



Assemblée générale

Distr. générale
27 avril 2023

Soixante-dix-septième session
Point 143 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 18 avril 2023

[sur la base du rapport de la Cinquième Commission (A/77/818, par. 6)]

77/278. Gestion des ressources humaines

L'Assemblée générale,

Rappelant les Articles 8, 97 et 100 de la Charte des Nations Unies,

Rappelant également l'Article 101 de la Charte, qui régit la nomination, l'emploi et le recrutement du personnel,

Rappelant en outre ses résolutions [42/220](#) A du 21 décembre 1987, [49/222](#) A du 23 décembre 1994, [49/222](#) B du 20 juillet 1995, [51/226](#) du 3 avril 1997, [52/219](#) du 22 décembre 1997, [53/221](#) du 7 avril 1999, [55/258](#) du 14 juin 2001, [57/305](#) du 15 avril 2003, [59/266](#) du 23 décembre 2004, [59/287](#) du 13 avril 2005, [60/1](#) du 16 septembre 2005, [60/238](#) du 23 décembre 2005, [60/254](#) du 8 mai 2006, [60/260](#) du 8 mai 2006, [61/244](#) du 22 décembre 2006, [62/247](#) du 3 avril 2008, [63/250](#) du 24 décembre 2008, [65/247](#) du 24 décembre 2010, [66/234](#) du 24 décembre 2011, [67/255](#) du 12 avril 2013, [68/252](#) du 27 décembre 2013, [68/265](#) du 9 avril 2014, [70/244](#) du 23 décembre 2015 et [71/263](#) du 23 décembre 2016, ainsi que ses autres résolutions et décisions pertinentes,

Ayant examiné les rapports que le Secrétaire général lui a présentés sur la gestion des ressources humaines¹ et les rapports correspondants du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires²,

Ayant également examiné la note du Secrétaire général dans laquelle celui-ci appelle l'attention sur le rapport du Corps commun d'inspection consacré à l'examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies³, ainsi que les

¹ [A/77/590](#), [A/77/590/Add.1](#), [A/77/580](#), [A/77/578](#), [A/77/75](#) et [A/77/606](#).

² [A/77/728](#), [A/77/728/Add.1](#), [A/77/729](#), [A/77/727](#), [A/77/545](#) et [A/77/730](#).

³ [A/77/258](#).



observations du Secrétaire général et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur cette question⁴,

1. *Réaffirme* que le personnel de l'Organisation des Nations Unies est une ressource irremplaçable et salue sa contribution à la concrétisation des buts et des principes des Nations Unies ;

2. *Salue* la mémoire de tous les membres du personnel qui ont fait don de leur vie au service de l'Organisation ;

3. *Souscrit*, sous réserve des dispositions de la présente résolution, aux conclusions et recommandations que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a formulées dans ses rapports ;

4. *Souligne* l'importance capitale que revêt la réforme de la gestion des ressources humaines de l'Organisation, instrument de renforcement de l'efficacité et de l'efficience de l'Organisation et de la fonction publique internationale, et préconise de continuer à assurer la transparence de sa mise en œuvre ;

5. *Prend note* du cadre de gestion des ressources humaines et des orientations devant guider son application proposées par le Secrétaire général, et prie celui-ci d'affiner les paramètres servant à mesurer l'incidence des résultats obtenus en matière de diversité, d'agilité et de responsabilité, notamment en définissant des objectifs clairement quantifiables, des indices de référence et des échéances, d'adapter les plans d'exécution en conséquence et de lui faire rapport à ce sujet, notamment sur les progrès accomplis, à la première partie de la reprise de sa soixante-dix-neuvième session ;

6. *Prend acte* du paragraphe 50 du rapport du Comité consultatif⁵, souligne qu'il importe d'adopter une stratégie globale de gestion des ressources humaines pour aider le Secrétaire général à s'acquitter de ses fonctions en la matière de manière globale et intégrée et à assurer l'efficience et l'efficacité de l'Organisation, et prie le Secrétaire général de faire le bilan de ses réformes de la gestion des ressources humaines et de lui présenter, pour examen à sa quatre-vingtième session, une stratégie de gestion des ressources humaines qui s'appuie sur les succès obtenus et les enseignements tirés au cours de la décennie et qui tienne compte des problèmes qu'il faudra régler à l'avenir ;

