire général à l'Assemblée générale aux soixante-treizième et soixante-quatorzième sessions

2. Le Comité consultatif rappelle que, dans le cadre de la réforme de la gestion engagée par le Secrétaire général, le Secrétariat a procédé à un examen approfondi de l'ensemble du Statut et du Règlement du personnel, qui a été présenté initialement dans le rapport du Secrétaire général (A/73/378), puis dans un deuxième rapport (A/73/378/Add.1) et enfin dans un troisième rapport (A/74/289), qui n'a pas remplacé les deux premiers (voir A/74/732). Les observations et recommandations que le Comité a formulées figurent dans ses deux rapports correspondants (A/73/622 et A/74/732), ce dernier regroupant l'ensemble de ses recommandations. **Le Comité consultatif rappelle qu'il a pris note avec satisfaction des efforts entrepris par le Secrétaire général pour procéder à l'examen du Statut et du Règlement du personnel dans leur intégralité (voir A/74/732, par. 3).**

3. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que l'Assemblée générale avait examiné les propositions que le Secrétaire général avait faites dans ses trois rapports, ainsi que les recommandations que lui-même avait formulées dans ses deux rapports, de la partie principale de la soixante-treizième session, en décembre



2018, jusqu'à la première reprise de la soixante-seizième session, en mars 2022, date à laquelle l'Assemblée avait décidé de ne pas se prononcer sur les modifications proposées au Statut et au Règlement du personnel.

Rapport présenté par le Secrétaire général à l'Assemblée générale à la soixante-dix-huitième session

4. Dans son rapport (A/78/177), le Secrétaire général indique qu'un examen approfondi de l'ensemble du Statut et du Règlement du personnel a été entrepris. Le Comité consultatif rappelle qu'un examen approfondi de l'ensemble de ces textes avait été effectué auparavant (voir par. 2 ci-dessus). Ayant demandé des précisions, il a été informé que les modifications proposées dans le rapport du Secrétaire général se fondaient sur les textes du Statut et du Règlement du personnel promulgués dans la circulaire du Secrétaire général en 2018 (ST/SGB/2018/1/Rev.2) et que le Secrétaire général avait tenu compte des observations et recommandations que le Comité avait adressées précédemment à l'Assemblée générale.

5. Dans son rapport, le Secrétaire général indique également que l'examen approfondi a débouché sur : a) la promulgation de ses circulaires ST/SGB/2023/1 et ST/SGB/2023/1/Rev.1 (« Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, y compris les dispositions provisoires du Règlement »), dont le texte figure à l'annexe II du rapport et dont l'Assemblée générale est invitée à prendre note (voir également par. 7 ci-dessous) ; b) une proposition de modification du Statut du personnel, dont le texte figure à l'annexe I du rapport, qui prendra effet le 1^{er} janvier 2024 sous réserve de l'approbation de l'Assemblée (A/78/177, par. 2 et 8).

Dispositions provisoires du Règlement du personnel ayant pris effet au 1^{er} janvier 2023 et processus de soumission

6. L'annexe II du rapport du Secrétaire général (A/78/177) contient le texte intégral du Règlement du personnel, y compris les dispositions provisoires du Règlement promulguées par le Secrétaire général qui ont pris effet au 1^{er} janvier 2023 (voir ST/SGB/2023/1 et ST/SGB/2023/1/Rev.1). Le Secrétaire général indique que, conformément à l'article 12.4 du Statut du personnel, les dispositions provisoires du Règlement du personnel figurant à l'annexe II entreront pleinement en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des modifications qui pourraient être demandées par l'Assemblée générale.

7. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que, même s'il n'y avait pas eu d'autre proposition depuis la promulgation des dispositions provisoires du Règlement du personnel le 1^{er} janvier 2023, l'annexe II du rapport du Secrétaire général (A/78/177) comprenait le texte intégral des dispositions provisoires du Règlement du personnel, avec de nouvelles modifications d'ordre rédactionnel découlant de l'examen approfondi auquel le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences avait procédé entre juillet et octobre 2023.

8. Le Comité consultatif prend note des articles 12.2, 12.3 et 12.4 du Statut du personnel concernant les dispositions, les modifications et les dispositions provisoires du Règlement du personnel¹. Il rappelle que les modifications du Statut du personnel

¹ Article 12.2 : toute disposition ou toute modification du Règlement du personnel que le Secrétaire général a pu prescrire en application du présent Statut demeure provisoire jusqu'à ce qu'il soit satisfait aux prescriptions des articles 12.3 et 12.4 ci-dessous ; article 12.3 : le Secrétaire général soumet chaque année à l'Assemblée générale le texte intégral des dispositions provisoires et des modifications provisoires du Règlement du personnel. Si elle juge que telle disposition provisoire ou modification provisoire du Règlement est incompatible avec l'objet du Statut, l'Assemblée peut ordonner que ladite disposition ou modification soit supprimée ou modifiée ; article 12.4 : les

et du Règlement du personnel ont été soumises en même temps à l'Assemblée générale à ses soixante-treizième et soixante-quatorzième sessions pour examen et approbation (voir par. 2 ci-dessus). À ce sujet, il note que les dispositions provisoires du Règlement du personnel promulguées par le Secrétaire général avec effet au 1^{er} janvier 2023 contiennent déjà certaines des modifications proposées au Statut du personnel qui sont actuellement soumises à l'approbation de l'Assemblée à sa soixante-dix-huitième session. **Tout en gardant à l'esprit que le Secrétaire général peut apporter des modifications provisoires au Règlement du personnel en vertu de l'article 12.2, le Comité consultatif est d'avis que les modifications faisant intervenir des changements de politique importants auraient dû être proposées d'abord dans le Statut du personnel pour que l'Assemblée générale les approuve (voir par. 14 ci-dessous).**

III. Questions générales et questions qui se recoupent

Langage inclusif

Historique

9. Le Comité consultatif rappelle que, selon le Secrétaire général, le libellé des articles du Statut du personnel et des chapitres du Règlement du personnel avait été revu pour le rendre plus inclusif, plus clair et plus facile à comprendre (A/74/289, par. 9 et A/73/378, par. 6). Ces modifications avaient consisté notamment à supprimer, dans le texte anglais, « he or she », « his or her » et « him or her », et à y remplacer « brother » et « sister » par « sibling » et « father » et « mother » et « husband and wife » par « parent » ou « parents », ainsi qu'à renommer le « congé de maternité et de paternité » « congé parental ». Le Comité avait estimé à l'époque qu'étant donné leur complexité et leur caractère sensible, les modifications faisant intervenir le langage inclusif proposées pour l'ensemble du texte du Statut et du Règlement du personnel constituaient une question de politique générale à soumettre à l'Assemblée générale pour examen et décision (A/74/732, par. 6).

