



Assemblée générale

Distr. générale
22 juillet 2016
Français
Original : anglais

Soixante et onzième session
Point 139 de l'ordre du jour provisoire*
Gestion des ressources humaines

Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale : période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Établi en application du paragraphe 16 de la résolution 59/287, dans lequel l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises 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, le présent rapport couvre la période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

L'Assemblée générale est invitée à en prendre note.

* A/71/50.



I. Introduction

1. Établi en application du paragraphe 16 de la résolution 59/287, dans lequel l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises 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, le présent rapport couvre la période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

2. Conformément au paragraphe 17 de la résolution 59/287, une circulaire viendra informer tous les fonctionnaires de l'Organisation des cas les plus courants de faute professionnelle ou d'infraction pénale ainsi que de leurs suites disciplinaires et éventuellement judiciaires, l'anonymat des fonctionnaires en cause étant préservé.

3. Comme suite à la demande faite par la Cinquième Commission pendant la reprise de la soixante-dixième session de l'Assemblée générale, la section II du présent rapport contient un récapitulatif des rapports sur la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire présentés à l'Assemblée à ses soixante-neuvième et soixante-dixième sessions. La section III contient un aperçu du dispositif administratif gouvernant la matière disciplinaire, qui permettra de replacer dans leur contexte les informations figurant dans les sections IV et V. La Section IV contient un récapitulatif des affaires de faute avérée tranchées au cours de la période considérée. La section V renseigne, éléments de comparaison à l'appui, sur l'issue des affaires closes pendant la période considérée, y compris celles qui n'ont pas donné lieu à sanction disciplinaire, sur les recours formés contre les mesures disciplinaires prononcées depuis le 1^{er} juillet 2009, ainsi que sur le nombre et la nature des affaires soumises au Bureau de la gestion des ressources humaines pour suite à donner pendant ladite période. Enfin, la section VI renseigne sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits pouvant constituer une infraction pénale.

II. Récapitulatif des rapports sur la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire présentés à l'Assemblée à ses soixante-neuvième et soixante-dixième sessions

4. Au cours des soixante-neuvième et soixante-dixième sessions de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a présenté deux rapports sur la question, couvrant respectivement les périodes allant du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014 (A/69/283) et du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2015 (A/70/253). Pendant ces deux périodes, les vols, les détournements, les fausses déclarations, les fausses certifications et les utilisations abusives des biens de l'ONU ont été les types de fautes les plus fréquents pour lesquels des sanctions ont été appliquées. Les affaires d'agression et de comportement abusif ont été plus nombreuses en 2014/15 qu'en 2013/14. Plusieurs affaires de comportement déplacé ou perturbateur, dont la plupart sont liées à une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, ont également donné lieu à des sanctions au cours de la période 2014/15. Durant cette même période, plus de 30 affaires de plus qu'en 2013/14 ont été closes (148 affaires contre 115 affaires). On estime que cela tient au moins en partie au fait qu'un

certain nombre d'affaires groupées ont pu être traitées en bloc. Le nombre de recours formés contre des sanctions disciplinaires est passé de deux à sept. On estime que cette augmentation n'est pas extraordinaire, étant donné que le nombre de recours formés durant la période 2013/14, à savoir deux, doit être considéré comme extrêmement faible. Le nombre d'affaires dont a été saisi le Bureau de la gestion des ressources humaines est resté stable tant en 2013/14 (140 affaires) qu'en 2014/15 (143 affaires). Le nombre d'affaires liées à des faits pouvant constituer des infractions pénales, renvoyées devant les autorités nationales, est resté assez stable, pour s'établir à 11 au cours de la période 2013/14 et à 8 au cours de la période 2014/15.

5. On trouvera dans la section V une analyse comparative, ainsi qu'un exposé des tendances observées au cours des périodes considérées dans les cinq précédents rapports, y compris 2013/14 et 2014/15.

III. Aperçu du dispositif administratif applicable en matière disciplinaire

A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires¹

6. 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 ».

7. Les dispositions des chapitres I du Statut et du Règlement du personnel, intitulés « Devoirs, obligations et privilèges », consacrent, exemples à l'appui, les valeurs fondamentales auxquelles doit satisfaire le fonctionnaire international du fait de son statut et exposent certaines manifestations particulières de ces valeurs fondamentales (voir notamment les articles 1.2 du Statut et du Règlement du personnel).

B. Faute

8. Le chapitre X du Statut du personnel dispose en son article 10.1 a) que « le Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires à tout fonctionnaire en cas de faute professionnelle ». Aux termes de la disposition 10.1 a) du Règlement du personnel, « peut constituer une faute passible d'instance disciplinaire et de sanction disciplinaire le défaut par tout fonctionnaire de remplir ses obligations résultant de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international ». En outre, d'après la disposition 10.1 c) du Règlement du personnel, « la décision de conduire une enquête sur toutes allégations de faute, d'ouvrir une instance disciplinaire ou d'appliquer des mesures

¹ Les dispositions relatives au statut, aux droits et aux obligations du fonctionnaire ainsi qu'à la matière disciplinaire peuvent être consultées en ligne dans le Manuel de gestion des ressources humaines (consultable à l'adresse suivante : www.un.org/french/grh_manuel/French/) sous les rubriques « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires » et « Mesures disciplinaires ».

disciplinaires relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ou des personnes à qui les pouvoirs voulus sont par lui délégués ». Dans les limites de ces dispositions, le Secrétaire général a toute latitude pour apprécier la faute et prendre des sanctions disciplinaires. L'instruction administrative sur les mesures et procédures disciplinaires révisées (ST/AI/371/Amend.1)² présente d'autres exemples de faits pouvant donner lieu à l'application de mesures disciplinaires. Une nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire a été examinée à la réunion annuelle du Comité Administration-personnel, tenue en avril 2016, et envoyée pour consultation plus large en juin 2016. Il est actuellement prévu que la nouvelle instruction sera promulguée au second semestre de 2016.

