

**Assemblée générale**

Distr. générale
3 août 2007
Français
Original : anglais

Soixante-deuxième session

Point 135 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines**Pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire
et dans les cas de comportement délictueux,
1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007****Rapport du Secrétaire général***Résumé*

Le présent rapport donne suite à la résolution 59/287 de l'Assemblée générale qui priait le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes interventions en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Il couvre la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007.

* A/62/150.



I. Introduction

1. Le présent rapport donne suite à la résolution 59/287 de l'Assemblée générale qui priait le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes interventions en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Il couvre la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007.

2. Afin de donner suite au paragraphe 17 de cette résolution, une circulaire a été publiée pour informer tous les fonctionnaires de l'Organisation des cas les plus courants de faute professionnelle ou de comportement délictueux ainsi que de leurs conséquences disciplinaires et, le cas échéant, judiciaires, compte dûment tenu du souci de protéger l'anonymat des fonctionnaires en cause.

3. La section II ci-dessous donne un aperçu général de l'appareil administratif en place pour les affaires disciplinaires, qui doit permettre au lecteur de comprendre, en les replaçant dans leur contexte, les données figurant dans les sections III et IV. La section III du rapport contient une récapitulation des affaires ayant donné lieu à l'application de mesures disciplinaires, dont le Secrétaire général a décidé au cours de la période considérée. La section IV contient des données comparatives et des chiffres faciles à lire sur l'issue des différentes affaires menées à terme au cours de la période considérée, y compris celles qui n'ont pas donné lieu à l'application d'une mesure disciplinaire, et fournit des renseignements sur la pratique du Secrétaire général dans les cas de comportement délictueux.

II. Aperçu de l'appareil administratif concernant les affaires disciplinaires

A. Règles régissant la conduite des fonctionnaires¹

4. Aux termes du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'*intégrité* » (pas d'italique dans l'original).

5. Le chapitre premier du Statut et le chapitre premier du Règlement du personnel, tous deux intitulés « Devoirs, obligations et privilèges », énoncent les valeurs fondamentales attendues chez les fonctionnaires internationaux en raison de leur statut, ainsi que certaines manifestations de ces valeurs fondamentales. L'attention est attirée en particulier sur l'article 1.2 du Statut et sur la disposition

¹ Pour un panorama complet des dispositions pertinentes, voir le bulletin du Secrétaire général ST/SGB/2002/13 intitulé « Statut, droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies », publié à la demande de l'Assemblée générale. Les dispositions relatives au statut, aux droits et aux obligations des fonctionnaires ainsi qu'aux questions disciplinaires figurent également dans le « Manuel en ligne de gestion des ressources humaines », sous les intitulés « Statut, droits et devoirs essentiels » et « Mesures disciplinaires ».

101.2 du Règlement du personnel, où sont indiqués des cas spécifiques de conduite attendue ou prohibée.

B. Faute

6. Au chapitre X du Statut du personnel, intitulé « Mesures disciplinaires », l'article 10.2 dispose que « Le Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires dont la conduite ne donne pas satisfaction ». De son côté, la disposition 110.1 du Règlement du personnel, relative à la faute, prévoit que « Le fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, peut être considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction [...], ce qui entraîne l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute ». De même, selon l'alinéa a) de la disposition 101.2 du Règlement du personnel, des « mesures disciplinaires [...] peuvent être appliquées à tout fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations ou n'observe pas les normes de conduite énoncées dans la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel, le Règlement financier et règles de gestion financière et tous autres textes administratifs ». Dans ce cadre, le Secrétaire général peut, à sa discrétion, définir ce qui constitue une faute et appliquer des mesures disciplinaires. L'instruction administrative ST/AI/371, relative aux mesures et procédures disciplinaires révisées², contient d'autres exemples de conduite pour laquelle des mesures disciplinaires peuvent être appliquées.

