



Assemblée générale

Distr. générale
24 juillet 2017
Français
Original : anglais

Soixante-douzième session

Point 142 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 2016 au 30 juin 2017

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 d'infraction pénale avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des procédures judiciaires introduites conformément aux règlements et autres textes en vigueur, le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017.

L'Assemblée générale est invitée à en prendre note.

* Nouveau tirage pour raisons techniques (25 octobre 2017).

** [A/72/150](#).



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 d'infraction pénale avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des procédures judiciaires introduites conformément aux règlements et autres textes en vigueur, le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017.
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. La section II donne un aperçu du régime administratif applicable aux affaires disciplinaires, qui permettra de replacer dans leur contexte les informations figurant dans les sections III et IV. La section III contient un récapitulatif des affaires de faute closes au cours de la période considérée. Les tableaux figurant dans la section IV renseignent sur 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 contre les sanctions disciplinaires prononcées depuis le 1^{er} juillet 2009. La section IV fournit également des données comparatives sur le nombre et la nature des affaires renvoyées au Bureau de la gestion des ressources humaines pendant la période considérée. Enfin, la section V renseigne sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits susceptibles de constituer une infraction pénale.

II. Aperçu du régime administratif applicable en matière disciplinaire

A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires¹

4. Le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies dispose que « 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 ».
5. Sous le titre commun « Devoirs, obligations et privilèges », le chapitre I du Statut du personnel et le chapitre I du Règlement du personnel 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 en particulier l'article 1.2 du Statut et la disposition 1.2 du Règlement).

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 ».

B. Faute

6. Le paragraphe a) de l'article 10.1 du Statut du personnel dispose 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 ». La disposition 10.1 c) du Règlement du personnel ajoute que « la décision de diligenter une enquête sur toutes allégations de faute, d'ouvrir une instance disciplinaire ou d'appliquer des mesures disciplinaires relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ou des personnes à qui les pouvoirs voulus sont par lui délégués ». Dans les limites ainsi posées, le Secrétaire général a toute latitude pour définir ce qui constitue une faute et imposer 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.

7. 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. L'examen interne la concernant se poursuit.

C. Équité procédurale

8. Tout chef de service ou autre responsable qui, à l'issue d'une enquête, estime qu'une faute pourrait avoir été commise en saisit le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui décide s'il y a lieu d'engager une procédure disciplinaire. Selon la nature et la complexité des faits en cause, 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.

9. 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 de la faute qui lui est reprochée, 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. À la lumière des explications fournies par ce dernier, le Sous-Secrétaire général 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 examine s'il y a lieu d'appliquer une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues par la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel. Le Secrétaire général adjoint à la gestion peut également décider d'imposer une ou plusieurs mesures administratives. 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 présenter ses observations. Conformément à la disposition 10.2 c) du Règlement du personnel, pareille demande doit être faite,

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](#)).

notamment, 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.

10. D'après la disposition 10.4 a) du Règlement du personnel, le fonctionnaire peut être mis en congé administratif en tout temps à compter du signalement des faits susceptibles de constituer une faute, en attendant l'ouverture d'une enquête et jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire³.

11. 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 au Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, conformément au chapitre XI du Règlement du personnel⁴.

D. Mesures disciplinaires

12. 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.

13. Pour déterminer la mesure indiquée, 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

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 mesure expérimentale a été reconduite en septembre 2014 et demeure en vigueur. La marche 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 (<https://hr.un.org/fr/handbook>), sous la rubrique « Administration de la justice et Questions disciplinaires ». Il est prévu de tenir compte de cette délégation de pouvoir dans la version définitive du projet d'instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire (voir par. 7 ci-dessus). Un groupe de travail s'emploie à examiner plus avant la question de la gestion de la délégation de pouvoir au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions pour le personnel sur le terrain, ainsi qu'il est 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).

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 aux fautes de même type.

E. Autres mesures

14. L'avertissement adressé 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. L'avertissement est une mesure administrative utile pour assurer le respect des normes de conduite et responsabiliser le personnel. L'avertissement écrit est versé au dossier administratif du fonctionnaire. La mise en garde et la lettre 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 rejait sur le travail du fonctionnaire, la question peut être traitée dans le cadre de la gestion de la performance et 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.

III. Récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été appliquées pendant la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017⁵

15. Toutes les affaires qui ont donné lieu à l'application d'une ou plusieurs mesures disciplinaires sont résumées ci-dessous, avec mention de la nature de la faute et de la ou des mesures disciplinaires prononcées par le Secrétaire général. La qualité du fonctionnaire et les autres renseignements le concernant ne sont indiqués que lorsque ces éléments ont été pris en considération pour la détermination de la sanction. Il n'a pas été tenu compte des problèmes de comportement ayant fait l'objet de mesures autres que disciplinaires, bien que des données statistiques les concernant soient présentées à la section IV ci-dessous.

16. Comme il est indiqué ci-dessus, les circonstances aggravantes ou atténuantes sont prises en considération dans la détermination de la sanction et varient selon les faits et circonstances propres à chaque affaire. La récidive, la volonté d'enrichissement personnel et l'importance du préjudice résultant de la faute peuvent, par exemple, constituer des circonstances aggravantes. Les remords sincèrement exprimés par le fonctionnaire ou son empressement à avouer sa faute peuvent, entre autres, être retenus en tant que circonstances atténuantes.

17. 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 la conclusion de l'enquête ou de la procédure disciplinaire, à moins qu'il ne soit dans l'intérêt de l'Organisation qu'elle soit menée à son terme. Dans la grande majorité des affaires mettant en cause

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

d'anciens fonctionnaires, une note est établie et versée au dossier administratif de l'intéressé et il pourrait en être tenu compte si celui-ci venait à réintégrer l'Organisation. À cet égard, on lit ce qui suit à la section 3.9 de l'instruction administrative sur l'administration des engagements à durée déterminée (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, il est fait référence à cette disposition dans le dossier administratif de l'intéressé.

18. 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 sommes correspondantes, et de lui faire rapport à cet égard. Comme il ressort des affaires récapitulées ci-dessous, dans le cas où le préjudice était 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, s'il établit que tel fonctionnaire a commis une faute, le Secrétaire général 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. La révision en cours de l'instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire (voir par. 7) a notamment 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

19. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement une personne qui avait travaillé pour une entité extérieure à l'Organisation puis rejoint un organisme des Nations Unies, en lui faisant des avances non désirées, en lui envoyant des messages de nature sexuelle inappropriés et en continuant de tenter de la contacter. Il y avait des circonstances atténuantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

20. Sans y être autorisé, un fonctionnaire s'est procuré la clé de la résidence d'un fonctionnaire d'un autre organisme des Nations unies et s'y est introduit. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. *Recours* : le délai de recours n'a pas encore expiré.

21. Un fonctionnaire a, à plusieurs reprises, touché les seins d'une fonctionnaire qui travaillait dans son bureau et lui était subordonnée. *Décision* : Amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net et 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.

22. Un fonctionnaire s'est masturbé sur le lieu de travail en présence d'employés d'un prestataire de services de nettoyage et, dans un deuxième cas, en public. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. A été retenue comme circonstance atténuante la grande ancienneté du fonctionnaire au service de l'Organisation dans le cadre de missions. Ont été retenues comme circonstance aggravante les fonctions exercées par le

fonctionnaire dans le domaine de la sécurité. *Recours* : le délai de recours n'a pas encore expiré.

B. Vols et détournements

23. Sans autorisation ni justification raisonnable, un fonctionnaire est entré par la fenêtre dans un bureau où de l'argent était conservé, a fouillé ou tenté d'ouvrir des tiroirs dans ce bureau et n'a pas répondu aux appels répétés d'agents de sécurité qui lui demandaient d'ouvrir la porte. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

24. Un fonctionnaire a pris, sans payer, des produits à l'économat. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

25. Un fonctionnaire a, à des fins personnelles, commandé et reçu des produits en utilisant, sans y être autorisé, des documents et des timbres de l'Organisation. La plupart des produits en question ont été récupérés dans un lieu dont le fonctionnaire avait la possession. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

26. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, tenté de vendre des biens (deux ordinateurs portables) appartenant à l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

27. Un fonctionnaire a pris de l'argent dans le portefeuille d'un fournisseur de l'ONU, à l'insu de celui-ci ou sans son consentement. Ont été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté du fonctionnaire au service de l'Organisation et le fait qu'il a rapidement avoué sa faute. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

28. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris des ruches cérémonielles appartenant à l'Organisation. Ont été retenus comme circonstance atténuante la grande ancienneté du fonctionnaire au service de l'Organisation, ses états de services satisfaisants et sa situation personnelle. Les ruches ont été récupérées. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

29. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris du carburant appartenant à l'Organisation pour le vendre à des tiers. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire exerçait les fonctions de chauffeur. La contrevalet de la quantité de carburant prise à l'Organisation a été recouvrée auprès du fonctionnaire. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué sa faute. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

30. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, retiré des locaux des Nations Unies un groupe électrogène appartenant à l'Organisation et a utilisé un véhicule des Nations Unies à cette fin non autorisée. Il y avait des circonstances atténuantes et des circonstances aggravantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

C. Fraude, fausses déclarations et fausses attestations

31. Un fonctionnaire a présenté un certificat de naissance comportant de fausses informations à l'appui d'une demande de prestations familiales. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. Un montant à peu près équivalent à la prestation reçue était par ailleurs à recouvrer auprès du fonctionnaire. *Recours* : Aucun.

32. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance maladie auprès de l'Organisation trois demandes de remboursement de frais médicaux, établies sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. L'Organisation a subi une perte financière par suite des actes du fonctionnaire. Il y avait des circonstances atténuantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La perte financière devait par ailleurs être recouvrée en partie. *Recours* : Aucun.

33. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance maladie auprès de l'Organisation deux demandes de remboursement de frais médicaux, établies sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. L'Organisation a subi une perte financière par suite des actes du fonctionnaire. Ont été retenus comme circonstances atténuantes la grande ancienneté du fonctionnaire au service de l'Organisation et le fait qu'il a rapidement avoué sa faute. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La perte financière devait par ailleurs être recouvrée en partie. *Recours* : Aucun.

34. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance maladie auprès de l'Organisation deux demandes de remboursement de frais médicaux, établies sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. Il n'a pas obtenu les remboursements demandés. Il y avait des circonstances atténuantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

35. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance maladie auprès de l'Organisation deux demandes de remboursement de frais médicaux, établies sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. Il n'a pas obtenu les remboursements demandés. Il y n'y avait ni circonstances atténuantes, ni circonstances aggravantes. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Le délai de recours n'a pas encore expiré.

36. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance-maladie auprès de l'Organisation une demande de remboursement de frais médicaux, établie sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. L'Organisation a subi une perte financière par suite des actes du fonctionnaire. Il n'y avait ni circonstances atténuantes, ni circonstances aggravantes. *Décision* : Renvoi. La perte financière devait par ailleurs être recouvrée en partie. *Recours* : Le délai de recours n'a pas encore expiré.

37. Un fonctionnaire a présenté au prestataire d'assurance-maladie auprès de l'Organisation une demande de remboursement de frais médicaux, établie sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. Il n'a pas obtenu les remboursements demandés. Il n'y avait ni circonstances atténuantes, ni circonstances aggravantes. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Le délai de recours n'a pas encore expiré.

38. Un fonctionnaire a présenté à L'Organisation 43 faux certificats d'arrêt maladie et au moins huit demandes de remboursement de frais médicaux établies sur la base de factures médicales et de documents falsifiés. L'Organisation a subi une perte financière par suite des actes du fonctionnaire. Il y avait des circonstances

atténuantes et des circonstances aggravantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, assortie d'une amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net. La perte financière devait par ailleurs être recouvrée en partie. *Recours* : le délai de recours n'a pas encore expiré.

39. Un fonctionnaire a faussement déclaré sur la notice personnelle de l'Organisation des Nations Unies le concernant qu'il avait travaillé pour une certaine société de sécurité alors qu'en réalité, cela n'avait jamais été le cas. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire s'était entendu avec d'autres personnes pour falsifier les documents concernant son emploi antérieur présentés à l'Organisation et ont été retenus comme circonstances atténuantes le fait que le fonctionnaire a admis sa faute et le repentir sincère qu'il a exprimé. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

40. Un fonctionnaire a retourné à l'Organisation plusieurs questionnaires relatifs aux prestations familiales, auxquels il avait apporté des réponses qui ne reflétaient pas véritablement son statut matrimonial. Il y avait des circonstances atténuantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. La perte financière devait par ailleurs être recouvrée. *Recours* : Aucun.

41. Un fonctionnaire a retourné à l'Organisation plusieurs questionnaires relatifs aux prestations familiales, auxquels il avait apporté des réponses qui ne reflétaient pas véritablement son statut matrimonial. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La perte financière devait par ailleurs être recouvrée. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

42. Un fonctionnaire a présenté à l'assurance dentaire des demandes de remboursement contenant de fausses informations. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué sa faute. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La perte financière devait par ailleurs être recouvrée. *Recours* : Aucun.