7. *Note* qu'il n'y a pas de politique de recrutement distincte pour les postes financés au moyen des ressources extrabudgétaires et pour les postes financés au moyen des contributions statutaires ;

8. *Prie* le Secrétaire général de s'efforcer de veiller à ce que la politique et la procédure de recrutement en vigueur dans le système des coordonnateurs résidents soient conformes au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, selon qu'il convient, et à ce que le processus de sélection soit transparent de façon à assurer un traitement égal des candidats internes et externes ;

9. *Sait* que le Secrétaire général a l'intention de mettre à jour le dispositif de sélection du personnel du Secrétariat, notamment dans le cadre du programme « sélection du personnel 2.0 », dans le respect des Articles 97 et 101 de la Charte des Nations Unies, afin d'améliorer la gestion globale des ressources humaines, d'assurer un système de recrutement efficace, équitable, efficient et souple, et de doter l'Organisation d'un personnel diversifié, et prie le Secrétaire général de communiquer des informations détaillées sur les changements apportés à la sélection du personnel à toutes les étapes du recrutement, notamment une analyse de l'incidence sur les

⁴ [A/77/258/Add.1.](#)

⁵ [A/77/728.](#)

pratiques de recrutement, les délais prévus, les ressources nécessaires, la définition des attributions centrales et individuelles liées au recrutement, et la révision des conditions à remplir par les candidats (expérience professionnelle et formation) figurant actuellement dans les avis de vacance de poste de façon à y inclure les connaissances, compétences et aptitudes nécessaires, l'objectif étant de garantir une sélection fondée sur le mérite, d'accroître l'objectivité, d'éviter toute partialité et d'être juste avec tous les candidats ;

10. *Rappelle* que le Secrétaire général doit veiller à ce que la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel soit la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, compte dûment tenu de l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible, en vertu du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte ;

11. *Souligne* que la gestion prévisionnelle des besoins en personnel est nécessaire dans toute l'Organisation, encourage le Secrétaire général à réunir toutes les compétences et capacités requises pour remplir les mandats et remédier efficacement aux problèmes actuels et futurs à tous les stades du recrutement et pendant toute la durée de l'emploi du personnel, et le prie de redoubler d'efforts pour anticiper les besoins futurs en effectifs et d'en rendre compte dans son prochain rapport d'ensemble ;

12. *Prie* le Secrétaire général de continuer, dans le contexte des réformes de la gestion des ressources humaines et des projets de transformation opérationnelle, de veiller, lors du recrutement, à l'égalité de traitement des candidats ayant fait des études équivalentes, en tenant pleinement compte du fait que les États Membres ont des systèmes d'éducation différents, dont aucun ne saurait être considéré comme le modèle de référence de l'Organisation ;

13. *Prie également* le Secrétaire général de veiller à ce que les candidats internes et externes soient traités sur un pied d'égalité pour ce qui est de l'examen de leurs candidatures à des postes vacants et d'indiquer le pourcentage de candidats internes et externes retenus dans les prochains rapports ;

14. *Rappelle* le paragraphe 51 du rapport du Comité consultatif⁶, constate avec une vive inquiétude que l'objectif de 120 jours fixé comme délai de recrutement n'est toujours pas atteint et prie le Secrétaire général de mettre au point et de prendre des mesures concrètes pour gagner en efficacité et s'attaquer aux causes profondes des retards accusés dans le processus de sélection du personnel, en s'appuyant sur une analyse concrète de chaque étape du recrutement, de façon à réduire les délais de recrutement et à atteindre l'objectif de 120 jours ;

15. *Prie* le Secrétaire général de poursuivre ses efforts en vue d'élargir les possibilités de perfectionnement offertes au personnel, notamment les cours de langue et les formations dans les six langues officielles, et de répondre ainsi aux besoins du Secrétariat pour ce qui est des capacités du personnel ;