10. En réponse à ses questions, le Comité consultatif a été informé que l'emploi d'un langage inclusif permettait de simplifier le texte (faciliter la lecture), ce qui constituait l'un des aspects de l'inclusion, à savoir l'accessibilité. Il note que l'une des modifications proposées consiste, par exemple, à employer « le parent qui donne naissance à l'enfant » dans la disposition relative au congé de maternité, plutôt que la version plus simple « mère biologique » employée dans le rapport de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) (voir A/77/30, par. 75 a) i) ; voir également par. 33 ci-dessous). Il note également qu'après la promulgation des dispositions provisoires du Règlement du personnel ayant pris effet le 1^{er} janvier 2023 (ST/SGB/2023/1/Rev.1), le Secrétariat a publié l'instruction administrative sur le congé parental et le congé pour motif familial (ST/AI/2023/2), dont les sections 2 et 3 s'intitulent respectivement « Congé parental pour les membres du personnel qui deviennent parents sans donner naissance à l'enfant » et « Congé parental pour les membres du personnel qui deviennent parents en donnant naissance à l'enfant », ce qui ne semble pas facile à lire. **Le Comité consultatif note que les modifications proposées ne constituent pas toutes une simplification.**

dispositions provisoires et modifications provisoires du Règlement du personnel soumises par le Secrétaire général entrent en vigueur et prennent effet, compte tenu des modifications ou suppressions que l'Assemblée générale aura pu ordonner, le 1^{er} janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle le rapport aura été présenté à l'Assemblée.

Résolution 72/147 de l'Assemblée générale, Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et hiérarchie des normes

11. Le Secrétaire général indique que les modifications consistent à appliquer les principes du langage inclusif dans tout le Statut du personnel, conformément à la résolution 72/147 dans laquelle l'Assemblée générale a réaffirmé que l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) jouait un rôle important en dirigeant et en coordonnant les activités que les organismes des Nations Unies menaient en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes et en les incitant à assumer leurs responsabilités en la matière [(A/78/177, par. 6 a)].

12. Ayant demandé quel était le lien entre la résolution 72/147 sur ONU-Femmes et le langage inclusif proposé par le Secrétaire général, le Comité consultatif a été informé que la parité des genres à tous les niveaux du système des Nations Unies n'était toujours pas atteinte et qu'elle restait donc une priorité pour l'Organisation. Le langage inclusif ou le langage non genré permettait d'éviter les préjugés à l'égard de tel ou tel sexe ou de tel ou tel genre. Sachant que la langue avait une grande influence sur les attitudes culturelles et sociales, l'adoption d'un langage inclusif était un bon moyen de promouvoir l'égalité des genres et de lutter contre les préjugés inconscients ou systémiques liés au genre. En outre, il a été indiqué au Comité que, dans sa résolution 50/10 sur le mandat de l'Expert indépendant chargé de la question de la protection contre la violence et la discrimination liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre, le Conseil des droits de l'homme avait également demandé aux États de modifier ou d'abroger les lois et politiques discriminatoires à l'égard de certaines personnes en raison de leur orientation sexuelle et de leur identité de genre.

13. Pour ce qui était de justifier la proposition d'employer un langage inclusif faite dans le précédent rapport du Secrétaire général (A/74/289), présenté à l'Assemblée générale à la soixante-quatorzième session, le Comité consultatif a été informé, en réponse à ses questions, qu'il était indiqué dans le rapport précédent que le texte du Statut et du Règlement du personnel avait été modifié conformément aux orientations pour un langage inclusif publiées dans les six langues officielles de l'Organisation par le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences². Il était notamment recommandé dans ces orientations d'éviter d'employer en anglais les doubles pronoms pour désigner les deux genres afin que le texte soit plus inclusif.

14. Le Comité consultatif rappelle que la hiérarchie des normes s'entend de l'ordre d'importance accordé à une norme dans un système juridique (A/74/732, par. 14). Pour les questions internes à l'Organisation, la hiérarchie des normes a été énoncée dans certains arrêts du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, comme suit³ :

- Charte des Nations Unies
- Résolutions et décisions de l'Assemblée générale
- Statut du personnel
- Règlement du personnel
- Circulaires du Secrétaire général
- Instructions administratives

² Disponible à l'adresse suivante : www.un.org/en/gender-inclusive-language/index.shtml.

³ Site Web de la Bibliothèque Dag Hammarskjöld, article sur la hiérarchie des normes dans l'ordre juridique des Nations Unies.

15. Le Comité consultatif ne voit pas le lien entre le langage inclusif proposé et la résolution 72/147 de l'Assemblée générale. Il rappelle qu'ONU-Femmes a été créée pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (résolution 64/289) et que le préambule de la Charte des Nations Unies consacre l'égalité de droits des hommes et des femmes. Il est d'avis que le langage inclusif proposé dépasse le cadre du Statut et du Règlement du personnel et qu'il s'agit d'une question de politique générale dont l'Assemblée doit être saisie.

Remplacement de « brothers and sisters » par « siblings »

16. Le Comité consultatif rappelle qu'au nombre des modifications rédactionnelles relatives au langage inclusif figurait le remplacement de l'expression « brothers and sisters » par le terme « siblings » (A/74/732, par. 7). Le Comité a été informé, à ce moment-là, que l'expression « brothers and sisters » resterait traduite de la même manière dans les cinq autres langues officielles (« frères et sœurs » en français). Constatant que la proposition de passer au terme « siblings » n'aurait d'incidence que pour la version anglaise du projet de Statut et de Règlement du personnel, le Comité s'est interrogé sur l'utilité de la proposition et a estimé qu'une approche cohérente devrait être appliquée dans toutes les langues officielles. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu la même réponse qu'en octobre 2018, présentée ci-dessous :

The translation of "siblings" in the five other languages is as follows:

- (a) Arabic: إخوة/أخوات - يُستخدم هذا المصطلح للامتعاضة به عن تعبير "إخوة وأخوات" الوارد في النظام الإداري للموظفين.
- (b) Chinese: 在工作人员规则中采用“兄弟姐妹”，与过去译法相同。
- (c) French : « le frère ou la sœur »
- (d) Russian: «братья и сестры» :
- (e) Spanish: "hermanos y hermanas".