D. Comportement déplacé ou perturbateur

43. Un fonctionnaire a, alors qu'il utilisait un véhicule officiel des Nations Unies, tenu des propos insultants et racistes à l'égard d'une personne étrangère à l'Organisation. *Décision* : Blâme écrit. *Recours* : Le délai de recours n'a pas encore expiré.

44. Un fonctionnaire a refusé de se présenter, comme il en avait reçu l'instruction, à une séance de formation destinée à résoudre des problèmes de comportement professionnel. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire est un agent de sécurité. *Décision* : Blâme écrit. *Recours* : Aucun.

45. Un fonctionnaire a eu un comportement perturbateur dans un bar local et, après avoir absorbé de l'alcool, il a conduit un véhicule des Nations Unies d'une manière qui était dangereuse pour le public et sans faire raisonnablement attention, et il ne s'est pas arrêté lorsqu'il a été prié de le faire par des agents de sécurité. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits. Ont été retenus comme circonstances aggravantes le fait que le fonctionnaire était un agent de sécurité et le fait qu'il avait précédemment été sanctionné pour atteinte à l'ordre public. *Décision* : Cessation de service avec

indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le délai de recours n'a pas encore expiré.

E. Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts

46. Un fonctionnaire s'est livré, sans y avoir été autorisé par le Secrétaire général, à des activités extérieures en éditant et en examinant des documents pour une société de conseil privée gérée par un autre fonctionnaire, et a omis de signaler le comportement répréhensible présumé de ce dernier. Il y avait des circonstances atténuantes. *Décision* : Perte de deux échelons de classe et blâme écrit. *Recours* : Aucun.

47. Un fonctionnaire qui avait été employé par un gouvernement avant de rejoindre l'ONU est resté employé par ce gouvernement pendant plus de trois ans après son entrée au service de l'Organisation. *Décision* : Blâme écrit, perte d'un échelon de classe et amende équivalant à trois mois de traitement de base net. *Recours* : Aucun.

48. Un fonctionnaire a fourni, sans y être autorisé par le Secrétaire général, des services d'interprétation et de traduction à un ou plusieurs organismes extérieurs au système des Nations Unies en échange d'une rémunération. *Décision* : blâme écrit, perte de deux échelons de classe et amende équivalant à trois mois de traitement de base net. *Recours* : Aucun.

49. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, mené des activités pour une entité extérieure qui avait une relation contractuelle avec l'Organisation et participé aux opérations de cette entité, et n'a pas signalé sa relation avec cette entité alors qu'il participait au processus décisionnel concernant l'attribution d'un marché à celle-ci. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

F. Agressions et comportements violents

50. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de sécurité a fait un geste physique agressif lors d'une dispute avec un superviseur. Le fonctionnaire avait déjà été sanctionné pour usage excessif de la force lors d'une intervention en réponse à un incident de sécurité. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

51. Un fonctionnaire a tenté de frapper un autre fonctionnaire lors d'une altercation physique faisant suite à une dispute. Le caractère répréhensible de son comportement est atténué par le fait que l'autre fonctionnaire était à l'origine de l'altercation physique. *Décision* : Rétrogradation d'une classe avec suspension pendant trois ans de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Aucun.

52. Un fonctionnaire a tenté de frapper un autre fonctionnaire lors d'une altercation physique faisant suite à une dispute. Le caractère répréhensible de son comportement est aggravé par le fait qu'il s'était déjà livré à une altercation physique au travail. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

53. À l'occasion d'un mouvement de protestation du personnel, un fonctionnaire a publié des informations concernant des fonctionnaires qui ne participaient pas à ce mouvement. Le caractère répréhensible de son comportement est atténué par le fait

qu'il a supprimé cette publication le jour même et a publié un démenti le lendemain. *Décision* : blâme écrit et perte de deux échelons de classe. *Recours* : Aucun.

54. Un fonctionnaire a physiquement agressé son compagnon et menacé ce dernier ainsi qu'un collègue en braquant sur eux son arme de service. *Décision* : renvoi. *Recours* : Aucun.

