|  |  |
| --- | --- |
| **Point de l'ordre du jour: ADM 2** | **Document C23/57-F** |
| **12 juin 2023** |
| **Original: anglais** |
|  |  |
| Rapport de la Secrétaire générale |
| RAPPORTS ET NOTES DU CCI SUR LES QUESTIONS RELATIVES À L'ENSEMBLE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES POUR 2021‑2022 ET RECOMMANDATIONS À L'INTENTION DES CHEFS DE SECRÉTARIAT ET DES ORGANES DÉLIBÉRANTS |
| **Objet**Le présent document renvoie aux rapports du Corps commun d'inspection (CCI) issus du programme de travail pour 2021 ainsi qu'à la note issue du programme de travail pour 2022 disponibles à ce jour. Il présente également en détail l'ensemble des recommandations formulées à l'intention des chefs de secrétariat et des organes directeurs, ainsi que les observations du Secrétariat de l'UIT et du Conseil des chefs de secrétariat (le cas échéant).**Suite à donner par le Conseil**Le Conseil est invité **à prendre note** du taux général d'acceptation et d'application des recommandations figurant dans les rapports/la note du CCI concernant l'ensemble du système des Nations Unies formulées à l'intention du chef de secrétariat (Secrétaire général) de l'UIT et à **approuver** l'acceptation des deux recommandations à l'intention des organes délibérants (**Recommandation 6** figurant dans le Rapport JIU/REP/2021/6 sur la gestion de la continuité des opérations dans les entités des Nations Unies et **Recommandation 2** figurant dans le Rapport JIU/REP/2021/5 sur l'examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies), tel que présenté dans le tableau ci-après.**Lien(s) pertinent(s) avec le plan stratégique**Excellence en matière de ressources humaines et d'innovation institutionnelle.**Incidences financières**Aucune incidence supplémentaire sur les ressources humaines et les ressources financières en ce qui concerne les recommandations relatives aux rapports du CCI sur l'examen de la fonction de déontologie ou la gestion de la continuité des opérations.Certaines recommandations figurant dans la note du CCI sur l'examen des mesures et des mécanismes permettant de lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies auraient des incidences sur les ressources humaines et les  |

|  |
| --- |
| ressources financières. Ces incidences concerneraient principalement les modifications à apporter au système SAP, le temps de travail du personnel, l'acquisition de modules d'apprentissage et la mise en œuvre du plan d'action cité.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Références** |