16. *Prie également* le Secrétaire général d'évaluer la fréquence, l'utilité, les avantages, les lacunes et le fonctionnement des formations obligatoires pour ce qui est de contribuer à l'exécution des mandats de l'Organisation ;

17. *Souligne* qu'il est urgent de promouvoir une culture de la mobilité du personnel et d'accélérer le processus de mobilité dans l'ensemble de l'Organisation, en particulier les mouvements entre le Siège et les lieux d'affectation hors Siège, afin de constituer les effectifs agiles, adaptables et motivés qui sont nécessaires à

⁶ Ibid.

l'exécution efficace des mandats qu'elle a confiés, et prend note de la décision qu'a prise le Secrétaire général d'organiser des campagnes annuelles de réaffectation dans le cadre d'un nouveau dispositif consolidé de mobilité du personnel, à compter de 2023 ;

18. *Rappelle* le paragraphe 49 du rapport du Comité consultatif⁷, réaffirme le rôle qu'elle joue en donnant des orientations sur le dispositif de mobilité et prie le Secrétaire général de lui présenter, à la première partie de la reprise de sa soixante-dix-neuvième session, des informations détaillées sur la politique de mise en œuvre et l'avancement du nouveau dispositif consolidé de mobilité, notamment sur les mesures d'incitation non pécuniaires prises au niveau du Secrétariat et des entités pour encourager la mobilité, en particulier les mouvements entre le Siège et les lieux d'affectation hors Siège, et pour motiver le personnel à participer au programme ; les retombées sur la composition du Secrétariat, les objectifs de diversité et le recrutement externe ; les incidences financières et les mesures visant à atténuer l'augmentation des besoins en ressources à l'avenir ; les liens existant avec l'évolution des carrières ; une évaluation de la politique actuelle de conservation de droits sur les postes et de ses répercussions sur la mobilité ;

19. *Souligne* qu'il importe de lui rendre régulièrement compte, dans les rapports d'ensemble sur la gestion des ressources humaines, de la mise en œuvre du dispositif, en lui communiquant notamment des informations relatives à tout effet constaté sur les tendances en matière de recrutement et à la contribution du dispositif à la formation professionnelle et à la progression des carrières, ainsi que des informations sur l'expérience et la satisfaction du personnel à l'égard du dispositif ;

20. *Prend acte* du paragraphe 15 du rapport du Comité consultatif⁸, constate les efforts que le Secrétaire général a faits pour recruter du personnel sur une base géographique aussi large que possible, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, et prie le Secrétaire général de rendre compte des mesures en cours et des progrès accomplis en matière de diversité géographique dans l'ensemble de l'Organisation ;

21. *Prie de nouveau* le Secrétaire général de garantir une répartition géographique aussi large que possible du personnel au Secrétariat, pour les postes de toutes les classes, y compris les postes de directeur et ceux de la catégorie des fonctionnaires de rang supérieur, que les postes soient soumis ou non au principe de la répartition géographique, et le prie d'en rendre compte dans son prochain rapport d'ensemble ;

22. *Note* que le système des fourchettes souhaitables est un mécanisme assorti d'objectifs quantifiables et prie le Secrétaire général de rendre compte, dans son rapport sur la composition du Secrétariat, de la catégorie de représentation de chaque État Membre, de la fourchette souhaitable et des mouvements de postes soumis au principe de la répartition géographique nécessaires pour rentrer dans cette fourchette ;

23. *Prie* le Secrétaire général d'actualiser le système des fourchettes souhaitables au Secrétariat, avec effet au 1^{er} janvier 2024, en y apportant les changements suivants :

a) élargir les postes soumis au système des fourchettes souhaitables à tous les postes inscrits au budget ordinaire de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur, y compris les postes des missions politiques

⁷ Ibid.