55. Un fonctionnaire a agressé physiquement un autre fonctionnaire. A été retenu comme circonstance atténuante le fait qu'il avait été provoqué. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

56. Un fonctionnaire a agressé verbalement, menacé et agressé physiquement d'autres fonctionnaires. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

57. Un fonctionnaire, qui était un agent de sécurité, a frappé un employé d'un prestataire de services de sécurité de l'Organisation, dont il était chargé d'encadrer le personnel. Il y avait des circonstances aggravantes. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

G. Manquement à des obligations juridiques privées

58. Un fonctionnaire a obtenu d'un ou plusieurs autres fonctionnaires de l'Organisation un prêt qu'il a tardé à rembourser ou qu'il n'a pas intégralement remboursé. *Décision* : Blâme écrit et perte de trois échelons de classe. Il a par ailleurs été ordonné au fonctionnaire de rembourser intégralement le montant emprunté. *Recours* : Le délai de recours n'a pas encore expiré.

59. Un fonctionnaire ne s'est pas conformé aux instructions qui lui avaient été données au nom du Secrétaire général au sujet d'une obligation juridique privée non exécutée ayant précédemment fait l'objet d'une sanction. Il y avait des circonstances atténuantes. *Décision* : Rétrogradation d'une classe assortie d'une suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Le délai de recours n'a pas encore expiré.

H. Exploitation et atteintes sexuelles

60. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'exploitation et d'atteintes sexuelles sur la personne d'un mineur. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

61. Un fonctionnaire a eu des relations sexuelles avec une personne bénéficiant de l'assistance des Nations Unies et il l'a payée en échange de ces relations sexuelles. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits constituant le comportement répréhensible. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, assortie d'une amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net. *Recours* : Le délai de recours n'a pas encore expiré.

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

62. Un fonctionnaire a omis de restituer à l'Organisation la partie non utilisée d'une avance de trésorerie. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire au service de l'Organisation. *Décision* : Cessation de

service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La perte encourue devait par ailleurs être recouvrée. *Recours* : Aucun.

63. Un fonctionnaire n'a pas dûment signalé un accident survenu alors qu'il conduisait un véhicule de l'Organisation. *Décision* : Blâme écrite, perte d'un échelon de classe et amende équivalant à un mois de traitement de base net. Il a par ailleurs été ordonné au fonctionnaire de rembourser l'Organisation du montant estimé du dommage causé au véhicule. *Recours* : Aucun.

64. Un fonctionnaire a conduit en état d'ébriété un véhicule de l'Organisation. A été retenue comme circonstance atténuante, notamment, la grande ancienneté du fonctionnaire au service de l'Organisation. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

65. Un fonctionnaire a utilisé un véhicule de l'Organisation à des fins d'enrichissement personnel. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire a tiré un avantage financier de son utilisation abusive du véhicule de l'Organisation. *Décision* : Blâme écrite assorti de la perte de trois échelons de classe et d'une suspension, pendant une période d'un an, du droit à toute augmentation de traitement, et amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net.

J. Prévarication

66. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de gestion des ressources humaines a sollicité d'une personne candidate à un emploi à l'Organisation un pot-de-vin en rapport avec le recrutement de cette personne. *Décision* : Renvoi. *Recours* : Aucun.

67. Un fonctionnaire a proposé d'aider une personne extérieure à l'Organisation à y obtenir un emploi et a accepté en échange des paiements de cette personne. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué sa faute. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement et amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net. *Recours* : Aucun.

68. Un fonctionnaire a abusé de sa situation à l'Organisation pour en tirer un avantage financier personnel et il a sollicité et/ou accepté des paiements d'un ou plusieurs sous-traitants de 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.

K. Autres

69. Un fonctionnaire a omis de signaler, alors qu'il en avait connaissance, qu'un autre fonctionnaire avait enfreint les dispositions du Statut et du Règlement du personnel. *Décision* : Blâme écrite. *Recours* : Aucun.

70. Un fonctionnaire occupant un poste subalterne a aidé un autre fonctionnaire à tricher lors de deux évaluations écrites effectuées dans le cadre d'opérations officielles de recrutement. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire n'en a tiré aucun avantage personnel. *Décision* : Rétrogradation d'une classe avec suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : Aucun.

71. Un fonctionnaire de rang supérieur a triché lors de deux évaluations écrites effectuées dans le cadre d'opérations officielles de recrutement et a sollicité l'aide d'un autre fonctionnaire à cette fin. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire occupait un poste de direction et avait des responsabilités de contrôle, notamment dans le domaine des ressources humaines. Ont été retenus comme circonstances atténuantes la grande ancienneté du fonctionnaire au service de l'Organisation et le fait qu'il a rapidement admis les faits. *Décision* : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et avec indemnité de licenciement. *Recours* : Aucun.