C. Garanties d'une procédure régulière

7. Lorsque le chef du bureau ou autre responsable estime, à partir des résultats d'une enquête, qu'une procédure disciplinaire serait peut-être justifiée, il ou elle saisit le (ou la) Sous-Secrétaire général(e) à la gestion des ressources humaines, qui décide s'il y a lieu d'introduire une instance disciplinaire³. Durant la période couverte par le présent rapport, des enquêtes préliminaires ont été menées par le chef du bureau, ou les fonctionnaires désignés par lui, ou par le Bureau des services de contrôle interne, de sa propre initiative ou à la demande du chef du bureau. L'adoption de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale a conféré au Bureau des services de contrôle interne des attributions plus étendues sur ce point.

8. Ainsi, si le (ou la) Sous-Secrétaire général(e) à la gestion des ressources humaines décide de poursuivre l'affaire, la première démarche consiste à notifier par écrit au (à la) fonctionnaire intéressé(e) les allégations dont il (elle) a fait l'objet, en l'informant aussi de son droit de faire appel à un conseil. Le (la) fonctionnaire se voit ménager une possibilité raisonnable de répondre à ces allégations. À la lumière des observations qu'il (elle) aura communiquées, il est

² Il peut aussi y avoir lieu de se référer à l'instruction administrative ST/AI/379 relative aux procédures applicables en cas de harcèlement sexuel.

³ Le chef de l'administration d'une mission renvoie l'affaire au Service de la gestion du personnel du Département des opérations de maintien de la paix, au Siège. Si celui-ci partage l'opinion de la mission, il renvoie alors l'affaire au Bureau de la gestion des ressources humaines.

décidé de classer l'affaire, de la soumettre pour avis à un comité paritaire de discipline ou de congédier l'intéressé(e) sans préavis.

9. Le Secrétaire général a des pouvoirs discrétionnaires étendus pour décider en chaque cas de la mesure à prendre, mais aucun(e) fonctionnaire ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires tant que l'affaire n'a pas été soumise à un comité paritaire de discipline, pour qu'il donne son avis sur les mesures qui seraient éventuellement à prendre. Cet avis n'est toutefois pas nécessaire si le (la) fonctionnaire intéressé(e) et le Secrétaire général conviennent d'une mesure disciplinaire, toute procédure devenant de ce fait sans objet. Il n'y a pas lieu de saisir un comité paritaire de discipline lorsque la gravité des faits justifie un congédiement sans préavis; toutefois, les fonctionnaires congédiés sans préavis peuvent demander que leur cas soit examiné par un comité paritaire de discipline. Tous les fonctionnaires qui ont fait l'objet de mesures disciplinaires peuvent saisir en dernier recours le Tribunal administratif des Nations Unies⁴.

D. Mesures disciplinaires

10. En vertu de la disposition 110.3 du Règlement du personnel, on entend par « mesures disciplinaires » une ou plusieurs des mesures suivantes (étant entendu qu'il peut être imposé plus d'une mesure en chaque cas) :

- a) Blâme écrit du Secrétaire général;
- b) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;
- c) Suspension, pendant une période déterminée, du droit aux augmentations périodiques de traitement;
- d) Suspension sans traitement;
- e) Amende;
- f) Rétrogradation;
- g) Licenciement, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu;
- h) Congédiement sans préavis.

11. Pour déterminer la mesure appropriée, il est statué sur chaque cas quant au fond, compte tenu des détails de l'affaire, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes.

E. Autres mesures

12. Les remontrances adressées par écrit ou oralement à un(e) fonctionnaire par un supérieur hiérarchique ne sont pas réputées mesures disciplinaires. Au même titre que les mises en garde ou les lettres d'avertissement, ce sont en effet des mesures administratives. Elles n'en constituent pas moins des moyens utiles de faire

⁴ De nombreux jugements du Tribunal administratif des Nations Unies ont trait aux mesures disciplinaires et indiquent ce qu'est la pratique du Secrétaire général pour les affaires portées devant le Tribunal, dont on peut consulter un condensé en ligne (<http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

respecter des normes de bonne conduite et d'encourager la responsabilité. Lorsqu'un comportement déplacé se répercute sur l'activité professionnelle, la question est abordée dans le contexte du suivi du comportement professionnel, et les mesures ci-après peuvent être prises : formation, encadrement, suspension des augmentations périodiques de traitement, non-renouvellement de contrat ou licenciement.

