

**Assemblée générale**

Distr. générale
31 juillet 2006
Français
Original : anglais

Soixante et unième session

Point 126 de l'ordre du jour provisoire*

Administration de la justice

à l'Organisation des Nations Unies

**Pratique du Secrétaire général en matière
disciplinaire et dans les cas de comportement
délictueux, 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006****Rapport du Secrétaire général***Résumé*

Le présent rapport a été établi comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 16 de sa résolution 59/287, du 13 avril 2005, où celle-ci prie le Secrétaire général d'informer les États Membres de toutes les décisions prises dans les cas de faute professionnelle ou de comportement délictueux avérés, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Le présent rapport couvre la période du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006.

* A/61/150.



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 16 de sa résolution 59/287, où celle-ci prie le Secrétaire général d'informer les États Membres chaque année de toutes les décisions prises dans les cas de faute professionnelle ou de comportement délictueux avérés, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Le présent rapport couvre la période du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006.

2. Afin de donner suite au paragraphe 17 de la résolution 59/287, 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 et 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/la Secrétaire général(e) 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 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 2005 au 30 juin 2006

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 services 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. Il a été établi qu'un fonctionnaire a) s'était rendu coupable de harcèlement sexuel envers un autre fonctionnaire; b) avait harcelé un deuxième fonctionnaire; et c) avait entravé une enquête officielle sur des allégations le concernant. *Décision* : rétrogradation d'une classe pour une durée de cinq ans, sans possibilité de promotion pendant cette période.

16. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'abus de pouvoir en déclenchant indûment une enquête pour exploitation et abus sexuels à l'encontre d'un autre fonctionnaire. *Décision* : licenciement sans préavis mais avec indemnité en tenant lieu.

17. Un fonctionnaire s'est rendu coupable de harcèlement sexuel et professionnel à l'égard d'un fonctionnaire ainsi que d'abus de pouvoir à l'égard d'un subordonné. *Décision* : congédiement sans préavis.

18. Un fonctionnaire s'est rendu coupable de harcèlement sexuel envers une fonctionnaire travaillant sous sa supervision, ainsi que d'abus de pouvoir à l'égard

de cette fonctionnaire et d'autres travaillant sous sa supervision. *Décision* : congédiement sans préavis.

19. Un fonctionnaire s'est livré à des avances sexuelles intempestives, à des propos et un comportement physique de caractère sexuel et à du harcèlement sexuel. *Décision* : congédiement sans préavis.

B. Fraude et fausse déclaration

20. Un fonctionnaire a donné dans un procès-verbal de faux renseignements concernant l'appartenance de ses effets personnels. *Décision* : licenciement.

21. Un fonctionnaire a présenté une fausse facture à l'appui d'une demande d'indemnité pour frais d'études, a frauduleusement certifié sa demande et a tenté de frauder l'Organisation. *Décision* : congédiement sans préavis.

C. Vol et détournement

22. Un fonctionnaire a prêté à une tierce partie, sans autorisation, un bien appartenant à l'Organisation. Ce bien a été volé et ultérieurement vendu. Une fois que ce bien a été récupéré, le fonctionnaire l'a de nouveau prêté à la même tierce partie. *Décision* : blâme écrit.

23. Un fonctionnaire a volé un bien appartenant à l'Organisation, qu'il a utilisé à son profit personnel, et a ensuite établi de faux reçus à son sujet afin de pouvoir être remboursé par une tierce partie. *Décision* : licenciement.

24. Un fonctionnaire a volé un bien appartenant à l'Organisation. *Décision* : congédiement sans préavis.

D. Exploitation et abus sexuels

25. Un fonctionnaire s'est livré à une activité sexuelle avec une mineure. *Décision* : congédiement sans préavis.

26. Un responsable de haut rang avait encouragé la création d'un cadre de travail qui tolérait ou favorisait des violations des règles de confidentialité et de sécurité, ainsi que l'exploitation et l'abus sexuels, n'avait pas pris les mesures appropriées lorsqu'il a eu connaissance de preuves que des fautes avaient été commises et avait refusé de coopérer à une enquête officielle. *Décision* : congédiement sans préavis.

27. Un fonctionnaire a eu des relations sexuelles avec une femme et deux mineures en échange d'argent. *Décision* : congédiement sans préavis.

28. Un fonctionnaire a) s'est rendu coupable d'exploitation et d'abus sexuels à l'encontre de quatre employées d'un fournisseur de l'ONU; b) les a harcelées sexuellement; et c) a accepté de l'argent en échange d'une promesse d'emploi à l'Organisation. *Décision* : congédiement sans préavis.

29. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'exploitation et d'abus sexuels à l'encontre d'un ressortissant du pays hôte. *Décision* : congédiement sans préavis.

E. Divers

30. Un fonctionnaire a) a activement participé à la divulgation d'informations hautement confidentielles; b) a publiquement discrédité son supérieur hiérarchique et l'Organisation; c) a entravé les activités officielles de l'Organisation; et d) s'est servi du matériel se trouvant dans son bureau à des fins autres que professionnelles. *Décision* : congédiement sans préavis.

31. Un fonctionnaire a été reconnu coupable de conduite d'un véhicule sous l'effet de l'alcool en deux occasions, provoquant un accident de la circulation, dans un cas, et quittant les lieux de l'accident sans donner de renseignements personnels, dans l'autre. *Décision* : blâme.