C. Équité procédurale

9. Tout chef de service ou autre responsable qui, à l'issue d'une enquête, estime qu'une faute est susceptible d'avoir été commise saisit le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui apprécie s'il y a lieu d'engager une procédure disciplinaire. Selon l'objet et la complexité du rapport, l'enquête peut avoir été ouverte par le chef de service ou les personnes désignées par lui à cet effet, ou encore par le Bureau des services de contrôle interne agissant d'office ou à la demande du chef de service.

10. S'il décide qu'il y a lieu de donner suite à l'affaire et, partant, engage une procédure disciplinaire, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines informe tout d'abord le fonctionnaire en cause par écrit des allégations de faute portées contre lui, de la faculté qu'il a de produire des observations sur ce sujet et de son droit de demander l'aide d'un conseil au Bureau de l'aide juridique au personnel ou de faire appel, à ses frais, à un conseil externe. Il donne à l'intéressé une possibilité raisonnable de répondre aux allégations de faute. À la lumière des explications fournies par le fonctionnaire, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines décide s'il y a lieu de classer l'affaire, avec ou sans mesure administrative, ou de recommander une ou plusieurs mesures disciplinaires. Dans ce dernier cas, il apprécie s'il y a lieu d'appliquer une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues par la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel. Dans certains cas, la première disposition prise au sujet d'une question portée à l'attention du Bureau de la gestion des ressources humaines n'est pas d'engager la procédure disciplinaire mais de demander au fonctionnaire de faire part de ses observations. Cette demande d'observations est faite conformément à la disposition 10.2 c) du Règlement du personnel s'il est envisagé d'adresser un avertissement au fonctionnaire et afin d'aider le Bureau à décider s'il convient d'engager la procédure disciplinaire.

11. D'après la disposition 10.4 a) du Règlement du personnel, tout fonctionnaire peut être mis en congé administratif à tout moment à compter de la dénonciation d'une faute présumée, en attendant l'ouverture d'une enquête et jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire³.

² Voir également la circulaire du Secrétaire général relative à l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5).

³ En janvier 2013, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a, à titre expérimental, délégué au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions le pouvoir de mettre en congé administratif avec traitement les fonctionnaires des missions. Cette délégation de pouvoir à

12. Aux termes de la disposition 10.3 c) du Règlement du personnel, le fonctionnaire à l'encontre duquel des mesures disciplinaires ont été prises peut attaquer directement la décision par voie de requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, conformément au chapitre XI du Règlement du personnel⁴.

D. Mesures disciplinaires

13. Aux termes de la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel, par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures ci-après (plusieurs mesures pouvant être prises dans une même affaire) :

- a) Blâme écrit;
- b) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;
- c) Suspension, pendant une période déterminée, du droit à toutes augmentations de traitement;
- d) Suspension sans traitement pendant une période déterminée;
- e) Amende;
- f) Suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion;
- g) Rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion;
- h) Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement;
- i) Renvoi.

14. Pour déterminer la mesure appropriée, il est statué sur chaque affaire au cas par cas, compte tenu des particularités de l'espèce, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes. En outre, conformément à la disposition 10.3 b) du Règlement du personnel, toute mesure disciplinaire doit être proportionnée à la nature et à la gravité de la faute commise. Les faits et les spécificités de chaque affaire faisant l'objet d'un examen minutieux, la sanction applicable à une faute donnée ne saurait être déterminée à l'avance, ni être systématiquement appliquée au même type de faute.

titre expérimental a été reconduite en septembre 2014. La démarche à suivre en ce qui concerne la mise en congé administratif avec traitement pendant enquête ou instance disciplinaire est exposée dans le Manuel de gestion des ressources humaines (consultable à l'adresse suivante : <https://hr.un.org/fr/page/manuel-des-ressources-humaines-0>, sous la rubrique : Administration de la justice et questions disciplinaires. L'instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire (voir par. 8 ci-dessus), qui devrait être promulguée au second semestre de 2016, tiendra compte de cette délégation de pouvoir. Un groupe de travail examinera plus avant la question de la gestion de la délégation de pouvoirs au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions pour le personnel sur le terrain, comme prévu à l'annexe VII du rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/68/346).

⁴ La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies en matière disciplinaire peut être consultée sur le site Web du Bureau de l'administration de la justice (www.un.org/fr/oaj).

E. Autres mesures

15. Les avertissements adressés par écrit ou oralement, le recouvrement de sommes dues à l'Organisation et le congé administratif avec ou sans traitement ne sont pas considérés comme des mesures disciplinaires. Les avertissements sont des mesures administratives utiles pour assurer le respect des normes de conduite et responsabiliser le personnel. Les mises en garde ou les lettres d'avertissement sont des mesures d'encadrement visant à favoriser la prise de conscience des normes de conduite à respecter. En outre, lorsque le comportement pouvant constituer une faute rejaillit sur le travail du fonctionnaire, la question peut être traitée dans le cadre de la gestion de la performance. Cela peut donner lieu à des activités de formation ou de conseil, au non-renouvellement du contrat du fonctionnaire ou à la résiliation de son engagement.

IV. Récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été prises, pendant la période allant du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016⁵

16. Toutes les affaires qui ont donné lieu à l'application d'une ou plusieurs mesures disciplinaires sont résumées ci-dessous, la nature de la faute et de la ou des mesures disciplinaires prononcées par le Secrétaire général étant précisée. La qualité du fonctionnaire et les autres renseignements le concernant ne sont indiqués que lorsque ces éléments ont été pris en considération aux fins de déterminer la sanction. Les affaires qui ont donné lieu à des mesures autres que disciplinaires ne sont pas mentionnées.