⁸ [A/77/729](#).

spéciales et des opérations de maintien de la paix, à l'exclusion des postes des services linguistiques ;

b) recalculer chaque année les limites inférieure et supérieure de la fourchette souhaitable pour tous les États Membres, en fonction du chiffre de base et du nombre d'États Membres les plus récents ;

c) revoir le système des fourchettes souhaitables tous les cinq ans ;

24. *Engage* le Secrétaire général à s'employer à ce que chaque État Membre non représenté ou sous-représenté se situe dans la fourchette souhaitable d'ici à 2030 ;

25. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que tous les postes soumis au système des fourchettes souhaitables soient pourvus en conséquence et à ce que les postes vacants soient pourvus rapidement ;

26. *Rappelle* le paragraphe 14 du rapport du Comité consultatif⁹ et prie le Secrétaire général d'inviter instamment ses hauts fonctionnaires à atteindre les objectifs de représentation géographique fixés dans leurs contrats de mission et de rendre compte des progrès accomplis dans son rapport sur la composition du Secrétariat ;

27. *Prend acte* du paragraphe 27 du rapport du Comité consultatif¹⁰ ;

28. *Prie* le Secrétaire général d'intensifier sa coopération avec tous les États Membres, en particulier ceux qui ne sont pas représentés ou qui sont sous-représentés, notamment en menant des activités de communication ciblées, en vue d'attirer des candidats qualifiés qui pourraient être sélectionnés pour pourvoir des postes vacants au Secrétariat ;

29. *Réaffirme* que le personnel des Nations Unies devrait être caractérisé par la diversité sous ses différents aspects et encourage le Secrétaire général à renforcer les efforts du Secrétariat en matière de diversité ;

30. *Engage* le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour veiller à ce que l'Organisation des Nations Unies soit un milieu de travail caractérisé par la diversité où tous les membres du personnel, qu'ils aient ou non la qualité de fonctionnaire, sont traités avec dignité et respect et assument la responsabilité qui est la leur de faire en sorte que ce milieu de travail soit exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité ;

31. *Prend acte* du paragraphe 9 du rapport du Comité consultatif¹¹, salue les efforts déployés par le Secrétaire général pour atteindre la parité des genres dans l'Organisation, en particulier le fait qu'il ait nommé des femmes à des postes de direction, constate que la représentation des femmes dans les opérations sur le terrain reste faible et que les progrès réalisés vers la parité dans ce contexte sont lents, et encourage le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour atteindre la parité d'ici à 2028 à tous les niveaux, en particulier dans les contextes où l'on est le plus loin d'y parvenir, comme les opérations sur le terrain, notamment en apportant un appui et en mettant en place des mécanismes novateurs comme des viviers de talents et des filières de sélection ;

32. *Note* l'augmentation de la moyenne d'âge du personnel de l'Organisation des Nations Unies ainsi que le nombre élevé de départs à la retraite prévus, souligne qu'il est nécessaire d'accélérer le rajeunissement de l'Organisation, et prie le Secrétaire général de lui proposer, pour examen durant la première partie de la reprise

⁹ Ibid.

¹⁰ [A/77/728](#).

¹¹ [A/77/728/Add.1](#).

de sa soixante-dix-neuvième session, une stratégie globale visant à recruter et à retenir des talents ayant de nouvelles perspectives et les compétences requises, notamment dans le cadre de campagnes de communication, du programme de stages, du Programme des administrateurs auxiliaires et du programme Jeunes administrateurs, et en augmentant le nombre de postes d'administrateur à la classe de début (P-1 à P-3) et en réduisant parallèlement le nombre de postes de haut niveau (D-1 et rangs supérieurs), ce qui supposera de déclasser ou de supprimer des postes, selon qu'il conviendra, et de tirer parti des départs à la retraite à venir, de façon à ne pas augmenter les ressources globales nécessaires au titre des postes ;

33. *Prie* le Secrétaire général d'évaluer l'efficacité des pratiques administratives actuelles du programme Jeunes administrateurs et d'en rendre compte dans son prochain rapport, y compris sur les mesures qui pourraient être prises pour l'améliorer ;

34. *Réaffirme* la nécessité de respecter la parité des deux langues de travail du Secrétariat, réaffirme que des langues de travail supplémentaires peuvent être en usage dans certains lieux d'affectation, conformément aux textes applicables et, à cet égard, prie le Secrétaire général de veiller à ce que les avis de vacance de poste précisent que la connaissance de l'une ou l'autre des langues de travail du Secrétariat est exigée, à moins que l'exercice des fonctions attachées au poste considéré ne requière la maîtrise de l'une de ces deux langues plutôt que de l'autre ;