**RAPPORTS DU CCI CONCERNANT L'ENSEMBLE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES POUR 2021‑2022**

**ACCEPTATION ET ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'APPLICATION DES RECOMMANDATIONS**

**(renseignements disponibles au 23 mars 2023)**

|  |
| --- |
|  JIU/NOTE/2022/1 – [Examen des mesures et des mécanismes permettant de lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans les entités des Nations Unies: gestion visant à parvenir à l'efficacité institutionnelle](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_note_2022_1_rev.1.pdf) – Coordonnatrice de l'UIT: Ulrika Martinius[Points saillants de l'examen](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu-note-2022-1_review_highlights_and_complementary.pdf) |
| Recommandation | Acceptation de la recommandation | État d'avancement de l'application | Observations |
| **Chefs de secrétariat** | **Organes délibérants/directeurs** | Acceptée | Non Acceptée | Non pertinente | Nécessite un examen plus approfondi | En attente | En cours | Appliquée | **Observations du Conseil des chefs de secrétariat (CCS)** **– Pas encore disponibles****\_\_\_****Observations de l'UIT sur la pertinence et les incidences (éventuelles) sur les ressources financières et les ressources humaines****(ci-dessous)** |
| **Recommandation 1**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient collaborer, dans le cadre du CCS, en vue de définir un ensemble commun de catégories permettant au personnel d'appliquer le principe de l'autoidentification volontaire, d'ici à juin 2024, aux fins du suivi, de l'analyse et de l'évaluation des progrès accomplis et du succès rencontré dans la réalisation des objectifs liés à l'égalité, à l'équité, à la diversité et à l'inclusion pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale, et de l'établissement de rapports à cet égard. | **X** |  |  |  | **X** |  |  | L'UIT collaborera, dans le cadre du CCS, afin de traiter cette question. Les éventuelles incidences financières concerneront les modifications à apporter au système SAP et le temps de travail du personnel. |
| **Recommandation 2**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient charger leurs unités de formation et d'apprentissage respectives d'élaborer et de mettre en œuvre un programme intégré aux retombées importantes pour améliorer la sensibilisation, l'apprentissage et le comportement professionnel, destiné à répondre aux besoins des fonctionnaires, indépendamment de la fonction, de la catégorie et du rang, afin de traiter toutes les formes et tous les cas de racisme et de discrimination raciale sur le lieu de travail. | **X** |  |  |  | **X** |  |  | L'UIT a mis en œuvre un système d'apprentissage axé sur la diversité et l'inclusion, ainsi que sur les répercussions de la discrimination sur l'innovation, le comportement professionnel, etc. Cependant, l'UIT n'a pas mis en place de programme portant spécifiquement sur le racisme et la discrimination raciale. L'UIT étudiera les initiatives mises en œuvre avec succès dans d'autres entités des Nations Unies et les possibilités pour les appliquer avec succès à l'UIT. Les éventuelles incidences financières concerneront l'acquisition de modules d'apprentissage et le temps de travail du personnel. |
| **Recommandation 3**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient fournir des ressources suffisantes pour appuyer la réalisation des résultats définis en vue de l'exécution des plans d'action visant à lutter contre le racisme et la discrimination raciale. | **X** |  |  |  | **X** |  |  | Les incidences sur les ressources financières et les ressources humaines seront évaluées une fois le plan conçu. |
| **Recommandation 4**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies, en tant que membres du CCS, devraient élaborer conjointement un mécanisme permanent interinstitutions de haut niveau, destiné à rassembler les organisations et à tirer parti de leurs capacités existantes et de leur valeur ajoutée comparative, afin de collaborer et de travailler en bonne intelligence pour répondre aux besoins immédiats et à long terme en matière de lutte contre le racisme et la discrimination raciale à l'échelle des Nations Unies, fournir des ressources à ce mécanisme et aborder les changements en profondeur nécessaires pour faire en sorte que les diverses mesures prises tant au niveau organisationnel qu'à l'échelle du système demeurent pertinentes et utiles. | **X** |  |  |  | **X** |  |  | Étant donné que ce mécanisme sera fourni par le Comité de haut niveau sur la gestion, aucune incidence financière n'est à prévoir en dehors des coûts de personnel. |
| **Recommandation 5**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient mettre en place, d'ici à 2024, un cadre de responsabilité définissant les résultats attendus, les réalisations et les indicateurs fondamentaux de performance afin de lutter contre le racisme et la discrimination raciale, et rendre compte périodiquement à leurs organes délibérants et/ou directeurs des progrès accomplis dans la réalisation des résultats prédéfinis. | **X** |  |  |  | **X** |  |  | Cette recommandation relève de la responsabilité du Comité de haut niveau sur la gestion et, compte tenu de cadre de responsabilité, l'UIT évaluera les coûts associés. |
| **Recommandation 6**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient renforcer l'égalité des chances dans la gestion des ressources humaines pour l'ensemble du personnel. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Les incidences sur les ressources humaines et les ressources financières seront évaluées. Les politiques en vigueur à l'UIT garantissent déjà l'égalité des chances. |