IV. Issue des différentes affaires menées à terme au cours de la période du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006

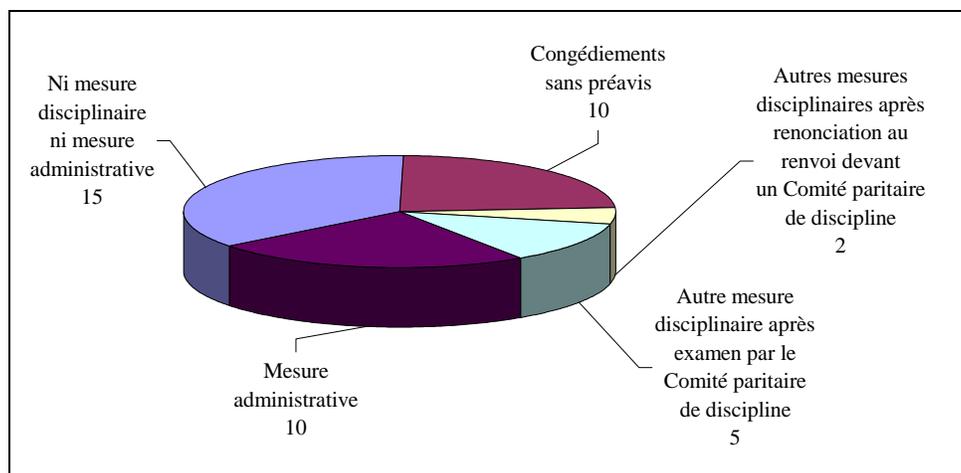
32. La liste ci-après récapitule le nombre total d'affaires qui ont été menées à terme au cours de la période considérée, y compris celles qui n'ont pas donné lieu à une mesure disciplinaire. Il convient de noter qu'étant donné le temps qu'il faut pour traiter les questions disciplinaires en vertu des 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 n'avaient pas été renvoyées au Bureau de la gestion des ressources humaines avant et pendant ladite période.

Nombre approximatif de fonctionnaires	30 000
Nombre d'affaires menées à terme au cours de la période considérée	42
Congédiements sans préavis	10
Autres mesures disciplinaires après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline	2
Autre mesure disciplinaire après l'examen effectué par le Comité paritaire de discipline	5
Mesure administrative ⁵	10
Ni mesure disciplinaire ni mesure administrative ⁶	15

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

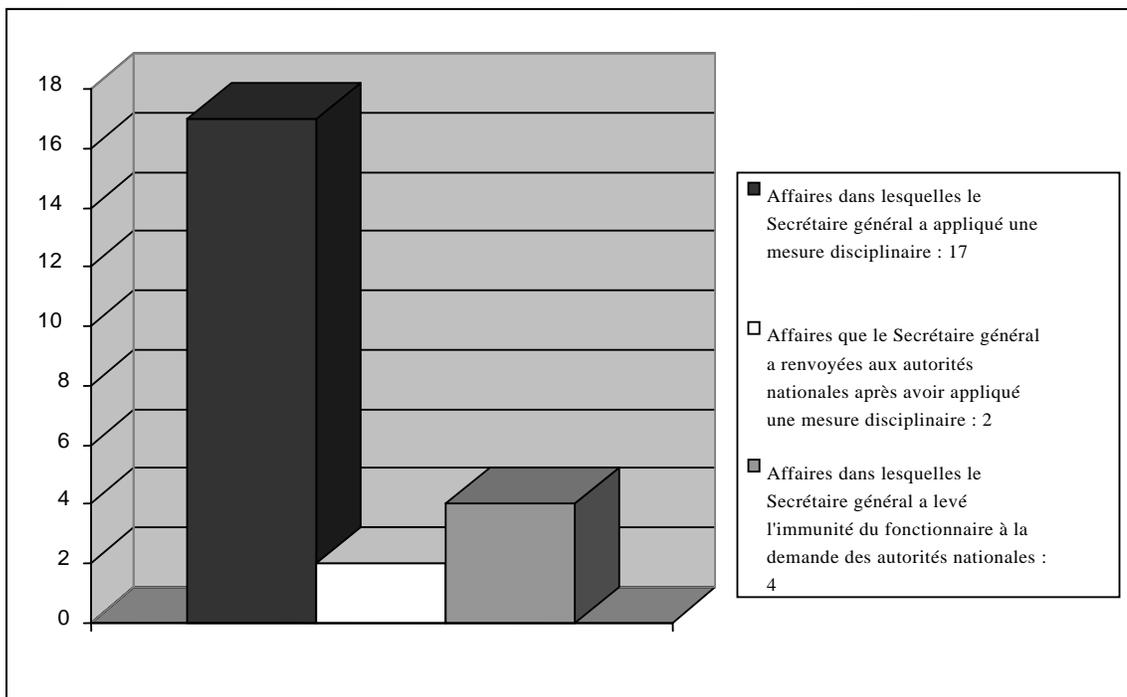
Figure 1
**Issue des affaires menées à terme au cours de la période
 du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006**



33. Lorsqu'une enquête portant sur des allégations concernant la conduite d'un fonctionnaire révèle qu'il a pu y avoir activité délictueuse, le Secrétaire général peut décider de renvoyer l'affaire aux autorités nationales compétentes. Au cours de la période considérée, sur les 17 affaires ayant donné lieu à une mesure disciplinaire, une a été renvoyée aux autorités nationales. Au cours de la même période, l'Organisation a également renvoyé aux autorités nationales une affaire dans laquelle le Secrétaire général avait appliqué une mesure disciplinaire avant ladite période. En outre, à la demande des autorités nationales, le Secrétaire général a décidé de lever l'immunité de juridiction dans le cas de quatre fonctionnaires du Secrétariat qui avaient été cités comme auteurs présumés. Il a été décidé de lever l'immunité parce que celle-ci aurait entravé le cours de la justice. La décision dans ce sens ne doit pas être interprétée comme un jugement quant au fond sur les allégations concernant les fonctionnaires en question, qui demeurent innocents tant que leur culpabilité n'a pas été prouvée.

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.

Figure 2
Affaires concernant des cas de comportement délictueux



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