17. Après consultation de la version préliminaire du rapport du Secrétaire général, le Comité consultatif note que le remplacement par le terme « siblings » concerne l'article 3.6 a) iii), la disposition provisoire 3.5 a) v), la disposition provisoire 4.7 a), et les articles 1.3 b) et 3.4 d) ii) (voir A/78/177). **Considérant que les traductions de l'expression « brothers and sisters » resteraient inchangées dans les cinq autres langues officielles et en accord avec la valeur fondamentale qu'est le multilinguisme pour l'Organisation, le Comité consultatif recommande de ne pas remplacer l'expression « brothers and sisters » par « siblings » dans la version anglaise du Statut et du Règlement du personnel.**

Omission dans la version préliminaire du rapport du Secrétaire général

18. Le Comité consultatif a demandé si l'expression « husband and wife » figurant à l'article 3.6 b) de la version préliminaire du rapport du Secrétaire général était une omission (voir A/78/177). Il a été confirmé au Comité que l'expression allait être corrigée dans le cadre de la révision approfondie menée par les éditeurs du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences. La version préliminaire fait uniquement référence aux conjoints (« husband and wife »), alors que la version éditée et publiée du rapport du Secrétaire général comportera la modification proposée visant à utiliser le terme « parents », plus inclusif dans ce contexte. **Prenant note du fait que la version finale publiée du rapport du Secrétaire général contiendra davantage de modifications d'ordre rédactionnel**

qui concernent notamment l'écriture inclusive, telle que celle apportée à l'article 3.6 b), le Comité consultatif compte que toutes les nouvelles modifications résultant de la révision en cours seront communiquées à l'Assemblée générale lors de l'examen du présent rapport.

Incidences financières

Contexte

19. Le Comité consultatif rappelle que le Secrétaire général a constaté dans son précédent rapport que certaines des modifications proposées pourraient avoir une incidence sur le niveau des dépenses, comme l'a noté le Comité dans son premier rapport [A/73/622, par. 4 a)]. Le Comité a constaté dans son deuxième rapport (A/74/732, par. 13) que certaines des propositions de modification pourraient entraîner des dépenses supplémentaires et avoir des incidences financières, telles que la modification relative à la proposition de disposition 3.7 c) intitulée « allocation-logement et retenues » (compte tenu de la proposition de modification de la disposition 3.6 b) i) sur l'indemnité de poste), modification qui, selon le Secrétaire général, permettrait aux fonctionnaires de continuer de percevoir les montants versés au titre des mesures de sécurité applicables au domicile dans le précédent lieu d'affectation dans les cas où les membres de leur famille déménageraient plus tard, et la disposition 3.9 c) sur la durée de l'indemnité pour frais d'études, la proposition étant d'ajouter le service national obligatoire à la liste des raisons rendant possible une prolongation de la durée de la période ouvrant droit à l'indemnité pour frais d'études pour que ne soient pas pénalisés les fonctionnaires dont les enfants sont tenus d'effectuer leur service militaire. Le Comité a alors estimé qu'un complément d'information et des précisions supplémentaires sur les incidences financières et toute augmentation de dépenses résultant des propositions de modification seraient fournis à l'Assemblée générale.

Incidences financières des propositions actuelles

20. Le Secrétaire général fait savoir que les propositions de modification du Statut et du Règlement du personnel n'ont aucune incidence sur le budget-programme (A/78/177, par. 3).

21. Le Comité consultatif note toutefois que, outre les dispositions provisoires 3.7 c) et 3.9 c) (voir par. 19 ci-dessus), les dispositions provisoires 3.3 (Rémunération) concernant la détermination des échelons de classe (voir par. 39 ci-dessus) et 6.3 (Congé parental) résultant de la modification du congé parental (voir par. 23 ci-dessus) ont toutes deux des incidences financières ou entraînent une augmentation des dépenses. **Le Comité consultatif compte qu'un complément d'information et des précisions supplémentaires sur les incidences financières et toute augmentation de dépenses résultant des propositions de modification à apporter au Statut du personnel et au Règlement du personnel seront fournis à l'Assemblée générale.**

22. On peut lire dans le rapport que la disposition provisoire 6.3 (Congé parental) résulte de la modification du droit à ce congé faisant suite à la résolution 77/256 de l'Assemblée générale visant à remplacer les dispositions relatives au congé de maternité, de paternité et d'adoption en vigueur jusqu'ici par un congé parental de 16 semaines pour tous les parents (y compris en cas d'adoption), et à ajouter une période de 10 semaines pour le parent qui donne naissance à l'enfant (A/78/177, par. 7 h), voir aussi par. 30 ci-dessus). Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que, pour assurer la continuité de l'exécution du mandat, les responsabilités des membres du personnel en congé parental étaient redistribuées dans l'unité administrative, ce qui permettait à d'autres membres du personnel d'être

temporairement en contact avec des sujets et des rôles variés. Selon le Secrétariat, il est possible que le fait que les membres du personnel puissent bénéficier du congé parental de 16 semaines en périodes distinctes dans un délai d'un an à compter de la date de naissance ou de la date d'adoption réduise la nécessité de les remplacer. Il a été précisé au Comité qu'une enquête de la CFPI avait montré qu'en moyenne, l'utilisation par le personnel du Secrétariat des congés de paternité et de maternité antérieurs correspondait à 5 % de l'ensemble du personnel par an au cours de la période allant de 2017 à 2019. Comme indiqué dans le rapport du Secrétaire général (ibid, par. 3), les modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut et au Règlement du personnel n'auront pas d'incidence sur le budget-programme.