III. Récapitulation des affaires pour lesquelles le Secrétaire général a appliqué une mesure disciplinaire au cours de la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007

13. Tous les cas qui ont donné lieu à l'application d'une ou plusieurs mesures disciplinaires sont résumés ci-après, avec indication de la nature de la faute et de la (des) mesure(s) disciplinaire(s) appliquée(s) par le Secrétaire général. La fonction ou autre renseignement personnel ne sont indiqués que lorsqu'ils ont constitué une circonstance aggravante pour arrêter le choix des mesures à prendre. Les problèmes de conduite qui ont fait l'objet de mesures autres que disciplinaires n'ont pas été retenus.

14. Les affaires portées à l'attention du Secrétaire général ne donnent pas toutes lieu à des mesures disciplinaires ou autres. Si l'examen effectué par le Bureau de la gestion des ressources humaines révèle qu'il n'y a pas d'éléments de preuve suffisants pour introduire une instance disciplinaire, ou si le fonctionnaire répond de manière satisfaisante aux allégations à son encontre, l'affaire est classée, et le fonctionnaire réputé innocent. L'affaire peut également être classée en cas de départ à la retraite ou autre forme de cessation de service de l'intéressé(e) avant l'achèvement d'une procédure disciplinaire, étant donné que le Secrétaire général n'est pas habilité à appliquer des mesures disciplinaires à d'anciens fonctionnaires. En pareil cas, l'état de l'affaire est consigné dans le dossier administratif de l'intéressé(e).

A. Abus de pouvoir et harcèlement

15. Un fonctionnaire s'est rendu coupable de harcèlement verbal et d'agression physique envers un collègue. *Décision* : amende équivalant à six mois de traitement de base net; blâme écrit. Le fonctionnaire a également été astreint à un accompagnement psychologique, conformément à la recommandation d'un comité paritaire de discipline.

16. Un fonctionnaire s'est enivré en public et a harcelé une fonctionnaire. *Décision* : blâme écrit après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

B. Fraude et fausse déclaration

17. Un fonctionnaire a modifié une liste signée des candidats à un poste vacant et a ainsi exercé une influence indue sur la procédure de recrutement. *Décision* : licenciement sur la recommandation d'un comité paritaire de discipline.

18. Un fonctionnaire a introduit des informations inexactes dans une demande d'indemnité pour frais d'études au bénéfice d'un enfant. Il s'est fié aux informations fournies par celui-ci sans en vérifier l'exactitude. *Décision* : blâme écrit après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

19. Un fonctionnaire a délibérément menti sur ses titres universitaires dans la notice personnelle qu'il a présentée à l'Administration. *Décision* : licenciement sur la recommandation d'un comité paritaire de discipline.

20. Un fonctionnaire a fourni à un autre fonctionnaire un certificat médical, collaborant avec lui à la contrefaçon de certificats médicaux destinés à l'usage d'autres fonctionnaires pour faciliter leur participation aux jeux interinstitutions des Nations Unies. *Décision* : blâme écrit après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

21. Un fonctionnaire a présenté sept faux certificats médicaux pour faciliter la participation de sept fonctionnaires aux jeux interinstitutions des Nations Unies. *Décision* : blâme écrit après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

C. Vol et détournement

22. Un fonctionnaire a tenté de voler des chambres à air de camion dans un garage de l'ONU. *Décision* : blâme écrit; paiement d'une amende de 200 dollars; et perte d'un échelon après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

23. Un fonctionnaire a subtilisé du carburant d'un camion-citerne de l'ONU pour le revendre sur le marché noir. Lorsqu'il a été appréhendé, il a tenté de soudoyer un agent de police local. *Décision* : congédiement sans préavis.

24. Un fonctionnaire a tenté de voler des biens dans les locaux de l'ONU. *Décision* : blâme écrit; perte d'un échelon; suspension du droit aux augmentations périodiques de traitement pendant un an, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

25. Un fonctionnaire a détourné 1 159 dollars des fonds de l'Organisation. *Décision* : licenciement sur la recommandation d'un comité paritaire de discipline.