35. *Note* que de fortes disparités entre les langues officielles ont été relevées s'agissant des compétences linguistiques exigées qui figuraient dans les avis de vacance de poste publiés sur Inspira, encourage l'établissement de directives sur les exigences linguistiques et leur application à l'avenir dans les avis de vacance, et prie le Secrétaire général de lui faire rapport sur la question à sa soixante-dix-huitième session ;

36. *Salue* les efforts déployés par le Secrétaire général pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans l'Organisation, notamment la nomination de la Conseillère spéciale pour l'éradication du racisme sur le lieu de travail, et prie le Secrétaire général de continuer à affiner et à mettre en œuvre dans l'ensemble de l'Organisation le plan d'action stratégique, notamment dans le cadre du recrutement et de l'embauche ;

37. *Réaffirme* que le système de gestion de la performance doit avoir comme objectif fondamental de mesurer la performance, de récompenser les bons résultats et de remédier aux insuffisances de façon crédible et efficace, et prie le Secrétaire général de continuer à renforcer la gestion des performances dans l'ensemble de l'Organisation, notamment grâce au Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires et aux compétences améliorées du personnel d'encadrement en matière de gestion des performances, afin de favoriser l'efficacité et l'application du principe de responsabilité, notamment en cas de mauvaise performance, et de pérenniser une culture de haute performance axée sur les résultats ;

38. *Engage* le Secrétaire général à veiller à ce que la culture de l'Organisation favorise les bonnes performances et une gestion efficace des mauvaises performances, et à ce que la progression de carrière soit étroitement liée aux bonnes performances ;

39. *Rappelle* le paragraphe 41 du rapport du Comité consultatif¹², prend acte des efforts déployés par le Secrétaire général pour soutenir le personnel sur les plans de la santé mentale et du bien-être, et attend avec intérêt de recevoir des informations

¹² Ibid.

supplémentaires sur la mise en œuvre de ces efforts dans le prochain rapport d'ensemble ;

40. *Rappelle également* la circulaire du Secrétaire général sur l'aménagement des modalités de travail, et encourage le Secrétaire général à aider les supérieurs hiérarchiques à assurer un suivi de la présence du personnel de sorte que l'Organisation continue d'être attentive aux besoins des États Membres et préserve l'efficacité et l'efficience dans l'exécution de ses tâches pour aider les organes délibérants à s'acquitter de leurs fonctions et à exécuter leurs décisions, et à lui en rendre compte durant la première partie de la reprise de sa soixante-dix-huitième session ;

41. *Note avec satisfaction* la mise au point du « United Nations Secretariat Workforce Portal » (portail d'information sur le personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies), qui sert d'outil d'information venant compléter le rapport annuel sur la composition du Secrétariat, et prie le Secrétaire général de veiller, le cas échéant, à ce que tous les États Membres ainsi que le Comité consultatif y aient accès ;

42. *Prie* le Secrétaire général de mettre l'accent, dans ses futurs rapports sur la composition du Secrétariat, sur les données relatives aux effectifs faisant ressortir les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs stratégiques, notamment en matière de parité des genres, de représentation géographique et de rajeunissement, ainsi que de faire une analyse des tendances et de recenser les problèmes qui pourraient se présenter dans le domaine de la gestion des ressources humaines ;

43. *Prie également* le Secrétaire général d'indiquer, dans ses futurs rapports donnant une vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines, le nombre de candidatures ayant trait à des avis de vacance portant sur des postes spécifiques à pourvoir par des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur ou des agents du Service mobile, toutes entités du Secrétariat confondues, en ventilant ces données par classe ;

44. *Rappelle* le paragraphe 22 du rapport du Comité consultatif¹³ et prie le Secrétaire général de s'efforcer de comprendre les motifs expliquant les taux de démission et les tendances à cet égard observés dans certaines tranches d'âge et certaines classes, notamment en coordonnant les entretiens de départ obligatoires dans l'ensemble du Secrétariat, et de communiquer des données et des informations complètes sur les démissions, y compris une analyse des résultats et des tendances ainsi que des propositions de mesures à prendre, dans les prochains rapports sur la composition du Secrétariat ;