23. Le Comité consultatif rappelle que, dans sa déclaration sur les incidences sur le budget-programme des recommandations et décisions figurant dans le rapport de la CFPI pour 2022 (A/C.5/77/4, par. 3), le Secrétaire général a indiqué que la Commission avait aussi décidé de remplacer les dispositions régissant actuellement les congés de maternité, de paternité et d'adoption par une disposition prévoyant l'octroi de 16 semaines de congé parental à tous les parents et d'offrir une période de congé supplémentaire de 10 semaines aux mères biologiques, et estimé le montant des incidences financières à 5,9 millions de dollars par an, pour l'ensemble des organisations appliquant le régime commun, ce montant correspondant aux coûts afférents au remplacement provisoire des membres du personnel en congé parental. En ce qui concerne le budget ordinaire du Secrétariat, sachant qu'il était difficile d'estimer la proportion de membres du personnel du Secrétariat qui seraient effectivement remplacés pendant la durée de leur congé parental, les incidences budgétaires qu'aurait cette décision sur le projet de budget-programme pour 2023 ne pouvaient être calculées à ce stade, mais il en serait rendu compte, selon que nécessaire, dans le rapport sur l'exécution du budget-programme de 2023. Cette décision pourrait faire naître des besoins de ressources supplémentaires au titre du personnel temporaire, dont il serait fait état dans les futurs budgets-programmes.

24. **Le Comité consultatif note que l'application du nouveau congé parental a des incidences financières, comme cela a été indiqué à l'Assemblée générale à sa soixante-dix-septième session (voir par. 23 ci-dessus). Le Comité rappelle que, dans sa résolution 77/256 B (section I, par. 2 et 3), l'Assemblée générale a notamment prié le Secrétaire général d'appliquer le nouveau congé parental exceptionnellement dans la limite des ressources existantes pour 2023, tout en demandant à la CFPI de lui soumettre, à sa quatre-vingtième session, une évaluation et un examen de la mise en œuvre du congé parental, avec une analyse détaillée des dépenses. Le Comité compte que les dépenses engagées en 2023 pour l'application du dispositif, financées au moyen du budget ordinaire et du budget de maintien de la paix, seront communiquées à l'Assemblée lors de l'examen du présent rapport.**

IV. Propositions de modification du Statut du personnel

25. On trouvera à l'annexe I du rapport du Secrétaire général une présentation des modifications qu'il est proposé d'apporter au Statut du personnel, lesdites propositions étant résumées au paragraphe 6 du rapport (A/78/177). Les observations et recommandations formulées par le Comité consultatif sur les modifications relatives au langage inclusif sont présentées aux paragraphes 9 à 18 ci-dessus.

Article 1.2 j), k) et l) sur les distinctions honorifiques, dons ou rémunérations

26. La modification et l'ajout proposés à l'article 1.2 l) sont les suivants :

Les fonctionnaire membres du personnel ne peuvent accepter d'aucune source non gouvernementale ni distinction honorifique, ni décoration, ni faveur, ni don ou rémunération sans avoir obtenu au préalable l'assentiment de la ou du Secrétaire général. La ou le Secrétaire général donnera son assentiment si cela n'est pas incompatible avec les intérêts de l'Organisation ou avec le statut des membres du personnel en tant que fonctionnaires internationaux

27. Ayant posé la question, le Comité consultatif a été informé que, dans le cadre de la délégation de pouvoirs, la ou le chef de l'entité était habilité à donner son accord pour les membres du personnel jusqu'à la classe D-2, tandis que la ou le Secrétaire général conservait le pouvoir d'approbation pour les classes des Secrétaires généraux adjoints, des Sous-Secrétaires généraux et des autres chefs d'entité. Le Comité note que l'actuelle disposition 1.2 l) stipule, entre autres, que la ou le Secrétaire général ne donne son assentiment que dans des cas exceptionnels et si l'acceptation de la part du fonctionnaire des membres du personnel n'est incompatible ni avec les intérêts de l'Organisation. **Le Comité consultatif note que l'ajout proposé dans la dernière partie de l'article 1.2 l) ne traduit pas pleinement le sens de l'article, et qu'il peut donner lieu à différentes interprétations, la disposition 1.2 l) stipulant que l'approbation ne doit être accordée que dans des cas exceptionnels, précision qui n'est pas donnée dans l'ajout proposé à l'article 1.2 l). Le Comité n'est donc pas convaincu par l'ajout proposé dans la dernière partie de l'article 1.2 l) et se prononce contre l'approbation de cet ajout par l'Assemblée générale.**

28. Pour ce qui est du nouvel article 1.3 sur l'emploi des membres du personnel ayant un handicap et l'accessibilité, le Comité consultatif rappelle qu'il a accueilli favorablement l'ajout d'une nouvelle disposition sur l'emploi des membres du personnel ayant un handicap et l'accessibilité, proposée comme nouvel article 1.2 j) dans la section « Droits et obligations généraux » de l'article 1.2 (Droits et obligations essentiels du fonctionnaire personnel) dans le précédent rapport du Secrétaire général (A/74/732, par. 18). **Le Comité consultatif accueille avec satisfaction la nouvelle disposition proposée sur l'emploi des fonctionnaires handicapés et l'accessibilité. Il note que cette disposition est désormais proposée en tant qu'article distinct portant le numéro 1.3.**

Article 6.2 et disposition provisoire 6.3 sur le congé parental

29. Comme indiqué aux paragraphes 22 à 24 ci-dessus, le Secrétaire général a promulgué la disposition provisoire 6.3 a) à e) pour mettre en place le nouveau cadre relatif au congé parental établi par la CFPI et approuvé par l'Assemblée générale (voir A/78/177, annexe II). Le paragraphe a) de la disposition provisoire 6.3 prévoit ce qui suit : « i) Un congé parental à plein traitement d'une durée de 16 semaines à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant ; ii) Une période supplémentaire de 10 semaines de congé prénatal et postnatal à plein traitement pour le parent qui a donné naissance à l'enfant, la durée totale du congé parental étant alors portée à 26 semaines ». Les modifications apportées à l'article 6.2 sont les suivantes :

Le Secrétaire général établit pour les fonctionnaires un système de sécurité sociale prévoyant notamment la protection de la santé, ~~des congés du congé de maladie, de maternité et de paternité,~~ **et du congé parental**, ainsi que de justes indemnités en cas de maladie, de blessure ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles au service de l'Organisation des Nations Unies.