26. Un fonctionnaire a fraudé pendant trois ans, en empruntant, sous une fausse identité, les véhicules de l'Organisation qu'il a utilisés à des fins privées. *Décision* : congédiement sans préavis.

27. Un fonctionnaire a commis des erreurs de gestion dans divers projets de construction de l'ONU, a failli à son devoir de contrôler convenablement ses subordonnés, a indûment gonflé les devis et a sollicité et accepté un pot-de-vin d'un contractant local. *Décision* : licenciement sur la recommandation d'un comité paritaire de discipline.

28. Un fonctionnaire n'a ni restitué ni expliqué dans le délai imparti ce qui est advenu des fonds restants d'une avance qu'il avait reçue pour effectuer des paiements à d'autres. *Décision* : blâme écrit après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

D. Exploitation et abus sexuels

29. Un fonctionnaire a eu une relation sexuelle consensuelle avec une habitante de la zone de mission, et lui a ensuite donné de l'argent pour ses dépenses. *Décision* : blâme écrit, sur la recommandation d'un comité paritaire de discipline.

30. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'exploitation sexuelle, d'abus sexuel et de harcèlement sexuel contre des fonctionnaires et des Volontaires des Nations Unies. Il a également été convaincu d'abus de pouvoir pour avoir exigé de ces fonctionnaires et Volontaires des Nations Unies des faveurs et bénéfices personnels en échange de l'accomplissement de ses tâches officielles, et en exigeant des faveurs sexuelles en échange d'un emploi ou de services rendus. *Décision* : congédiement sans préavis.

31. Un fonctionnaire s'est servi d'un ordinateur de l'Organisation pour envoyer et recevoir des séquences vidéo et des images pornographiques. Il a également sollicité et obtenu contre paiement des faveurs sexuelles de femmes dans la zone de mission. Il a en outre pris d'elles des photographies à caractère pornographique, qui ont par la suite été rendues publiques. *Décision* : licenciement sur la recommandation d'un comité paritaire de discipline.

E. Faute liée à l'informatique

32. Un fonctionnaire a reçu et largement diffusé des séquences vidéo et des images pornographiques en se servant d'un ordinateur de l'ONU. *Décision* : rétrogradation d'une classe sans possibilité de promotion pendant trois ans, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

33. Un fonctionnaire a reçu et diffusé des séquences vidéo et des images pornographiques en se servant d'un ordinateur de l'ONU. *Décision* : perte de trois échelons; suspension du droit aux augmentations périodiques de traitement pendant trois ans, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

34. Un fonctionnaire a reçu et diffusé des séquences vidéo et des images pornographiques en se servant d'un ordinateur de l'ONU. *Décision* : perte de trois échelons; suspension du droit aux augmentations périodiques de traitement pendant trois ans, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

35. Un fonctionnaire a reçu et archivé des séquences vidéos et des images pornographiques en se servant d'un ordinateur de l'ONU. *Décision* : perte de deux échelons; suspension du droit aux augmentations périodiques de traitement pendant deux ans, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

36. Un fonctionnaire a reçu et archivé des séquences vidéos et des images pornographiques en se servant d'un ordinateur de l'ONU. *Décision* : perte de deux échelons; suspension du droit aux augmentations périodiques de traitement pendant deux ans, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

37. Un fonctionnaire informaticien a usé d'un mot de passe pour accéder illégalement à la messagerie électronique professionnelle d'un autre fonctionnaire et a lu les courriels de ce dernier. *Décision* : blâme écrit; perte de deux échelons; suspension du droit aux augmentations périodiques de traitement pendant une année, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

38. Un fonctionnaire a visité pendant 16 mois des sites pornographiques en se servant d'un ordinateur de l'Organisation. *Décision* : perte de deux échelons; suspension du droit aux augmentations périodiques de traitement pendant trois ans, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

39. Un fonctionnaire a ouvert la messagerie électronique professionnelle d'un collègue, a copié des notes personnelles et les a envoyées aux supérieurs hiérarchiques de ce dernier, alors qu'il concourait contre lui pour le même poste. *Décision* : rétrogradation sans possibilité de promotion pendant trois ans et amende équivalant à un mois de traitement, sur la recommandation d'un comité paritaire de discipline.