17. Comme il est indiqué ci-dessus, les circonstances aggravantes ou atténuantes sont prises en compte dans la détermination de la sanction et varient selon les faits et circonstances propres à chaque affaire. La récidive, l'intention d'enrichissement personnel et l'importance du préjudice résultant de la faute peuvent, par exemple, être retenus comme des circonstances aggravantes. Des remords sincères exprimés par le fonctionnaire ou le fait que celui-ci ait volontairement et rapidement avoué une faute peuvent, par exemple, être retenus comme des circonstances atténuantes.

18. Les affaires portées devant le Secrétaire général ne donnent pas toutes lieu à des mesures disciplinaires ou autres. Si le Bureau de la gestion des ressources humaines estime qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour engager une procédure disciplinaire ou si le fonctionnaire donne des explications satisfaisantes en réponse aux allégations de faute portées officiellement contre lui, l'affaire est classée. Elle l'est également, d'une manière générale, lorsque le fonctionnaire prend sa retraite ou quitte l'Organisation avant qu'une enquête soit engagée ou que la procédure disciplinaire soit conclue, sauf s'il est dans l'intérêt de l'Organisation de la poursuivre. Dans la grande majorité des affaires mettant en cause d'anciens fonctionnaires, une note est établie et versée au dossier administratif de l'intéressé, et il pourra être tenu compte de l'affaire si celui-ci venait à réintégrer l'Organisation. À cet égard, aux termes de la section 3.9 de l'instruction administrative sur l'administration des engagements à durée déterminée

⁵ Les renseignements figurant dans les résumés sont exacts à la date de soumission du présent rapport.

(ST/AI/2013/1) : « Ne peut être rengagé l'ancien fonctionnaire dont la cessation de service est due à : [...] une démission déposée en cours d'enquête pour faute ou en cours d'instance disciplinaire, à moins que le fonctionnaire n'accepte de coopérer jusqu'à la fin de la procédure ». S'il y a lieu, cette disposition est consignée dans le dossier administratif des fonctionnaires ayant démissionné.

19. Au paragraphe 23 de sa résolution 68/252, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de prendre les dispositions voulues pour réduire les pertes résultant de fautes commises par des fonctionnaires et recouvrer les montants correspondants, et de lui faire rapport à cet égard. Comme il ressort des affaires récapitulées ci-dessous, face à un préjudice quantifiable, l'Organisation a généralement procédé au recouvrement des sommes ou biens perdus, ou exigé du fonctionnaire qu'il rembourse les pertes subies. Le recouvrement des pertes financières subies par l'Organisation est prévu par la disposition 10.1 b) du Règlement du personnel, aux termes de laquelle le Secrétaire général, s'il établit que tel fonctionnaire a commis une faute, peut exiger de l'intéressé qu'il répare, en tout ou en partie, le préjudice financier que l'Organisation a pu subir du fait de ses actes, s'il s'avère que lesdits actes ont été commis de propos délibéré ou par imprudence ou lourde négligence. L'un des changements qu'il est proposé d'apporter à l'instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire (voir par. 8 ci-dessus) a pour objet de préciser et de renforcer le dispositif juridique permettant de recouvrer les pertes financières subies par l'Organisation du fait des fautes avérées de fonctionnaires.

A. Abus de pouvoir, harcèlement et discrimination

20. Un fonctionnaire a été reconnu coupable d'agissements constitutifs de harcèlement. *Décision* : Blâme. *Recours* : Aucun.

B. Vols et détournements

21. Un fonctionnaire a participé à la prise, sans autorisation, de deux conteneurs maritimes contenant des modules de construction préfabriqués. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

22. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de sécurité a pris, sans y être autorisé, une bouteille de vin appartenant à un tiers qui l'avait confiée à la garde du personnel de sécurité. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

23. Un membre du personnel a participé à la prise, sans autorisation, de 96 plaques de tôle ondulée appartenant à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. Un montant de 260,30 dollars a été recouvré auprès du fonctionnaire. *Recours* : Aucun.

24. Un fonctionnaire a tenté d'enlever, sans autorisation, une pièce d'un groupe électrogène appartenant à l'Organisation dans un complexe des Nations Unies. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

25. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris du carburant appartenant à l'Organisation et omis de signaler que d'autres membres du personnel avaient agi de même. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La contrevaletur de 1 400 litres de carburant a été recouvrée auprès du fonctionnaire. *Recours* : Aucun

26. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris des matériaux de construction appartenant à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait qu'une partie des biens en question a été restituée à l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

27. Deux fonctionnaires ont participé à la prise, sans autorisation, de câbles électriques appartenant à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que les fonctionnaires ont rapidement avoué les faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La contrevaletur de 91 mètres de câbles électriques (1 691,69 dollars) a été recouvrée auprès des fonctionnaires. *Recours* : Aucun.

28. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de sécurité a participé à une tentative de prendre, sans autorisation, des matériaux de construction appartenant à l'Organisation et a fait preuve d'imprudence ou de négligence grave dans l'exercice de ses fonctions. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

29. Un fonctionnaire a participé à la prise, non autorisée, de matelas qui appartenaient à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

30. Un fonctionnaire a délibérément omis de suivre les instructions relatives à la sécurité des véhicules de l'ONU. *Décision* : Blâme écrit et recouvrement de 1 828,35 dollars, équivalant à 25 % de la perte financière subie par l'Organisation. *Recours* : Aucun.

31. Un fonctionnaire a facilité la vente de groupes frigorifiques qui avaient été pris, sans autorisation, à l'Organisation et a reçu un paiement pour avoir aidé à trouver un acheteur. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

32. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de sécurité a, sans y être autorisé, pris pour son usage personnel des rouleaux de fil de fer barbelé appartenant à l'Organisation. Le matériel en question a été récupéré. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

33. Deux fonctionnaires ont pris, sans y être autorisés, 10 groupes frigorifiques appartenant à l'Organisation et ont organisé la vente d'une partie de ces groupes.