30. Le Comité consultatif a reçu un bref résumé de l'évolution des droits au congé de maternité et de paternité (au titre des prestations de sécurité sociale prévues par le Règlement du personnel) dans l'Organisation : a) en 1948, l'Assemblée générale a approuvé le Règlement du personnel qui prévoyait un total de 12 semaines de congé de maternité, porté à 16 semaines en 1979. Au fil du temps, le congé prénatal minimum a été réduit, de six semaines en 1948 à quatre semaines en 1972, puis à trois semaines en 1979 et à deux semaines en 1988 ; b) en 2004, les organisations appliquant le régime commun avaient élaboré individuellement des dispositions sur le congé de paternité, et certaines avaient introduit un congé d'adoption d'une durée maximum de huit semaines (ICSC/65/R.3). La CFPI a ensuite recommandé qu'un congé de paternité à plein traitement de quatre semaines soit accordé aux fonctionnaires en poste dans les villes sièges et dans les lieux d'affectation famille autorisée, la durée maximum de ce congé étant de huit semaines dans les lieux d'affectation famille non autorisée ou en cas de circonstances exceptionnelles (ICSC/65/R.3), ce que l'Assemblée générale a confirmé dans sa résolution [59/268](#).

31. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, conformément au paragraphe c) de la disposition 6.3 provisoirement modifiée, dans le cas des membres du personnel qui ne donnent pas naissance (par exemple, les pères), le congé parental ne peut pas être octroyé plus d'une fois par période de 12 mois commençant le jour de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Comme c'était le cas dans les dispositions relatives au congé de maternité et de paternité, si les deux parents sont titulaires d'une lettre de nomination auprès de l'Organisation des Nations Unies, ils ont chacun droit à un congé parental qui leur est propre, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées dans l'instruction administrative [ST/AI/2023/2](#) relative au congé parental et au congé pour motif familial.

32. En ce qui concerne le congé d'adoption, le Comité a été informé que, comme c'était le cas dans le cadre précédent, les membres du personnel peuvent avoir droit à un congé payé en cas d'adoption d'un enfant âgé de moins de 18 ans. Selon le Secrétariat, en accordant aux parents adoptifs les mêmes droits qu'aux autres parents, l'Organisation s'assure que les fonctionnaires concernés, et leurs enfants adoptés, ne font pas l'objet de discrimination et qu'ils bénéficient des mêmes possibilités d'assumer leurs responsabilités familiales et de développer des liens sains et durables avec leurs enfants, contribuant ainsi à leur bien-être. Le remplacement des congés de maternité, de paternité et d'adoption par un congé parental reflète l'intention de la CFPI de moderniser et d'harmoniser le cadre applicable à la naissance ou à l'adoption d'un enfant, tout en tenant compte des besoins particuliers des membres du personnel qui donnent naissance à un enfant.

33. Le Comité consultatif rappelle que, dans sa résolution [77/256](#), l'Assemblée générale a notamment accueilli favorablement la mise en place du nouveau congé parental et demandé à la Commission de lui soumettre, à sa quatre-vingtième session, une évaluation et un examen de la mise en œuvre du congé parental, avec une analyse détaillée des données relatives à l'utilisation de ce congé, du degré de satisfaction des fonctionnaires, des dépenses, du rôle incitatif joué par le nouveau congé et de son effet sur le personnel relevant du régime commun, en particulier pour ce qui est de l'attractivité des emplois et de la rétention du personnel. **Compte tenu du remplacement des congés de maternité, de paternité et d'adoption par un congé parental, aux fins de l'octroi d'un congé supplémentaire de 10 semaines pour tenir compte des besoins spécifiques des personnes concernées avant et après l'accouchement, un terme non généré, « le parent qui a donné naissance » est utilisé dans la disposition provisoire 6.3 a) i), plutôt que le terme « mères biologiques » utilisé dans le rapport de la CFPI (voir [A/77/30](#) par. 75 a) i) et b) ; voir par. 15 ci-dessus).**

V. Observations sur les propositions de modification du Règlement du personnel

34. Un résumé des modifications apportées au Règlement du personnel (dispositions provisoires) figure au paragraphe 7 du rapport du Secrétaire général (A/78/177). Les observations et recommandations du Comité consultatif sur les modifications relatives au langage inclusif sont présentées aux paragraphes 9 à 18 ci-dessus. Le Comité examine la question du congé parental (disposition provisoire 6.3) aux paragraphes 24 et 33 ci-dessus.

Disposition provisoire 1.2 e)

Cas spécifiques de conduite prohibée

L'exploitation sexuelle ~~et abus sexuels~~ **comme les atteintes sexuelles** sont ~~interdits~~ **interdites**. Toute relation sexuelle avec un enfant (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré. ~~„sauf les cas où un fonctionnaire est marié légalement à une personne âgée de moins de 18 ans mais qui a l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays dont elle a la nationalité.~~ La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Il est interdit de solliciter des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou relevant de l'exploitation servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Les fonctionnaires des Nations Unies sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et toute atteinte sexuelle.

35. Le Comité consultatif rappelle que la même proposition avait été faite dans le précédent rapport du Secrétaire général (voir par. 2 et 3 ci-dessus) et qu'il avait alors estimé que cette question relevait de l'Assemblée générale (A/74/732, par. 34). Comme suite à ses questions, le Comité a été informé que le segment relatif au mariage d'un fonctionnaire qui figurait dans la disposition provisoire 1.2 e) avait été supprimé dans l'esprit de la résolution 73/153⁴, dans laquelle l'Assemblée générale avait demandé aux États de concevoir et de mettre en œuvre des mesures à tous niveaux pour mettre fin aux mariages d'enfants, aux mariages précoces et aux mariages forcés. Ayant demandé une liste de tous les États Membres dotés d'une législation relative au mariage des personnes âgées de 18 ans ou âgées de plus ou moins de 18 ans, ainsi qu'une liste des organisations internationales et régionales définissant des limites d'âge nubile similaires, le Comité a été informé que le Secrétariat ne disposait pas de telles informations.