F. Conflit d'intérêts

40. Un fonctionnaire a été impliqué dans un conflit d'intérêts dans le cadre d'une procédure de recrutement. Il a fait montre d'insubordination et d'obstruction durant l'enquête. *Décision* : blâme écrit, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

41. Un fonctionnaire travaillant dans le secteur des achats a suscité un conflit d'intérêts en passant un accord commercial avec les représentants d'un fournisseur de l'ONU. *Décision* : congédiement sans préavis.

IV. Issue de toutes les affaires menées à terme au cours de la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007

42. La liste ci-après récapitule le nombre total d'affaires qui ont été menées à terme au cours de la période considérée, y compris celles qui n'ont pas donné lieu à une mesure disciplinaire. Il convient de noter qu'étant donné le temps qu'il faut pour traiter les questions disciplinaires en vertu des procédures établies, notamment la nécessité dans certains cas d'obtenir des informations complémentaires après l'enquête initiale, la nécessité de donner aux fonctionnaires la possibilité de communiquer des observations pour répondre d'accusations de faute professionnelle et les cas de renvoi d'une affaire devant un comité paritaire de discipline pour avis, les chiffres indiqués portent sur des affaires menées à terme au cours de la période considérée qui avaient été renvoyées au Bureau de la gestion des ressources humaines avant et pendant ladite période.

Nombre approximatif de fonctionnaires	37 371
Nombre d'affaires menées à terme au cours de la période considérée	55
Congédiements sans préavis	4
Autres mesures disciplinaires après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline	15
Autres mesures disciplinaires après l'examen effectué par le Comité paritaire de discipline	8

Mesures administratives ⁵	13
Ni mesure disciplinaire ni mesure administrative ⁶	15

V. Comportement délictueux

43. La résolution 59/287 prie le Secrétaire général d'intervenir dans les meilleurs délais en cas de « faute délictueuse ... avérée » et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Selon l'avis du Bureau des affaires juridiques, tout comportement délictueux de fonctionnaires ne peut être établi que par les autorités compétentes des États Membres en application de leurs procédures pénales. Ce bureau est au courant de deux affaires intervenues durant la période couverte par le rapport dans lesquelles des fonctionnaires de l'Organisation ont fait l'objet de procédures pénales de la part des autorités nationales compétentes des États Membres :

a) Un fonctionnaire a été inculpé de délit pénal de contrebande de substances narcotiques (khat) par le biais de la valise diplomatique et a été arrêté. Il a plaidé coupable de détention de substance placée sous contrôle et attend sa condamnation;

b) Un ancien fonctionnaire, qui avait été congédié sans préavis pour faute professionnelle, a été inculpé, jugé et reconnu coupable d'utilisation frauduleuse de la poste et du réseau des télécommunications, d'association de malfaiteurs et de corruption. L'intéressé attend sa condamnation.

44. Le Secrétaire général recommande à l'Assemblée générale de prendre note du présent rapport.

⁵ Les mesures administratives comprennent les remontrances adressées par écrit ou oralement, les mises en garde et les lettres d'avertissement, toutes mesures qui sont des moyens importants pour faire respecter des normes de bonne conduite et d'encourager la responsabilité. En outre, lorsqu'un comportement se répercute sur le travail, la question est abordée dans le contexte du suivi du comportement professionnel, et les mesures ci-après peuvent être prises : formation, encadrement, suspension des augmentations périodiques de traitement, non-renouvellement de contrat ou licenciement.

⁶ Ainsi qu'il a été noté au paragraphe 14 du présent rapport, la décision de ne prendre ni mesure disciplinaire ni mesure administrative est normalement fondée sur l'absence de preuves indiquant qu'il y a eu faute ou irrégularité. Dans certains cas, aucune mesure n'a été prise parce qu'au cours de l'enquête le fonctionnaire a quitté le service de l'Organisation soit pour raison de démission, soit pour raison de compression d'effectifs ou de décès.