45. *Prie* le Secrétaire général de faire figurer systématiquement, dans les prochains rapports sur la composition du Secrétariat, une ventilation détaillée, avec indication du taux d'occupation, de tous les postes et emplois de temporaire de la classe P-2 et des classes supérieures ;

46. *Prend acte* du paragraphe 5 du rapport du Comité consultatif¹⁴ ;

47. *Se félicite* des efforts déployés par le Secrétaire général pour mettre en œuvre les mesures visant à renforcer la cohérence, l'efficacité et la responsabilité dans la gestion et l'utilisation des programmes de stages au sein du système des Nations Unies ;

48. *Prend acte* des paragraphes 7, 9 et 10 du rapport du Comité consultatif¹⁵ ;

¹³ [A/77/729](#).

¹⁴ [A/77/727](#).

¹⁵ Ibid.

49. *Invite* les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies à s'employer, sous la direction du Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, à mettre en place des programmes de stages plus cohérents à l'échelle du système ;

50. *Réaffirme* que les stages doivent avoir une valeur éducative pour leurs participants ;

51. *Réaffirme également* que les États Membres ont des systèmes d'éducation différents, dont aucun ne saurait être considéré comme le modèle de référence de l'Organisation ;

52. *Prie instamment* le Secrétaire général de considérer le programme de stages de l'Organisation des Nations Unies comme une partie intégrante de sa réforme en cours du système de gestion des ressources humaine, et demande qu'un examen approfondi des éléments ci-après, selon qu'il convient, lui soit présenté au plus tard pendant la première partie de la reprise de sa soixante-dix-neuvième session :

a) mise au point d'un programme de stages viable fondé sur une stratégie de stage et un programme de formation semi-structuré devant optimiser l'expérience de formation des stagiaires et renforcer les objectifs d'apprentissage du programme, qui sont notamment de constituer un vivier diversifié de professionnels ayant des compétences en matière d'encadrement et d'offrir une expérience dans les programmes et les activités de l'Organisation ;

b) renforcement d'une procédure de recrutement des stagiaires transparente et fondée sur le mérite au moyen d'un examen objectif de tous les candidats qui répondent aux critères, l'objectif étant d'offrir à ces derniers des chances égales et d'élaborer des mécanismes de communication pour attirer des candidats, en particulier des États Membres non représentés et sous-représentés ;

c) propositions sur les possibilités de télétravail dans le cadre du programme de stages de l'Organisation des Nations Unies, compte tenu des enseignements tirés ainsi que du caractère inclusif et de la qualité de la modalité, de l'objectif pédagogique, de la portée et des considérations pratiques pour les participants qui se trouvent dans de multiples fuseaux horaires et dont l'accès au matériel informatique, au matériel de communication et à une connexion Internet varie ;

d) indicateurs clairs et mesurables permettant d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre d'un programme de stages mettant à l'honneur la diversité du point de vue de la représentation géographique, de la parité des genres et du handicap, dans la mesure du possible, s'inspirant des meilleures pratiques ;

e) propositions concernant un éventuel système d'aide qui permettrait de soutenir les stagiaires pendant la durée de leur stage, sur la base d'un examen des mécanismes de financement et des dispositifs connexes ainsi que des bonnes pratiques déjà en place dans certains organismes du système des Nations Unies, y compris la création d'une nouvelle catégorie de personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire pour les stagiaires, s'il y a lieu ;

f) abrogation de la disposition interdisant aux stagiaires de se porter candidats ou d'être nommés à un poste d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur ou à des emplois du Service mobile aux classes FS-6 et FS-7 six mois après la fin de leur stage ;

g) analyse sur l'amélioration de l'accès des stagiaires aux mécanismes de justice interne ;

53. *Prie* le Secrétaire général de déterminer, dans le cadre de l'examen approfondi, si le programme de stages restructuré devrait être administré de manière centralisée ou rester entièrement décentralisé ;

54. *Rappelle* le paragraphe 17 du rapport du Comité consultatif¹⁶ et prie le Secrétaire général de limiter le recours aux fonctionnaires retraités afin d'améliorer l'organisation de la relève et de favoriser le rajeunissement des effectifs ;