36. **Le Comité consultatif note que la disposition provisoire 1.2 e), telle que promulguée par le Secrétaire général dans ses circulaires (ST/SGB/2023/1 et ST/SGB/2023/1/Rev.1), est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Il note en outre que ce changement a eu lieu sans que les États Membres aient fourni des**

⁴ Dans sa résolution 73/153, intitulée « Mariages d'enfants, mariages précoces et mariages forcés », l'Assemblée générale a notamment demandé aux États de concevoir et de mettre en œuvre des mesures à tous niveaux pour mettre fin aux mariages d'enfants, aux mariages précoces et aux mariages forcés, exhorté les États à adopter, à appliquer et à faire respecter des lois et des politiques visant à prévenir les mariages d'enfants, les mariages précoces et les mariages forcés [et] à y mettre un terme, et demandé aux États d'adopter des lois régissant l'âge minimum du mariage, de les faire respecter, de les maintenir en vigueur et d'en surveiller l'application, de modifier progressivement les lois de façon à porter à 18 ans l'âge minimum du mariage et l'âge de la majorité, en tenant compte des multiples aspects du problème et de son caractère mondial (ibid., par. 3 à 5 et 29).

informations complètes et sans que l'Assemblée générale ait donné des orientations à ce sujet. Le Comité compte que des informations sur la question seront communiquées à l'Assemblée au moment où celle-ci examinera le présent rapport. Il redit qu'il s'agit d'une question de politique générale qui doit être examinée par l'organe compétent de l'Assemblée générale.

Âge d'un enfant dans le cadre du Règlement du personnel

37. Le Comité consultatif, notant que la définition de l'âge d'un enfant varie d'une disposition du Règlement du personnel à l'autre, a demandé des éclaircissements sur les points suivants : l'âge d'un enfant de moins de 18 ans dans la disposition 1.2 e) et d'un enfant entre 18 et 21 ans dans la disposition 3.5 a) iii) b, et la définition du terme « personne mineure » dans l'article 1.3 c) de l'appendice D du Règlement. Il a été informé que les différentes dispositions concernant les enfants (quel que soit leur âge) correspondaient à différentes fins prévues dans le Règlement du personnel, comme suit :

- La disposition 1.2 e) a pour objet d'établir que toute relation sexuelle avec une personne âgée de moins de 18 ans est interdite, et ce quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays considéré.
- La disposition 3.5 a) iii) b, quant à elle, définit le critère d'éligibilité selon lequel un enfant âgé de 18 à 21 ans qui fréquente à plein temps une université ou un établissement analogue peut encore être considéré comme un « enfant à charge ».
- L'article 1.3 c) de l'appendice D définit comme « personne mineure » toute personne âgée de moins de 18 ans, ou qui n'a pas atteint l'âge de la majorité légale dans le pays où elle réside si l'âge de la majorité légale est inférieur à 18 ans dans ce pays, et précise que les indemnités dues à une personne mineure en vertu des dispositions de l'appendice D doivent être versées au parent ou au tuteur de ladite personne mineure.

Disposition provisoire 3.3 Rémunération

- a) La rémunération ~~du fonctionnaire~~ **des membres du personnel**, lors de sa leur nomination **ou de leur sélection pour un poste classé dans une catégorie différente**, est normalement celle correspondant au premier échelon de la classe de son **leur** poste, sauf décision contraire **de la ou** du Secrétaire général.
- b) ~~Le fonctionnaire promu, nommé pour une durée déterminée ou à titre continu dans sa nouvelle classe,~~ **Lorsqu'ils sont sélectionnés pour occuper un poste de rang supérieur au sein de la même catégorie, les membres du personnel titulaires d'un engagement de durée déterminée ou continu se voient attribuer, dans la nouvelle classe, l'échelon le plus bas qui leur assure une augmentation de son leur traitement de base net au moins égale à deux échelons de son leur ancienne classe, sauf décision contraire de la ou du Secrétaire général.**

38. Il est indiqué dans le rapport du Secrétaire général que la disposition a été modifiée pour que les échelons de classe soient toujours déterminés de la même manière, que ce soit lors d'un changement de catégorie, d'une nomination ou de la sélection de membres du personnel à un nouveau poste de rang supérieur au sein de la même catégorie [A/78/177, par. 7 d)]. Le Comité consultatif rappelle qu'il a été informé que la modification proposée garantirait que les critères utilisés pour déterminer l'échelon de classe pour les candidats internes et externes soient harmonisés conformément au principe du salaire égal pour un travail de valeur égale.

39. Compte tenu du fait que la détermination de l'échelon de classe est une politique de ressources humaines qui doit être appliquée de manière cohérente, les conditions dans lesquelles le Secrétaire général décide d'accorder une augmentation autre que celle égale à deux échelons de l'ancienne classe, comme le prévoit la disposition provisoire 3.3 b) [ancienne disposition 3.4 b)], et les incidences financières qui en découlent, ne sont pas claires. Le Comité consultatif compte que des renseignements sur l'application des alinéas a) et b) de la disposition provisoire 3.3 depuis le 1^{er} janvier 2023 seront fournis à l'Assemblée générale lors de son examen du présent rapport, notamment a) le nombre total de sélections, au sein d'une même catégorie et pour des postes classés dans une catégorie différente ; b) une ventilation détaillée des échelons effectivement attribués en vertu de la disposition provisoire et de l'augmentation des dépenses qui en découlent, comparée aux échelons qui auraient été attribués et aux ressources correspondantes avant l'entrée en vigueur de la disposition provisoire.

Disposition provisoire 3.7 **Allocation-logement**

~~ii) b) Lorsque les fonctionnaires est nommé dans un sont affectés à un nouveau lieu d'affectation et qu'ils continuent de recevoir l'indemnité de poste correspondant au lieu d'affectation précédent en application de la disposition 3.6 b) i) du Règlement, ils peuvent bénéficier de l'indemnité de poste et de l'allocation-logement correspondant au lieu d'affectation précédent pendant six mois au maximum si au moins un des membres de leur famille directe (conjoint ou conjointe et enfants) continue d'y résider pour moins d'un an, le Secrétaire général décide à ce moment là soit de lui verser l'indemnité de poste prévue pour ce lieu d'affectation — l'intéressé recevant, le cas échéant, l'indemnité d'installation prévue par la disposition 7.14 du présent Règlement, l'élément incitation à la mobilité prévu par la disposition 3.13, s'il y a lieu, ainsi que la prime de sujétion et l'élément famille non autorisée prévus par les dispositions 3.14 et 3.15 du Règlement — soit d'autoriser le paiement des indemnités de subsistance appropriées~~