Décision : Renvoi. *Recours* : Le délai de recours contre la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

C. Fraude, fausses déclarations et fausses attestations

34. Un fonctionnaire a faussement déclaré, dans une candidature à un emploi au sein de l'Organisation, avoir un lien familial avec un autre fonctionnaire. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le remords exprimé par le fonctionnaire. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

35. Dans le cadre d'une candidature à un poste vacant, un fonctionnaire a passé une épreuve écrite qu'il était chargé d'administrer, en ayant acquis une connaissance préalable de la teneur de l'épreuve dont il avait reçu une copie à l'avance. *Décision* : Rétrogradation avec suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

36. Un fonctionnaire a envoyé le texte d'une épreuve à un autre fonctionnaire dans l'optique que ce dernier en prenne connaissance avant de passer un examen dans le cadre d'une procédure de recrutement. *Décision* : Amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net, blâme écrit. *Recours* : Aucun.

37. Un fonctionnaire a pris connaissance d'une question à réponse ouverte avant de passer une épreuve dans laquelle celle-ci était posée et l'a communiquée à deux autres fonctionnaires. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif et rejeté; pourvoi introduit devant le Tribunal d'appel, lequel n'a pas encore statué.

38. Un fonctionnaire a proposé, moyennant rémunération, d'aider une personne extérieure à l'Organisation à y obtenir un emploi. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net. *Recours* : Aucun.

39. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de sécurité a faussement fait croire à un particulier qu'il pouvait l'aider à acheter un véhicule par l'intermédiaire de l'ONU. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

40. Un fonctionnaire a présenté à l'assurance des demandes de remboursement contenant de fausses informations. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits. Les demandes de remboursement en question n'ont donné lieu à aucun paiement. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

41. Un fonctionnaire s'est faussement présenté comme un intermédiaire légitime à des acheteurs potentiels de véhicules vendus par l'Organisation. *Décision* :

Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

42. Un fonctionnaire a présenté à l'assurance des demandes de remboursement contenant de fausses informations. A notamment été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire. Les demandes de remboursement en question n'ont donné lieu à aucun paiement. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

43. Un fonctionnaire a présenté une ou plusieurs demandes d'indemnité pour frais d'études qui contenaient des informations, signatures ou cachets faux, trompeurs, inexacts ou incorrects. Le recouvrement du trop-perçu versé au fonctionnaire a été opéré par déduction sur le montant des indemnités auxquelles l'intéressé avait droit. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

44. Un fonctionnaire a falsifié des formulaires de demande d'indemnité pour frais d'études en apposant un faux cachet et une fausse signature. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le montant réclamé était inférieur à celui auquel l'intéressé aurait eu droit. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

45. Un fonctionnaire a menti sur ses qualifications dans une candidature à un emploi au sein de l'Organisation et produit un faux diplôme. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

46. Un fonctionnaire a présenté à l'assurance des demandes de remboursement contenant de fausses informations. Le recouvrement du montant des fausses demandes, qui s'élève à 3 663 dollars, sera opéré par déduction sur le montant des prestations dues au fonctionnaire à la cessation de service. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

47. Dans plusieurs candidatures à un emploi au sein de l'Organisation, un fonctionnaire a menti sur ses qualifications. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

48. Un fonctionnaire exerçant des fonctions d'assistant (finances) a utilisé sa situation officielle dans son intérêt personnel afin d'obtenir un prêt auprès d'une banque et a faussement déclaré, dans une candidature à un emploi au sein de l'Organisation, n'avoir jamais été arrêté. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que l'arrestation était intervenue dans le cadre d'une enquête menée plus de 10 ans auparavant et close par la suite. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

49. Un fonctionnaire a présenté des documents contenant de fausses informations, fournies par son conjoint, à l'appui d'une demande relative à des services médicaux prétendument reçus par les personnes à charge du fonctionnaire. Il est établi que le fonctionnaire n'avait pas connaissance de la fausseté des informations et n'avait aucune raison de soupçonner que tel était le cas. Les demandes de remboursement

en question n'ont donné lieu à aucun paiement. *Décision* : Perte de deux échelons de classe, blâme écrit. *Recours* : Aucun.

50. Un fonctionnaire a menti sur ses qualifications et son expérience professionnelle dans une candidature à un emploi au sein de l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

51. Un fonctionnaire a copié plusieurs parties de la notice personnelle d'un autre fonctionnaire et présenté ces informations comme les siennes dans sa propre notice. Il s'est avéré que la notice personnelle rendait compte de l'expérience réelle de l'intéressé. *Décision* : Perte de deux échelons de classe, blâme écrit. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

52. Un fonctionnaire a servi d'intermédiaire dans le cadre de la perception illicite d'une somme d'argent versée par un vacataire contre une promesse d'emploi au sein de l'Organisation. A été retenu comme circonstance atténuante le caractère secondaire du rôle joué par le fonctionnaire. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

53. Un fonctionnaire a créé sans autorisation trois mois d'états de présence et falsifié la signature d'autres fonctionnaires sur ces états avant de les soumettre. A notamment été retenue comme circonstance atténuante la grande ancienneté du fonctionnaire au sein de l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

D. Activités extérieures non autorisées

54. Sans l'autorisation du Secrétaire général, un fonctionnaire a donné des informations commerciales relatives à l'activité de livraison de repas de ses frères à des clients éventuels au sein de l'Organisation en utilisant son compte de messagerie électronique professionnel et a permis à son employé domestique de livrer les repas commandés. *Décision* : Perte de deux échelons de classe, blâme écrit. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

55. Un fonctionnaire a fourni des services d'interprétation et de traduction à une ou plusieurs organisations n'appartenant pas au système des Nations Unies en échange d'une rémunération et sans l'autorisation du Secrétaire général. A notamment été retenue comme circonstance atténuante la grande ancienneté de l'intéressé au sein de l'Organisation. *Décision* : Perte de deux échelons de classe, amende d'un montant égal à deux mois de traitement de base net, blâme écrit. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