55. *Prend acte* du paragraphe 19 du rapport du Comité consultatif¹⁷ ;

56. *Rappelle* le paragraphe 34 de sa résolution 71/263, souligne que le recours à des consultants doit être régi par ses résolutions pertinentes, en particulier la section VIII de la résolution 53/221, rappelle le paragraphe 26 du rapport du Comité consultatif¹⁸, note avec préoccupation que l'on recourt toujours plus à des consultants et prie le Secrétaire général de tout faire pour moins en dépendre, pour faire appel le moins possible à des vacataires, pour exploiter les connaissances et les compétences internes disponibles au Secrétariat et pour développer les capacités internes ;

57. *Prend acte* du paragraphe 33 du rapport du Comité consultatif¹⁹ ;

58. *Prend acte avec satisfaction* du rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies »²⁰ ;

59. *Salue* l'action remarquable que mène le Bureau de la déontologie pour favoriser dans l'Organisation l'instauration d'un climat dans lequel règnent le respect de la déontologie et du principe de responsabilité, l'intégrité et la transparence et note avec satisfaction qu'il s'attache à mieux faire connaître les questions de déontologie en menant des activités de communication, de sensibilisation et de formation ;

60. *Prend acte* des paragraphes 4 et 13 du rapport du Comité consultatif²¹ ;

61. *Prend également acte* du paragraphe 15 du rapport du Comité consultatif²² et prie le Secrétaire général de continuer à prendre toutes les mesures qui s'imposent pour résoudre tous les conflits d'intérêts potentiels, y compris en affinant, s'il y a lieu, les critères correspondant au type et au niveau d'information à communiquer par les membres du personnel, et à encourager les hauts fonctionnaires qui n'ont pas encore publié un état récapitulatif de leur patrimoine dans le cadre de l'initiative de déclaration publique volontaire à le faire au cours des prochains cycles ;

62. *Engage* le Secrétaire général, agissant en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, à promouvoir la protection contre les représailles dans l'ensemble du système, souligne l'importance qu'il y a à faire connaître cette politique, ainsi que l'action qui est menée pour améliorer constamment le cadre de la protection contre les représailles, et, à cet égard, prie le Secrétaire général de continuer de présenter des informations sur la mise en œuvre de cette politique dans son prochain rapport ;

63. *Rappelle* le paragraphe 20 du rapport du Comité consultatif²³, souligne qu'il est impératif de 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

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Ibid.

²⁰ [JIU/REP/2021/5](#).

²¹ [A/77/545](#).

²² Ibid.

²³ Ibid.

pouvoirs dont disposent les différents chefs d'entités en la matière, et prie le Secrétaire général de faire le point à ce sujet dans son prochain rapport sur les activités du Bureau de la déontologie ;

64. *Se félicite* des activités menées par le Bureau de la déontologie pour mieux faire connaître les questions de déontologie à l'ensemble du personnel ainsi que de la mise à jour du site Web du Bureau dans les six langues officielles de l'Organisation, et prie le Secrétaire général de lui proposer, pour examen, des mesures visant à améliorer les activités du Bureau sur le terrain ;

65. *Prend acte* des paragraphes 25, 27 et 30 du rapport du Comité consultatif²⁴, approuve les recommandations visant à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie concernant la présentation directe à l'Assemblée générale du rapport du Bureau et le renforcement du rôle du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit aux fins de la consolidation du dispositif d'application du principe de responsabilité, et décide d'inscrire à l'ordre du jour de la soixante-dix-huitième session un point intitulé « Rapport sur les activités du Bureau de la déontologie » ;

66. *Réaffirme* la politique de tolérance zéro appliquée par l'Organisation à tous les cas de faute, souligne qu'il importe d'instaurer la confiance et d'appliquer le principe de responsabilité dans le système de mesures disciplinaires, notamment en appliquant les sanctions de façon cohérente et transparente, et prie le Secrétaire général de lui présenter, pour examen durant la première partie de sa soixante-dix-neuvième session, des mesures globales visant à ce que sa politique de tolérance zéro soit appliquée à tous les cas de faute, lesquelles porteraient sur l'élimination des obstacles au signalement des fautes, l'indépendance du contrôle et des investigations, et les mécanismes visant à garantir la responsabilité administrative et pénale ;