40. Le Comité consultatif rappelle que le Secrétaire général avait fait une proposition semblable dans son précédent rapport et que le Comité avait indiqué que, l'indemnité de poste étant traitée dans la disposition 3.6, il estimait que, dans le libellé de la disposition 3.7 c), les mots « de l'indemnité de poste et » devaient être supprimés (A/74/732, par. 36). **Notant que l'indemnité de poste est traitée dans la disposition provisoire 3.6 mais que la référence à l'indemnité de poste est maintenue dans la disposition provisoire 3.7 b), le Comité consultatif recommande que les mots « l'indemnité de poste et » soient supprimés dans le libellé de la disposition provisoire 3.7 b).**

Disposition provisoire 4.4 **Membres du personnel nommés à des postes soumis à recrutement local**

b) Les administrateurs recrutés sur le plan national ont **normalement** la nationalité du pays de leur lieu d'affectation. **Ils peuvent être affectés provisoirement hors du pays où ils sont employés dans une mission des Nations Unies pour une durée n'excédant pas trois mois ou dans tout autre lieu d'affectation pour une durée n'excédant pas six mois, dans les conditions fixées par la ou le Secrétaire général.**

41. Il est indiqué dans le rapport du Secrétaire général que la disposition provisoire 4.4 reflète la plus grande flexibilité donnée dans les directives qui régissent le recours aux administrateurs et administratrices recrutés sur le plan national, que l'Assemblée générale a approuvées dans sa résolution 72/255 [A/78/177, par. 7 g)]. Le Comité consultatif rappelle que la même modification a été proposée par le passé (voir A/74/732, par. 39). Il avait noté à l'époque qu'il s'agissait là d'une modification de fond visant à appliquer la résolution 72/255 de l'Assemblée générale, dans laquelle l'Assemblée avait approuvé les directives régissant le recours à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, comme l'avait recommandé la CFPI, et avait engagé les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies à respecter les textes qui régissaient les affectations de courte durée n'entraînant pas de changement de lieu d'affectation (résolution 72/255, part I. A, par. 1 à 3 ; A/72/30, annexe II).

42. Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que la nationalité était déterminée conformément à la disposition 4.3 du Règlement du personnel. En outre, en application de la disposition provisoire 4.4 b), depuis le 1^{er} janvier 2023, les administratrices et administrateurs recrutés sur le plan national devaient être de la nationalité du pays où se trouvait le bureau concerné, conformément aux directives régissant l'emploi d'administrateurs recrutés sur le plan national figurant dans le rapport de la CFPI pour 2017 (A/72/30, A/72/30/Corr.1 et A/72/30/Corr.2) et approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 72/255. En ce qui concerne le contexte, le Comité a été informé que : a) la CFPI avait établi les critères relatifs à l'emploi des administrateurs recrutés sur le plan national en 1980 et les avait révisés en 1994 (A/49/30, annexe VI), ce qui avait été approuvé par l'Assemblée générale. Les critères établis initialement par la CFPI ne permettaient pas aux administrateurs recrutés sur le plan national d'être affectés dans un lieu d'affectation se situant hors de leur pays d'origine ; b) en 2017, compte tenu du recours généralisé aux administrateurs recrutés sur le plan national et de l'évolution des besoins de l'Organisation, la CFPI avait créé un groupe de travail sur le recours à la catégorie des administrateurs recrutés sur le plan national, lequel avait constaté que les raisons justifiant l'utilisation de cette catégorie demandaient à être réexaminées. **Le Comité consultatif réaffirme qu'il ne voit aucune objection à la disposition provisoire 4.4 b) (voir A/74/732, par. 39).**

Disposition provisoire 4.7

Emploi de membres du personnel de la même famille

a) L'Organisation n'engage ni les père et mère, ni les enfants, ni les frères ou sœurs de ~~fonctionnaires~~ membres du personnel.

43. Le Comité consultatif rappelle avoir proposé de réintroduire, au paragraphe a) de la disposition 4.7, la pratique établie passée consistant à autoriser le recrutement d'un membre de la famille immédiate s'il n'est pas possible d'engager quelque autre personne aussi qualifiée (A/74/732, par. 40). Le Secrétaire général avait indiqué à l'époque que cette politique avait été en vigueur de 1950 jusqu'en 2011, année où la possibilité de recruter un membre de la famille d'un fonctionnaire au sein de l'Organisation avait été complètement supprimée [voir A/74/289, par. 13 h)]. Le Comité consultatif avait estimé qu'il n'était pas justifié de réintroduire une pratique antérieure qui avait été supprimée en 2011 et avait donc recommandé que les modifications proposées ne soient pas approuvées s'agissant de la disposition 4.7 a).

44. **Le Comité consultatif note que, si la proposition faite précédemment par le Secrétaire général a, pour l'essentiel, été retirée, le membre de phrase « within the same organization » est maintenu dans la version anglaise de la disposition provisoire 4.7, ce qui risque de réduire le champ d'application de ladite**

disposition, le sens de cette expression n'étant pas clair (voir également les paragraphes 15 et 17 ci-dessus). Le Comité compte que des précisions seront communiquées à l'Assemblée générale au moment où celle-ci examinera le présent rapport.

VI. Questions diverses

Consultation et examen par les services juridiques

45. Le Comité consultatif a demandé des informations sur les consultations qui avaient eu lieu, notamment avec les représentants du personnel, concernant les modifications apportées au Statut du personnel et les dispositions provisoires du Règlement du personnel figurant dans le rapport du Secrétaire général (A/78/177).

Statut du personnel

46. En ce qui concerne les modifications apportées au Statut du personnel, le Comité consultatif a été informé qu'elles avaient déjà fait l'objet de consultations approfondies, et ce, au cours de quatre cycles distincts (janvier-mars 2018, avril-mai 2018, août 2018 et avril-juin 2019), avant d'être soumises à l'Assemblée générale (voir par. 2 ci-dessus), et qu'aucune nouvelle modification du Statut du personnel n'avait été ajoutée à celles déjà proposées par le Secrétaire général.