56. Un fonctionnaire s'est présenté à des élections nationales sans autorisation. Il avait déjà été mis en garde contre une telle activité et avait accepté de ne pas se porter candidat. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire a violé cet engagement, au mépris flagrant du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

57. Un fonctionnaire a été employé simultanément par une organisation quasi-gouvernementale et par l'Organisation des Nations Unies sans l'autorisation du Secrétaire général. *Décision* : Perte de deux échelons de classe, suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion, blâme écrit. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

E. Agressions et comportements violents

58. Un fonctionnaire a agressé verbalement et physiquement une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire de l'Organisation à l'entrée d'un complexe de l'ONU. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que les faits se sont produits alors que la victime exerçait des fonctions de garde de sécurité. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

59. Un fonctionnaire a agressé physiquement un tiers, qui a dû être hospitalisé. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

60. Un fonctionnaire, en dehors des heures de service, a agressé et blessé avec un couteau une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire de l'Organisation, en violation des lois locales. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

61. Un fonctionnaire a agressé verbalement un autre fonctionnaire et son supérieur hiérarchique et leur a jeté une pierre. Plus tard ce même jour, il a bousculé son supérieur hiérarchique. Il s'est également infligé des blessures au visage avec une clef et a accusé son supérieur hiérarchique d'en être l'auteur. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

62. Deux fonctionnaires ont échangé des coups. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté des intéressés dans l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

63. Un fonctionnaire a conduit une navette de l'ONU en état d'ivresse et a agressé physiquement un autre fonctionnaire. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

64. Un fonctionnaire a agressé physiquement une femme volontaire des Nations Unies avec laquelle il avait entretenu une relation sentimentale. A été retenu comme circonstance atténuante le temps écoulé depuis la date des faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

65. Un fonctionnaire a agressé physiquement un autre fonctionnaire en le frappant au visage. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et

sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

66. Un fonctionnaire a menacé de porter atteinte aux biens personnels d'une autre personne dans une installation de loisirs de l'Organisation. *Décision* : Perte de deux échelons de classe, blâme écrit. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

67. Un fonctionnaire a agressé physiquement un autre fonctionnaire. A notamment été retenue comme circonstance atténuante la réaction violente de l'autre fonctionnaire. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

F. Violation des lois locales

68. Un fonctionnaire était en possession de bracelets en ivoire, en violation des lois locales. *Décision* : Suspension pendant un an du droit aux augmentations périodiques de traitement, blâme écrit. *Recours* : Aucun.

69. Un fonctionnaire a été condamné pour recel de biens provenant d'un vol, en violation des lois locales. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

G. Manquement à des obligations juridiques privées

70. Un fonctionnaire a manqué aux obligations juridiques privées mises à sa charge par un jugement lui ordonnant de verser une pension alimentaire. A été retenu comme circonstance aggravante le fait, d'une part, que le fonctionnaire n'a pas reconnu la dette malgré le jugement prononcé à son encontre, et, d'autre part, qu'il n'a rien fait pour remédier à la situation. *Décision* : Suspension pendant un an du droit aux augmentations périodiques de traitement, blâme écrit. Le fonctionnaire a également reçu ordre de rendre compte régulièrement des mesures prises pour remplir ses obligations juridiques privées. Une retenue sur les émoluments de l'intéressé a également été opérée, conformément aux dispositions de la circulaire du Secrétaire général sur les obligations d'entretien et d'éducation et autres obligations alimentaires des fonctionnaires (ST/SGB/1999/4). *Recours* : Aucun.

H. Exploitation et atteintes sexuelles

71. Un fonctionnaire a utilisé son ordinateur portable professionnel pour consulter des contenus à caractère pornographique. Il a également eu recours aux services de prostituées. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le temps écoulé depuis la date de révélation des faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

72. Un fonctionnaire a entretenu des relations sexuelles avec deux mineurs, en violation des dispositions de la loi pénale d'un État Membre réprimant les atteintes sexuelles, le viol, la tentative d'agression sexuelle et la tentative de proxénétisme. *Décision* : Renvoi, amende d'un montant égal à trois mois de traitement de base net.

Recours : Sanction confirmée par le Tribunal du contentieux administratif (UNDT/2016/086).

73. Un fonctionnaire s'est livré à des faits d'extorsion ou de harcèlement sexuel ou a tenté de se livrer à des faits d'exploitation et d'atteintes sexuelles sur des personnes qui cherchaient à obtenir un emploi au sein de l'Organisation ou qui travaillaient comme vacataires sous sa supervision. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

I. Détournement de biens ou de matériel de l'Organisation

74. Un fonctionnaire a utilisé un véhicule de l'Organisation sans autorisation et a menacé verbalement un autre fonctionnaire. *Décision* : Perte de deux échelons de classe, blâme. *Recours* : Aucun.

75. Un fonctionnaire a utilisé des biens et du matériel de l'Organisation à des fins personnelles pour favoriser ses activités extérieures. *Décision* : Perte de deux échelons de classe, blâme écrit. *Recours* : Aucun.

76. Un fonctionnaire a, sans autorisation, travaillé comme concepteur pour des particuliers en utilisant son ordinateur et son compte de messagerie professionnels et a perçu une rémunération de la part de certains des intéressés. *Décision* : Perte d'un échelon de classe, blâme écrit. *Recours* : Aucun.