67. *Prend acte* du paragraphe 5 du rapport du Comité consultatif²⁵, est consciente qu'il importe que des normes élevées régissent les fonctions d'enquête et que celles-ci soient exécutées de manière crédible, objective, factuelle et impartiale dans l'Organisation et prie le Secrétaire général de continuer de prendre des mesures pour améliorer ses pratiques d'enquête, de communiquer un ensemble complet de données ventilées sur les affaires, ainsi qu'une analyse de ces données, dans ses futurs rapports sur les questions disciplinaires ;

68. *Note* l'allongement du délai de traitement des affaires, souligne qu'il importe de veiller à ce que les affaires soient traitées rapidement et prie le Secrétaire général de proposer, dans son prochain rapport sur les mesures disciplinaires, des mesures supplémentaires visant à accélérer le règlement des affaires ;

69. *Rappelle* le paragraphe 7 du rapport du Comité consultatif²⁶ et prie le Secrétaire général d'exposer plus clairement les critères et les dispositions internes appliqués pour déterminer l'existence d'une faute et les mesures disciplinaires imposées, y compris les circonstances atténuantes ou aggravantes, ainsi que les types de fautes donnant lieu à la cessation de service ou au renvoi ;

70. *Invite* le Secrétaire général à intégrer dans l'évaluation des performances des hauts fonctionnaires une appréciation de leur aptitude à prévenir les fautes et à y donner suite efficacement ;

71. *Note* qu'il importe de préserver un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, y compris la xénophobie, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité, note les efforts déployés par le Secrétaire général pour insuffler la confiance et amener les responsables à répondre de leurs actes et pour

²⁴ Ibid.

²⁵ [A/77/730](#).

²⁶ Ibid.

garantir qu'une approche centrée sur les victimes est adoptée lorsque des cas sont signalés, et prie le Secrétaire général de prendre des mesures supplémentaires à cet égard, tout au long de la procédure disciplinaire, notamment pour que les victimes soient mieux informées et mieux soutenues ;

72. *Prie* le Secrétaire général de définir, en coordination avec l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies, une terminologie plus adaptée pour classer les différentes formes d'inconduite sexuelle dans le système des Nations Unies en fonction du point de vue des victimes et des meilleures pratiques ;

73. *Se félicite* de l'utilisation de ClearCheck, prie le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat, d'encourager les chefs des entités participantes à saisir dans les plus brefs délais les données voulues dans ClearCheck afin d'en accroître l'utilité, et le prie également de prévoir une évaluation pour déterminer si les entrées de ClearCheck pourraient être étendues à d'autres catégories de fautes et de sanctions disciplinaires, d'examiner si la base de données ClearCheck et le système de divulgation des fautes professionnelles peuvent être complémentaires, et de lui en rendre compte à sa soixante-dix-huitième session ;

74. *Se félicite également* du nouveau Système de suivi de la gestion des dossiers, qui permet de suivre les dossiers de bout en bout ainsi que toutes les étapes du processus de gestion des dossiers, et prie le Secrétaire général de continuer d'analyser les données et les tendances relatives aux fautes et aux mesures disciplinaires afin d'éclairer les activités de prévention et d'intervention à mener à l'avenir et de lui en rendre compte à sa soixante-dix-huitième session ;

75. *Rappelle* le paragraphe 11 du rapport du Comité consultatif²⁷, souligne que l'on devrait s'efforcer de recouvrer le montant intégral des pertes financières et engage le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour mieux quantifier ces pertes et améliorer leur taux de recouvrement ;

76. *Engage* le Secrétaire général à poursuivre ses efforts pour faire mieux connaître, aussi bien à l'interne qu'auprès du public, ses politiques de lutte contre les conduites prohibées, en vue de faire prévaloir le principe d'intégrité à l'Organisation des Nations Unies.

*66^e séance plénière
18 avril 2023*

²⁷ Ibid.