47. Le Comité consultatif rappelle que, durant l'établissement du deuxième rapport du Secrétaire général (A/73/378/Add.1), des consultations écrites sur les propositions de modification avaient été échangées à deux reprises, en septembre et en octobre 2018, outre les consultations organisées au moyen des processus ad hoc officiels du Comité Administration-personnel, faisant notamment intervenir un groupe de travail du Comité Administration-personnel. Toutefois, étant donné qu'aucun accord n'avait été conclu entre le personnel et l'administration, le Secrétaire général avait pris la décision finale quant aux propositions de modification, conformément aux pouvoirs qui lui étaient conférés en sa qualité de plus haut fonctionnaire de l'Organisation. Le Syndicat du personnel de l'Organisation des Nations Unies à New York avait par la suite relevé des modifications supplémentaires dans le troisième rapport du Secrétaire général (A/74/289), dont certaines avaient été incluses dans le rapport sans consultation ni consentement des représentantes et représentants du personnel (A/74/732, par. 10 et 47).

48. Un point concerne plus précisément la disposition 11.2 c) (Contrôle hiérarchique). Le Comité consultatif rappelle que les syndicats avaient suggéré que, pour éviter toute équivoque et incertitude quant à la date de début de la procédure qui déterminait toutes les échéances suivantes, la disposition soit modifiée de sorte que la décision administrative soit notifiée « par écrit » ; la première phrase de la disposition se lisait comme suit : « Pour être recevable, toute demande de contrôle hiérarchique doit être adressée au Secrétaire général dans les 60 jours qui suivent la date à laquelle le fonctionnaire a été informé de la décision administrative qu'il entend contester ». Le Comité consultatif avait estimé que l'ajout des mots « par écrit » avant les mots « de la décision administrative » permettrait de connaître précisément la date de la décision en cas d'appel formé contre celle-ci [A/74/732, par. 48 b)]. **Constatant que le mot « par écrit » n'a pas été ajouté dans la disposition provisoire 11.2 c) qui figure dans le rapport du Secrétaire général (A/78/177, annexe II), le Comité consultatif recommande que les mots « par écrit » soient ajoutés avant les mots « de la décision administrative », ce qui permettrait de connaître précisément la date de la décision en cas d'appel formé contre celle-ci.**

Dispositions provisoires du Règlement du personnel

49. Comme suite à ses questions, le Comité consultatif a été informé que, avant la promulgation des dispositions provisoires du Règlement du personnel par le Secrétaire général, entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2023, des consultations avaient eu lieu de septembre à décembre 2022, lorsque l'intégralité des modifications qu'il était proposé d'apporter au Règlement du personnel avaient été communiquées, aux fins de la procédure de consultation écrite requise, aux hauts fonctionnaires et aux représentants du personnel du Secrétariat et des fonds et programmes des Nations Unies administrés séparément, et que toutes les observations reçues avaient été passées en revue. Des réunions avaient également été organisées avec les représentants du personnel au cours de cette période aux fins de répondre aux préoccupations qu'ils avaient soulevées. Ayant demandé s'il existait un rapport dans lequel étaient répertoriées les vues des différentes parties prenantes sur les modifications proposées, le Comité consultatif a été informé que le Bureau des ressources humaines n'avait pas connaissance de l'existence d'un tel rapport.

Examen par les services juridiques

50. Le Comité consultatif a également été informé que, pendant toute la période de rédaction et de consultation sur les modifications qu'il était proposé d'apporter au Statut et au Règlement du personnel, le Bureau des ressources humaines avait consulté à maintes reprises le Bureau des affaires juridiques et que, à l'issue du processus de consultation, le Bureau des ressources humaines avait soumis les modifications révisées au Bureau des affaires juridiques pour qu'il les étudie et les avalise. Le Bureau des affaires juridiques avait donné son aval aux modifications proposées avant que celles-ci ne soient soumises au Secrétaire général et à l'Assemblée générale.

51. Quant à la question de savoir si des circulaires du Secrétaire général ou des textes administratifs seraient publiés par la suite, le Comité consultatif a été informé que, à l'heure actuelle, il n'était pas nécessaire d'élaborer d'autres lignes directrices en rapport avec les modifications qu'il était proposé d'apporter au Statut et au Règlement du personnel. Les circulaires du Secrétaire général et autres textes administratifs étaient passés en revue régulièrement en vue de s'assurer que leurs dispositions étaient toujours conformes aux dispositions correspondantes du Statut et du Règlement du personnel.

Confidentialité et protection des données

52. Ayant posé des questions sur la possibilité d'inclure des dispositions supplémentaires sur la confidentialité et la protection des données, le Comité consultatif a été informé que l'Assemblée générale avait reconnu à de multiples occasions la pertinence, en l'espèce, du droit à la vie privée à l'ère numérique, notamment dans sa résolution [75/176](#), sur le droit à la vie privée à l'ère du numérique, dans laquelle elle avait réaffirmé expressément l'importance de ce droit et de son exercice. Face à la complexité de notre société de plus en plus axée sur les données, l'Organisation s'efforçait de traiter les risques liés à la confidentialité des données, ce que le Comité des commissaires aux comptes avait reconnu tout en recommandant que l'on accélère l'établissement d'une politique globale de protection des données et des renseignements concernant la vie privée qui s'appliquerait au Secrétariat ([A/77/5 \(Vol. I\)](#), par. 587). Étant donné que le Secrétariat gérait des données à caractère personnel qui allaient au-delà des données ayant trait aux fonctionnaires en activité ou anciens fonctionnaires, cela dépassait le champ d'application du Statut et du Règlement du personnel. Le Secrétariat s'employait donc à élaborer une nouvelle politique globale de protection des données et des renseignements concernant la vie

privée, sous la forme d'une circulaire du Secrétaire général, qui établirait un cadre global pour le traitement et la protection des données à caractère personnel et des données à caractère non personnel dans des situations délicates, au sein du Secrétariat.

53. Dans le même ordre d'idées, le Comité consultatif rappelle que le Secrétaire général a présenté, dans le projet de budget-programme pour 2024 [[A/78/6 \(Sect. 1\)](#)], une proposition visant à créer un bureau indépendant et centralisé de la protection des données et de la vie privée qui serait chargé de contrôler l'application de la nouvelle politique, et que lui-même a formulé des observations et recommandations à ce sujet dans son rapport ([A/78/7](#), chap. II, par. I.9).

VII. Conclusion

54. Les mesures que l'Assemblée générale est invitée à prendre sont présentées au paragraphe 8 du rapport du Secrétaire général ([A/78/177](#)). **Sous réserve des observations et recommandations formulées dans le présent rapport, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale approuve les modifications apportées au Statut du personnel et prenne note des dispositions provisoires du Règlement du personnel.**