72. Un fonctionnaire a, en sa qualité de chef d'une équipe de sécurité, donné pour instruction aux membres de l'équipe de ne pas signaler des faits commis par un des leurs susceptibles de constituer un manquement et a lui-même omis de porter ces faits à la connaissance d'un fonctionnaire de rang supérieur. *Décision* : Suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion et blâme écrit. *Recours* : Formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

73. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'avoir établi une documentation fallacieuse au sujet de son emploi à l'Organisation. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits. *Décision* : Blâme écrit. *Recours* : Aucun.

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

A. Affaires closes au cours de la période considérée

74. Les tableaux de la présente section renseignent sur le nombre et l'issue des affaires closes au cours de la période considérée, y compris celles qui n'ont pas donné lieu à l'application d'une mesure disciplinaire. Des informations sont également fournies au sujet des recours formés devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel à l'encontre des mesures disciplinaires imposées depuis le 1^{er} juillet 2009.

75. En règle générale, la durée de l'instance disciplinaire varie en fonction de la complexité de l'affaire, de la quantité et la qualité des éléments de preuve fournis à l'occasion du renvoi au Bureau de la gestion des ressources humaines, ainsi que de la nécessité de tout éclaircissement ou complément d'information après examen par ce dernier. Comme il a été signalé précédemment, la jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel concernant la norme de preuve et les exigences relatives à la fiabilité des déclarations des témoins continue d'ajouter à la rigueur de l'examen auquel est tenu le Bureau de la gestion des ressources humaines et exige que des preuves supplémentaires soient recueillies au besoin par les entités chargées d'enquêter⁶.

⁶ En particulier, l'arrêt rendu en l'affaire *Molari* (2011-UNAT-164), dans lequel le Tribunal d'appel a déclaré que, en cas d'instance disciplinaire pouvant aboutir à un licenciement, la norme applicable était celle de la « preuve claire et convaincante », a souvent conduit le Bureau de la gestion des ressources humaines à demander, après la saisine initiale, des compléments d'information aux entités chargées d'enquêter. Par ailleurs, dans une décision récente rendue en l'affaire *Applicant* (UNDT/2013/086), le Tribunal du contentieux administratif a également appliqué la norme de la preuve « claire et convaincante » à l'occasion d'un recours formé contre la rétrogradation imposée à titre de sanction. Par ailleurs, le Tribunal d'appel a établi des exigences de forme supplémentaires en ce qui concerne les déclarations de témoins (affaire *Nyambuza*).

76. La durée d'une 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 disciplinaire, laquelle peut s'éterniser du fait que le fonctionnaire est en droit de demander des prorogations de délai pour obtenir conseil. Après que le fonctionnaire a répondu aux allégations, il est souvent nécessaire de solliciter des compléments d'information ou de preuve de la part de l'entité chargée d'enquêter et de ménager de nouveau au fonctionnaire la faculté de présenter ses observations⁷. Les demandes de prorogation présentées par les membres du personnel ou le Bureau de l'aide juridique au personnel pour répondre aux communications du Bureau de la gestion des ressources humaines ajoutent également à la durée des instances.

77. Les tableaux 1 et 2 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 celle-ci. Le délai moyen de traitement des affaires après renvoi au Bureau a été de 7,7 mois, ce qui constitue une légère diminution par rapport à la période précédente (8,6 mois).

Tableau 1

Affaires closes entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2017

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>
Renvoi	8
Cessation de service avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement	32
Autres sanctions disciplinaires	15
Mesures administratives	10
Classement sans suite	8
Absence de suite disciplinaire	16
Cessation de service avant ou après la saisine du Bureau de la gestion des ressources humaines, mais avant la conclusion de l'instance disciplinaire	40
Autres	3
Total	132^a

^a On recense 132 décisions, qui ont permis de classer 136 affaires. La cessation de service ou le licenciement de deux fonctionnaires a respectivement mis fin à deux et à trois instances, pour un total de cinq affaires. Une mesure administrative imposée à un membre du personnel a clos deux affaires.

