



Assemblée générale

Distr. générale
2 avril 1998
Français
Original: anglais

Cinquante-deuxième session

Point 153 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines

Mesures prises à l'encontre des fonctionnaires ayant commis des fautes professionnelles relevées par le Comité des commissaires aux comptes

Rapport du Secrétaire général

1. Au paragraphe c) de la section VII de sa résolution 51/226, datée du 3 avril 1997, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur les mesures appropriées prises à l'encontre des fonctionnaires ayant commis des fautes professionnelles relevées par le Comité des commissaires aux comptes.
2. Les cas de faute financière qui sont découverts lors d'un audit ou dans le cadre d'une enquête du Bureau des services de contrôle interne et signalés au chef ou responsable du département dans lequel la faute a été commise peuvent être renvoyés par ledit chef ou responsable au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, pour qu'il prenne les mesures disciplinaires voulues conformément à l'instruction administrative ST/AI/371, s'il ressort de l'enquête préliminaire que le reproche de faute est fondé, c'est-à-dire qu'il semble s'agir d'une faute au sens du Règlement du personnel.
3. Les cas dans lesquels le reproche de faute ne semble pas fondé et qui ne sont pas signalés au Bureau de la gestion des ressources humaines peuvent être réglés au niveau du département.
4. Une fois qu'ils sont reçus par le Bureau de la gestion des ressources humaines, les cas de faute financière sont traités comme toutes les autres questions disciplinaires conformément aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/371, de façon que les droits des intéressés en matière de garanties d'une procédure régulière soient respectés. Dans un premier temps, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines étudie l'ensemble du dossier afin de décider s'il convient de donner suite à l'affaire et, dans l'affirmative, si la suspension du fonctionnaire se justifie. S'il doit être donné suite à l'affaire, l'intéressé est informé par écrit des allégations portées contre lui et il reçoit la possibilité d'y répondre par écrit. Il est aussi informé de son droit de se faire assister par un conseil et, en cas de suspension, il est informé du motif de celle-ci. Le Sous-Secrétaire général examine la réponse

dans le contexte du dossier tout entier et décide s'il convient de prononcer le renvoi sans préavis du fonctionnaire (s'il est établi sans l'ombre d'un doute qu'une faute grave a été commise), si l'affaire doit être renvoyée pour avis à un comité paritaire de discipline ou si l'explication du fonctionnaire est satisfaisante et justifie de classer l'affaire sur le plan disciplinaire.

5. Si l'affaire est classée sur le plan disciplinaire, elle peut être traitée par le département comme une question de comportement professionnel. Dans certains cas, une lettre d'avertissement ou de réprimande (mesure non disciplinaire) peut être adressée à l'intéressé; de plus, soit dans le rapport établi dans le cadre du système de notation, soit dans un rapport spécial, il est possible de tenir compte de l'incident dans l'évaluation de la qualité du travail de l'intéressé. En outre, la disposition 112.3 du Règlement du personnel relative à la responsabilité financière peut être appliquée.

6. Si le fonctionnaire est renvoyé sans préavis, il n'a droit ni à l'indemnité de licenciement, ni à la prime de rapatriement qu'il toucherait normalement au moment de la cessation de service.

7. Si l'affaire est renvoyée devant un comité paritaire de discipline, l'une quelconque des mesures disciplinaires prévues au chapitre X du Statut du personnel peut être recommandée. Le Secrétaire général adjoint à la gestion peut alors décider, au nom du Secrétaire général, quelle(s) mesure(s) disciplinaire(s) imposer.

8. Sur les 61 allégations de faute soumises en 1997 au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, 7 cas avaient été relevés lors d'un audit ou d'une enquête du Bureau des services de contrôle interne. Sur ces sept cas, quatre ont abouti à une décision de renvoi sans préavis, un est examiné actuellement par le CCI en vertu d'une délégation de pouvoir, un va être soumis au comité paritaire de discipline et un est en cours d'examen, afin de déterminer si l'affaire sera ou non considérée comme une question disciplinaire.