|  |
| --- |
| JIU/REP/2021/6 – [Gestion de la continuité des opérations dans les entités des Nations Unies](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_6_french_0.pdf) – Coordonnateur de l'UIT: Mathieu Baunin[Points saillants de l'examen](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_6_review_highlights_0.pdf) |
| Recommandation | Acceptation de la recommandation | État d'avancement de l'application | Observations |
| **Chefs de secrétariat** | **Organes délibérants/directeurs** | Acceptée | Non Acceptée | Non pertinente | Nécessite un examen plus approfondi | En attente | En cours | Appliquée | **Observations du CCS – disponibles** [**ici**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a_77_256_add1_f.pdf)**–––****Observations de l'UIT sur la pertinence et les incidences (éventuelles) sur les ressources financières et humaines****(ci-dessous)** |
| **Recommandation 1**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient, d'ici à la fin de 2023, revoir leurs cadres de gestion de la continuité des opérations et veiller à ce que les éléments de base définis dans le présent rapport soient établis et pris en charge par les acteurs concernés afin de permettre la bonne coordination des processus et pratiques relatifs à la continuité des opérations, d'accroître la cohérence de leur mise en œuvre et de promouvoir la responsabilisation à tous les niveaux. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Après que le Conseil a approuvé, à sa session de 2017, le projet de système de gestion de la résilience de l'organisation (ORMS) de l'UIT, les éléments essentiels au cœur du cadre de gestion de la continuité des activités (BCM) ont été mis en place et documentés. En ce qui concerne les activités liées à la mise en œuvre, l'UIT travaille actuellement afin d'achever tous les plans pour la continuité des activités (BCP), au siège, dans les bureaux régionaux, les bureaux de zone et le bureau de liaison, d'ici à la fin de septembre 2023. Les éléments du cadre et les plans BCP sont accessibles aux hauts fonctionnaires à des fins d'examen.Aucune incidence supplémentaire sur les ressources humaines et les ressources financières. |
| **Recommandation 2**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient veiller à ce que, d'ici à la fin de 2023, les dispositions prévues pour l'actualisation, la mise à l'essai et l'examen de leurs plans de continuité des opérations soient appliquées de façon cohérente et disciplinée afin que les plans restent pertinents et efficaces. | **X** |  |  |  |  |  | **X** | Le dispositif de maintenance, de simulation et d'examen (ME&R) de l'UIT repose sur:– Un calendrier pour les tests et les examens annuels des plans BCP.– Des exercices de simulation systématiques avant les grandes manifestations (rassemblements de grande envergure).– Un exercice de simulation annuel avec les membres de l'équipe de gestion des crises (CMT). – Une stratégie globale relative aux exercices de comptage et de communication d'urgence.Aucune incidence supplémentaire sur les ressources humaines et les ressources financières. |
| **Recommandation 3**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient, d'ici à la fin de 2023, renforcer leurs mécanismes d'apprentissage dans le sens d'une contribution accrue à la résilience institutionnelle, en prescrivant que des examens a posteriori soient réalisés à la suite de faits perturbateurs et que des examens internes périodiques de la gestion soient consacrés à leurs cadres de gestion de la continuité des opérations. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Des examens a posteriori sont effectués après des événements graves. De plus, un tableau de bord en ligne visant à mettre en œuvre une gestion en ligne automatisée de la résilience à l'échelle de l'Union est au stade de la planification, l'accent étant mis sur la situation concernant le dispositif ME&R et les résultats associés.Il pourrait y avoir des incidences financières liées à la migration vers l'informatique en nuage ou à la mise au point d'applications pour le tableau de bord en ligne. |
| **Recommandation 4**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient, d'ici à la fin de 2024, rendre compte à leurs organes délibérants et directeurs des progrès réalisés dans l'application de la politique relative au système de gestion de la résilience institutionnelle et des indicateurs de performance révisés y relatifs, et mettre en valeur les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience, en particulier dans le domaine de la gestion de la continuité des opérations. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Le rapport devrait être prêt dans sa version définitive pour la session de 2024 du Conseil.Aucune incidence supplémentaire sur les ressources humaines et les ressources financières. |
| **Recommandation 5**: en 2023, les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies devraient procéder à une évaluation interne de la gestion de la continuité des opérations pendant la pandémie de COVID‑19 afin de relever les lacunes, les leviers, les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience, d'adapter leurs politiques, processus et procédures, en particulier dans des domaines tels que les ressources humaines, la gestion des technologies de l'information et des communications, et la sûreté et la santé au travail, et de définir les mesures nécessaires pour améliorer la préparation et la riposte aux perturbations à venir. | X |  |  |  |  | **X** |  | Les organes directeurs de l'UIT ont été tenus au courant des incidences du COVID-19, comme il ressort du point b) du *rappelant en outre* de la Résolution 217 (Bucarest, 2022) de la Conférence de plénipotentiaires:*"le rapport du Secrétaire général à la consultation virtuelle des Conseillers tenue pendant la session de 2021 du Conseil sur les incidences de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19), qui porte sur le fonctionnement et les activités de l'UIT et met l'accent sur le large éventail de mesures adoptées à bref délai pour garantir la continuité des services de l'UIT durant la pandémie, notamment le recours au télétravail, l'utilisation des plates-formes virtuelles pour de nombreuses réunions essentielles et les mesures visant à garantir la sécurité et la sûreté du personnel;".*Aucune incidence supplémentaire sur les ressources humaines et les ressources financières. |
| **Recommandation 6**: les organes délibérants et directeurs des entités des Nations Unies devraient examiner, dans les meilleurs délais, les conclusions de l'évaluation interne de la gestion de la continuité des opérations pendant la pandémie de COVID-19, telle que l'auront réalisée leurs chefs de secrétariat respectifs, et prendre, sur cette base, les décisions nécessaires pour remédier aux lacunes et aux risques relevés et assurer la continuité des opérations. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | L'UIT a abordé la crise liée au COVID-19 de manière proactive, en mettant en œuvre le mécanisme ORMS et, en particulier, les résultats de l'exercice ME&R effectué en 2019 (état de préparation).Le rapport du Secrétaire général (Document C21/74‑F) à la consultation virtuelle des Conseillers tenue pendant la session de 2021 du Conseil contient un "résumé de l'analyse préliminaire des incidences de la pandémie de coronavirus (COVID-19) sur certains domaines d'activité et le fonctionnement de l'UIT ainsi qu'une présentation des faits connus, des enseignements tirés et de certaines considérations" qui pourraient être pris en compte pour l'avenir.Aucune incidence supplémentaire sur les ressources humaines et les ressources financières. |