78. Seize des 136 affaires menées à terme au cours de la période considérée, soit 12 %, n'ont pas été traitées par la voie disciplinaire. Au cours des quatre périodes précédentes, prenant fin les 30 juin 2013, 2014, 2015 et 2016, ce pourcentage s'élevait respectivement à 27, 20, 15 et 8. La décision d'opter, dans telle ou telle affaire, pour la voie disciplinaire dépend des faits et circonstances qui lui sont propres. On estime que, depuis l'arrêt rendu en l'affaire *Molari* (2011-UNAT-164), dans lequel le Tribunal d'appel a jugé que, dans les cas où l'instance pouvait aboutir à un licenciement, la faute devait être établie par des éléments de preuve clairs et convaincants, les entités chargées d'enquêter mènent des investigations plus poussées et tiennent davantage compte des demandes de complément d'information

⁷ 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).

présentées par le Bureau de la gestion des ressources humaines. Cela a conduit à un recours généralement plus fréquent à la procédure disciplinaire, en comparaison de la période qui a suivi la mise en place du nouveau système d'administration de la justice.

Tableau 2

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

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>
1 ^{er} juillet 2016-30 juin 2017	136
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

79. Si l'on a pu constater une légère diminution du nombre d'affaires closes par rapport à la période précédente, ce nombre reste supérieur à la moyenne des quatre dernières périodes⁸. Pendant la période considérée, 55 sanctions disciplinaires ont été appliquées⁹. Au cours des quatre périodes précédentes, closes les 30 juin 2016, 2015, 2014 et 2013, le nombre des mesures disciplinaires prises avait été respectivement de 67, 64, 39 et 43. Bien qu'on observe une légère baisse par rapport aux deux dernières périodes examinées, le nombre de sanctions disciplinaires imposées reste conforme à la moyenne des quatre dernières périodes¹⁰.

80. S'agissant de la charge de travail du Bureau de la gestion des ressources humaines, il convient de rappeler que, au-delà de son rôle dans les affaires dont il est saisi en vue d'une éventuelle procédure disciplinaire, le Bureau intervient également dans le cadre des plaintes portées, 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), contre les plus hauts fonctionnaires. 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, par écrit et de manière circonstanciée, les plaignants et les auteurs présumés des conclusions. En outre, il fournit régulièrement des conseils aux autres bureaux sur le traitement des plaintes portées sur le fondement de cette circulaire. Étant donné la complexité et le caractère délicat de ces affaires, ce suivi tend à mobiliser des ressources exceptionnellement importantes.

81. La charge de travail du Bureau de la gestion des ressources humaines en matière disciplinaire comprend également la représentation du Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif, notamment en cas de suspension de l'exécution de la décision ou dans les affaires les plus complexes de licenciement pour faits antérieurs. En outre, il conseille le Secrétaire général adjoint à la gestion en ce qui concerne les demandes de placement en congé administratif sans traitement et les licenciements pour faits antérieurs en matière disciplinaire dans les autres entités des Nations Unies, suivant un processus d'examen plus limité. Il fournit régulièrement des avis, sur demande, à différents bureaux clients,

⁸ Le nombre moyen d'affaires closes au cours des quatre dernières périodes est de 130,25.

⁹ Ce chiffre correspond à la clôture de 58 dossiers, étant donné que, s'agissant de deux fonctionnaires, la sanction prononcée a permis de fermer respectivement deux et trois dossiers.

¹⁰ Le nombre moyen de sanctions disciplinaires appliquées au cours des quatre dernières périodes est de 53.

notamment dans les affaires les plus complexes de licenciement pour des faits antérieurs, et participe aux travaux de comités et de groupes de travail en matière disciplinaire.

82. Au paragraphe 40 de sa résolution 71/263, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de faire figurer, dans son prochain rapport, des renseignements sur les incidences que la version modifiée de la disposition 10.4 aurait sur les enquêtes. Cette modification a eu pour effet de supprimer la limite de trois mois applicable au placement initial d'un fonctionnaire en congé administratif. Le Bureau des Services de contrôle interne a déclaré que, compte tenu de l'adoption récente de la disposition, ses incidences sur les activités d'investigation restaient encore inconnues. Il a toutefois ajouté que la suppression de la limite temporelle permettait une plus grande souplesse en matière d'investigation, même si l'objectif restait de mener l'enquête à bien dans un délai de trois mois lorsque le fonctionnaire est en congé administratif sans traitement. Dans cette perspective, il a ajusté l'ordre de priorité des différentes enquêtes en cours.

B. Recours contre les sanctions disciplinaires

83. 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 2009¹¹. Au cours de la période précédente, prenant fin le 30 juin 2016, un recours a été formé dans 17 affaires, soit 25 %¹². Au cours de la période couverte par le présent rapport¹³, il y a eu augmentation du nombre de recours par rapport aux périodes précédentes, sauf deux d'entre elles.