77. Un agent de sécurité a laissé sans surveillance dans un véhicule de l'Organisation une arme à feu et des munitions qui ont ensuite été volées. Une telle pratique constitue une infraction directe aux procédures opérationnelles permanentes relatives aux armes à feu. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

78. Un fonctionnaire a autorisé une personne n'ayant pas la qualité de fonctionnaire à accéder aux ressources informatiques et de communication de l'Organisation mises à sa disposition. *Décision* : Perte de deux échelons de classe, blâme écrit. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

J. Autres

79. Un fonctionnaire a sollicité et reçu de l'argent de vacataires en échange de leur emploi, de la continuité de leur emploi ou de leur emploi futur au sein d'une mission. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le temps important écoulé depuis la date de révélation des faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

80. Deux fonctionnaires exerçant des fonctions de sécurité qui se trouvaient en poste à une porte de sortie n'ont pas fouillé le contenu d'un véhicule de l'Organisation au mépris de leurs obligations et ont ainsi permis l'enlèvement non autorisé de matelas appartenant à l'Organisation. *Décision* : Rétrogradation avec suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

81. Un fonctionnaire a omis de divulguer sa relation conjugale avec un candidat à un emploi au sein de l'Organisation, alors qu'il a participé au jury d'entretien et

formulé des recommandations le concernant. *Décision* : Rétrogradation, suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion, amende d'un montant égal à trois mois de traitement de base net. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

82. Un fonctionnaire a conduit un véhicule de l'Organisation et porté son arme de service en état d'ivresse. A été retenu comme circonstance aggravante le fait, d'une part, que les autorités locales ont dû intervenir, et, d'autre part, que les faits constituaient une violation des obligations fondamentales incombant à un garde de sécurité. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai pour interjeter appel de la mesure disciplinaire n'est pas expiré.

V. Données concernant les affaires introduites et closes au cours de la période considérée

A. Affaires closes au cours de la période considérée

83. Les tableaux figurant dans la présente section renseignent sur le nombre et l'issue des affaires closes au cours de la période considérée, y compris celles n'ayant pas donné lieu à sanction disciplinaire, ainsi que sur les recours introduits devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel contre les sanctions disciplinaires prononcées depuis le 1^{er} juillet 2009.

84. La durée de l'instance disciplinaire varie généralement selon la complexité de l'affaire et la masse des éléments de preuve produits. Au cours de la période considérée, un certain nombre de facteurs ont continué de déterminer le taux de traitement des affaires disciplinaires, notamment, comme il a été indiqué dans le rapport précédent, la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel relative aux critères de preuve et à la fiabilité des déclarations des témoins⁶. À cet égard, il convient de noter que la rigueur des critères imposés par les Tribunaux oblige le Bureau de la gestion des ressources humaines à établir des conclusions de plus en plus circonstanciées et à mener des analyses de plus en plus poussées. Des clarifications et des compléments d'enquête sont souvent nécessaires après la saisine initiale du Bureau. Ce besoin d'informations supplémentaires de la part des entités d'enquête a fortement allongé les délais de traitement des affaires renvoyées.

85. La durée de toute affaire est également fonction du délai imparti au fonctionnaire pour répondre aux allégations portées contre lui et à toute autre information utile recueillie par le Bureau de la gestion des ressources humaines au cours de la procédure disciplinaire⁷, lequel peut se révéler assez long si le

⁶ En particulier, l'arrêt rendu dans l'affaire *Molari* (2011-UNAT-164), dans lequel le Tribunal d'appel a déclaré qu'en cas d'instance disciplinaire pouvant aboutir à un licenciement, le critère de la « preuve claire et convaincante » trouvait application, a souvent conduit le Bureau de la gestion des ressources humaines à demander des compléments d'information aux entités d'enquête après saisine initiale. Par ailleurs, dans une décision récente rendue en l'affaire *Demandeur* (UNDT/2013/086), le Tribunal du contentieux administratif a également appliqué le critère de la preuve « claire et convaincante » à l'occasion d'un recours formé contre une sanction de rétrogradation.

⁷ Les délais de traitement des affaires au cours de la période considérée ont été en outre allongés par plusieurs arrêts dans lesquels le Tribunal d'appel a jugé que les mesures disciplinaires imposées aux fonctionnaires étaient illégales, car les déclarations des témoins recueillies au cours des

fonctionnaire sollicite des prorogations de délais pour consulter un conseil. Après que le fonctionnaire a répondu aux allégations, il est souvent nécessaire de solliciter des compléments d'information ou de preuve et, par suite, de ménager au fonctionnaire la faculté de produire de nouvelles observations⁸.

86. Il convient de noter que les tableaux rendent compte des affaires portées devant le Bureau de la gestion des ressources humaines avant et pendant la période considérée et closes au cours de cette période. Le délai moyen de traitement des affaires après renvoi devant le Bureau a été de 8,6 mois, et n'a que légèrement augmenté par rapport à la période précédente (8,4 mois). La longueur du délai de traitement dépend d'un certain nombre de facteurs, comme le temps consacré à d'autres tâches, notamment à l'examen des allégations de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir ainsi qu'au traitement des demandes d'avis émanant d'autres bureaux clients, le temps mis par les entités d'enquête à répondre aux demandes de complément d'information, et les demandes de prorogation de délais présentées par des fonctionnaires et le Bureau de l'aide juridique au personnel pour répondre aux communications du Bureau de la gestion des ressources humaines.

Tableau 1
Affaires closes entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>
Renvoi	12
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu, et avec ou sans indemnité de licenciement	38 ^a
Autres sanctions disciplinaires	19
Mesures administratives	5
Classement sans suite	11
Absence de suite disciplinaire	12
Cessation de service avant ou après renvoi de l'affaire devant le Bureau de la gestion des ressources humaines et avant la fin de l'instance disciplinaire	44
Autres	2
Total	143

^a Pour deux fonctionnaires, une seule mesure disciplinaire a mis fin à deux affaires. Par conséquent, 38 affaires ont été closes après l'application à 36 fonctionnaires de la sanction consistant en la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement.

différentes enquêtes ne présentaient pas d'« indices de fiabilité » suffisants ou étaient sujets à caution. Ainsi, par exemple, dans l'affaire *Nyambuza*, les déclarations des témoins ont été faites en français (langue des témoins), mais les attestations quant à leur véracité étaient en anglais. Par suite de ces arrêts, il a fallu interrompre l'instruction de certaines affaires disciplinaires en cours de route pour trouver les témoins et recueillir de nouvelles déclarations, ce qui a allongé le délai de traitement des affaires.