|  |
| --- |
| JIU/REP/2021/5 – [Examen de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_5_french_0.pdf) – Coordonnatrice de l'UIT: Cecile Divino[Points](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2021_5_review_highlights_0.pdf) saillants de l'examen |
| Recommandation | Acceptation de la recommandation | État d'avancement de l'application | Observations |
| **Chefs de secrétariat** | **Organes délibérants/directeurs** | Acceptée | Non Acceptée | Non pertinente | Nécessite un examen plus approfondi | En attente | En cours | Appliquée | **Observations du CCS – disponibles** [**ici**](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a-77-258-add.1_f.pdf)**–––****Observations de l'UIT sur la pertinence et les incidences (éventuelles) sur les ressources financières et humaines****(ci-dessous)** |
| **Recommandation 1:** les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, avec effet immédiat, veiller à ce que les contrats des chefs des bureaux de la déontologie nouvellement nommés couvrent la durée totale du mandat. |  |  | **X** |  |  |  |  | Cette recommandation n'est pas pertinente étant donné que la Responsable de l'éthique a été nommée en 2019 pour un mandat de deux ans (renouvelable) et n'est donc pas nouvellement nommée.Aucune ressource humaine supplémentaire ou incidence financière. |
| **Recommandation 2**: les organes délibérants et les organes directeurs des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander aux entités de mettre à jour d'ici à la fin de 2023 le mandat de leurs comités d'audit et de contrôle afin d'y inscrire, s'il n'y en a pas encore, des dispositions relatives à la déontologie, et d'y préciser qu'il serait souhaitable que les nouveaux membres des comités comptent la déontologie parmi leurs domaines de compétence. | **X** |  |  |  |  |  | **X** | Cette recommandation a été mise en œuvre à la PP‑22 moyennant l'approbation de la Résolution 162 et de son Annexe révisée (Mandat du CCIG).Aucune ressource humaine supplémentaire ou incidence financière. |
| **Recommandation 3**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient veiller à ce que tous les fonctionnaires et autres membres du personnel de leur entité, indépendamment de l'ancienneté, de la catégorie et du rang, suivent des cours de perfectionnement obligatoires consacrés à la déontologie tous les trois ans, à partir de 2023. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Une formation obligatoire sur l'éthique est en cours d'élaboration et devrait être disponible courant 2023. Un cours périodique de "remise à niveau" obligatoire est envisagé, même s'il est probable qu'il ne soit proposé qu'après le lancement de la formation initiale sur l'éthique. D'autres formations obligatoires relatives à l'éthique seront élaborées à mesure que de nouvelles politiques en matière d'éthiques sont mises en place.Aucune incidence supplémentaire sur les ressources humaines et les ressources financières concernant la formation en cours d'élaboration. |
| **Recommandation 4**: les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, avec l'appui des services de déontologie de leur entité, au plus tard en 2025, évaluer l'efficacité et l'efficience, y compris le "rapport coût‑avantages", de leurs dispositifs de transparence financière et de déclaration des conflits d'intérêts et, sur la base des conclusions de cette évaluation, proposer s'il y a lieu des modifications des politiques relatives à ces programmes. | **X** |  |  |  |  |  | **X** | Cette recommandation n'est pas claire en ce qui concerne la portée ou les éléments de mesure d'une éventuelle évaluation. Néanmoins, la politique en matière de déclaration d'intérêts a été révisée pour la dernière fois en janvier 2022, à la suite de l'introduction d'une nouvelle politique en 2020. Une évaluation de l'efficacité et de l'efficience a été effectuée dans le cadre de l'examen de la politique.Aucune incidence supplémentaire sur les ressources humaines et les ressources financières. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_