⁸ L'obligation de communiquer des informations supplémentaires au fonctionnaire a été confirmée par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel dans l'affaire *Israbhakdi* (jugement UNDT/2012/010 et arrêt 2012-UNAT-277).

87. Au cours de la période considérée dans le présent rapport, 12 des 143 affaires, soit 8,3 %, n'ont donné lieu à aucune suite disciplinaire. Au cours des périodes considérées dans les quatre rapports précédents, se terminant les 30 juin 2012, 2013, 2014 et 2015, ce pourcentage s'élevait à respectivement 25 %, 27 %, 20 % et 15 %. Les faits et circonstances propres à telle ou telle affaire justifient qu'il y ait ou non lieu à suite disciplinaire. On estime que, depuis l'arrêt rendu dans l'affaire *Molari* (2011-UNAT-164), dans lequel le Tribunal d'appel a jugé que, dans les cas où l'instance peut aboutir à un licenciement, la faute devait être établie par des éléments de preuve clairs et convaincants, les entités d'enquête mènent des enquêtes plus poussées et tiennent davantage compte des demandes de complément d'information présentées par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Cette évolution explique que le nombre d'affaires donnant lieu à une suite ait augmenté par rapport à il y a trois ans.

Tableau 2

Affaires closes au cours de la période considérée et des quatre périodes précédentes

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>
1 ^{er} juillet 2015-30 juin 2016	143
1 ^{er} juillet 2014-30 juin 2015	148
1 ^{er} juillet 2013-30 juin 2014	115
1 ^{er} juillet 2012-30 juin 2013	115
1 ^{er} juillet 2011-30 juin 2012	155

88. Le nombre d'affaires closes au cours de la période considérée est comparable à celui des affaires closes au cours de la période précédente. Pendant la période considérée, 67 sanctions disciplinaires ont été prononcées⁹. Au cours des quatre périodes précédentes, closes les 30 juin 2015, 2014, 2013 et 2012, le nombre des mesures disciplinaires prises avait été respectivement de 64, 39, 43 et 49. On estime que l'augmentation, qui s'est maintenue, du nombre de sanctions disciplinaires prononcées par rapport aux deux années closes le 30 juin 2014 tient au fait que les entités d'enquête ont davantage tenu compte des demandes de complément d'information présentées par le Bureau de la gestion des ressources humaines, et à la qualité supérieure des rapports d'enquête.

89. Sur la question de la charge de travail du Bureau de la gestion des ressources humaines, il convient de rappeler qu'au-delà de son rôle dans le renvoi des affaires en vue d'éventuelles poursuites disciplinaires, le Bureau intervient également dans le cadre des plaintes portées contre les plus hauts fonctionnaires, conformément aux dispositions de la circulaire sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5). Ainsi, il formule des recommandations sur l'opportunité d'ouvrir une enquête et, lorsqu'il y a lieu, passe en revue les rapports d'enquête établis et informe les plaignants et les auteurs présumés des conclusions. Le Bureau est en outre régulièrement amené à conseiller les autres services sur le traitement à donner aux plaintes conformément

⁹ Ce chiffre correspond à la clôture de 69 dossiers du fait que les sanctions prononcées contre deux fonctionnaires ont permis de clore chacune des deux affaires.

aux dispositions de la circulaire et à répondre aux contestations soulevées devant le Tribunal du contentieux administratif en ce qui concerne ces affaires aux différents stades de l'instruction (c'est-à-dire pendant et après les enquêtes). Il est également chargé de suivre l'avancement des affaires entrant dans le champ des dispositions de la circulaire (voir ST/SGB/2008/5, par. 5.11 et sect. 6). Compte tenu de la complexité et du caractère délicat de ces affaires, ce suivi mobilise en général énormément de ressources. En outre, le Bureau a adressé au Secrétaire général adjoint à la gestion des recommandations sur le licenciement pour des faits antérieurs relevant du domaine disciplinaire survenus dans d'autres organismes des Nations Unies et nécessitant non l'engagement d'une procédure formelle mais un examen plus limité.

B. Recours contre les sanctions disciplinaires

90. Le fonctionnaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire a été prononcée peut saisir le Tribunal du contentieux administratif. Il est à noter que seule une part relativement faible des mesures disciplinaires imposées ont été contestées depuis le 1^{er} juillet 2009¹⁰. La part des mesures disciplinaires attaquées au cours des périodes considérées depuis cette date a été de respectivement 26 %, 16 %, 16 %, 11 %, 5 %¹¹, 11 % et 16 %¹². Le nombre de recours déposés au cours de la période couverte par le présent rapport a augmenté, mais il demeure du même ordre que celui des périodes précédentes.

Tableau 3

Recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 30 juin 2016

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
1 ^{er} juillet 2015-30 juin 2016	11	16
1 ^{er} juillet 2014-30 juin 2015	7	11
1 ^{er} juillet 2013-30 juin 2014	2	5
1 ^{er} juillet 2012-30 juin 2013	5	11

¹⁰ Au cours des sept dernières années, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel des Nations Unies ont examiné les recours introduits contre les mesures disciplinaires imposées avant le 1^{er} juillet 2009 sous l'empire de l'ancien système d'administration de la justice et contre les mesures imposées après cette date. Les tableaux figurant dans la présente section ne donnent aucune indication sur l'issue des recours introduits contre les mesures disciplinaires imposées avant la mise en place du nouveau système d'administration de la justice.

¹¹ S'agissant du chiffre indiqué dans le précédent rapport (A/70/253), il convient de noter que le délai de recours n'avait pas expiré dans 29 affaires à la date de ce rapport. À l'expiration de ce délai, aucune autre affaire n'a fait l'objet d'un recours. En conséquence, le pourcentage des sanctions disciplinaires contestées au cours de la période précédente reste de 11 %.

¹² Au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016, 11 des 67 affaires ayant donné lieu à sanction disciplinaire et pour lesquelles le délai de recours avait expiré ont fait l'objet d'un recours. On notera cependant que, pour 25 affaires ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires, le délai de recours n'avait pas encore expiré au moment de l'établissement du présent rapport.

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
1 ^{er} juillet 2011-30 juin 2012	7	16
1 ^{er} juillet 2010-30 juin 2011	16	16
1 ^{er} juillet 2009-30 juin 2010	8	26

91. La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel en matière disciplinaire depuis le 1^{er} juillet 2009 est peu abondante. Seules deux tendances commencent à se dessiner : d'une part, les juges vérifient avec beaucoup d'attention que les faits sur le fondement desquels la mesure disciplinaire est imposée sont suffisamment établis; d'autre part, ils s'en remettent largement à l'appréciation du Secrétaire général quant à la proportionnalité de la sanction imposée. Le tableau 4 donne des indications sur l'état et l'issue des affaires portées devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel depuis le 1^{er} juillet 2009 jusqu'à ce jour.

Tableau 4

Suite donnée aux recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 30 juin 2016

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Suite favorable au défendeur et désistement du fonctionnaire devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel ^a	31	76
Règlement à l'amiable	7	17
Suite défavorable au défendeur ^b	3	7
Total	41	100
Appel du fonctionnaire en instance devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel, ou le délai de recours devant le Tribunal d'appel n'a pas expiré	16	

^a Ce chiffre comprend les cas de figure suivants : le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif, mais le fonctionnaire ne se pourvoit pas devant le Tribunal d'appel; le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif et devant le Tribunal d'appel; le fonctionnaire obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif, mais le défendeur triomphe devant le Tribunal d'appel; le fonctionnaire se désiste de son recours devant le Tribunal du contentieux administratif.

^b Ce chiffre comprend les cas de figure suivants : le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif, mais le fonctionnaire triomphe devant le Tribunal d'appel; le fonctionnaire obtient gain de cause auprès du Tribunal du contentieux administratif, mais le défendeur ne se pourvoit pas devant le Tribunal d'appel.

C. Affaires reçues par le Bureau de la gestion des ressources humaines

92. Les tableaux figurant dans la présente section renseignent sur le nombre et la nature des affaires renvoyées au Bureau de la gestion des ressources humaines pour suite disciplinaire au cours de la période considérée, ainsi que sur le contentieux dont il avait été saisi au cours des quatre périodes précédentes.

93. Le nombre d'affaires reçues a légèrement diminué par rapport aux deux périodes précédentes, tout en restant du même ordre que celui des périodes précédentes.

Tableau 5

Affaires reçues par le Bureau de la gestion des ressources humaines au cours de la période considérée et des quatre périodes précédentes

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>
1 ^{er} juillet 2015-30 juin 2016	130
1 ^{er} juillet 2014-30 juin 2015	143
1 ^{er} juillet 2013-30 juin 2014	140
1 ^{er} juillet 2012-30 juin 2013	131
1 ^{er} juillet 2011-30 juin 2012	95

94. Au cours de la période visée par le présent rapport, la proportion d'affaires reçues concernant des fonctionnaires en poste sur le terrain était de 68 %, contre 84 %, 51 %, 63 % et 72 %, respectivement, durant les quatre périodes précédentes. Elle est donc à peu près du même ordre que durant les périodes précédentes, à l'exception de celle qui précède immédiatement la période considérée.

Tableau 6

Origine des affaires reçues par le Bureau de la gestion des ressources humaines entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016

<i>Origine</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Affaires concernant des fonctionnaires en poste au Siège de l'Organisation des Nations Unies et dans les bureaux hors Siège	41	32
Affaires concernant des fonctionnaires en poste sur le terrain	89	68
Total	130	100

Tableau 7

Affaires reçues entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016, par type de faute^a

<i>Type de faute</i>	<i>Nombre</i>
Abus de pouvoir/harcèlement/discrimination	19
Agression (verbale ou physique)	17
Fraude, fausses déclarations et fausses attestations	24
Défaut de déclaration	3
Comportement déplacé ou perturbateur	8
Détournement de biens ou de matériel de l'Organisation	1
Manquement à des obligations juridiques privées	3

<i>Type de faute</i>	<i>Nombre</i>
Représailles	1
Exploitation et atteintes sexuelles	2
Vols et détournements	21
Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts	11
Violation de la législation locale	1
Irrégularités dans les procédures d'achat	2
Autres	17
Total	130

^a Le nombre d'affaires renvoyées au Bureau par type de faute variant considérablement d'une année sur l'autre, les chiffres des périodes précédentes ne sont pas indiqués. Par exemple, s'agissant des cas d'abus de pouvoir, de harcèlement et de discrimination, pour chacune des cinq périodes précédentes se terminant le 30 juin, le Bureau a reçu le nombre de renvois suivant : 19 (2016), 5 (2015), 16 (2014), 8 (2013) et 16 (2012).

VI. Faits pouvant constituer une infraction pénale

95. Dans sa résolution 59/287, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'intervenir dans les meilleurs délais en cas de faute professionnelle ou d'infraction pénale avérées et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Au cours de la période considérée, 15 affaires nées d'allégations crédibles d'infraction pénale imputable à des fonctionnaires ou experts en mission au service de l'Organisation ont été renvoyées aux États Membres.

VII. Conclusion

96. Le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à prendre note du présent rapport.