¹¹ Au cours des huit dernières années, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel des Nations Unies ont été saisis de recours introduits contre des mesures disciplinaires imposées tant avant le 1^{er} juillet 2009, sous le régime de l'ancien système d'administration de la justice, qu'après cette date. Il n'est pas tenu compte, dans les tableaux figurant dans la présente section, des recours introduits contre les mesures disciplinaires imposées avant la mise en place du nouveau système d'administration de la justice ou de leur issue.

¹² Le chiffre indiqué dans le rapport précédent (A/71/186) ne tenait pas compte des affaires dont il n'avait pas encore été interjeté appel à la date de présentation. Ce chiffre a été actualisé en fonction du nombre d'affaires closes pendant la période précédente et portées en appel après la fin de celle-ci. En conséquence, le pourcentage des affaires où des sanctions disciplinaires ont été contestées au cours de la période précédente est passé à 25, soit 17 affaires (contre 11).

¹³ Au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017, un recours a été formé dans 10 des 55 affaires ayant abouti à l'application d'une sanction disciplinaire et dans lesquelles le délai de recours était expiré. Des sanctions disciplinaires ont été imposées dans 13 affaires où le délai de recours n'avait pas encore expiré au moment de l'établissement du présent rapport.

Tableau 3
Recours introduits contre des sanctions disciplinaires imposées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 30 juin 2017

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
1 ^{er} juillet 2016-30 juin 2017	10	18
1 ^{er} juillet 2015-30 juin 2016	17	25
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
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

84. Le nombre de décisions rendues par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel sur les sanctions disciplinaires imposées au Secrétariat après le 1^{er} juillet 2009 demeure relativement faible. Les deux juridictions continuent d'accorder beaucoup d'attention à la question de savoir si les faits sur lesquels reposent les mesures disciplinaires ont été établis conformément à la norme applicable. Elles font preuve d'une déférence considérable à l'égard du pouvoir d'appréciation du Secrétaire général en ce qui concerne la proportionnalité de la sanction imposée. Le tableau 4 renseigne de manière générale sur l'issue des recours formés devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel contre les sanctions disciplinaires imposées au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2009 à ce jour.

Tableau 4
Issue des recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 30 juin 2017

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Issue favorable au défendeur et désistement du fonctionnaire devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel	37	76
Règlement	8	17,5
Issue défavorable au défendeur ^b	3	6,5
Total	48	100
Recours du fonctionnaire en instance devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel ou délai de recours non encore expiré	24	

^a Sont compris les cas de figure suivants : le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif et le fonctionnaire ne se pourvoit pas devant le Tribunal d'appel; le défendeur l'emporte 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 Sont compris 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 l'emporte devant le Tribunal du contentieux administratif et le défendeur ne se pourvoit pas devant le Tribunal d'appel.

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

85. 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 nombre de dossiers ouverts au cours des quatre périodes précédentes.

86. Le nombre de dossiers reçus au cours de la période considérée montre une légère baisse par rapport aux quatre 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 2016-30 juin 2017	123
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

87. La proportion d'affaires reçues au cours de la période actuelle qui concernent des fonctionnaires des services extérieurs est de 70 %. Au cours des quatre périodes précédentes, les taux correspondants étaient respectivement de 68, 84, 51 et 63. Le pourcentage d'affaires émanant des missions sur le terrain est globalement conforme à celui des périodes précédentes.

Tableau 6

Origine des affaires reçues par le Bureau de la gestion des ressources humaines entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2017

<i>Origine</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Affaires concernant des fonctionnaires en poste au Siège de l'ONU et dans les bureaux hors Siège	36	30
Affaires concernant des fonctionnaires des services extérieurs	87	70
Total	123	100

<i>Type de faute</i>	<i>Nombre</i>
Abus de pouvoir/harcèlement/discrimination	16
Agression (verbale ou physique)	7
Fraude, fausses déclarations et fausses attestations	42
Comportement déplacé ou perturbateur	6
Détournement de biens ou de matériel de l'Organisation	6
Manquement à des obligations personnelles	1
Représailles	1
Exploitation et atteintes sexuelles	4

Type de faute	Nombre
Vol et détournement	22
Activités extérieures non autorisées et conflit d'intérêts	10
Violation des lois locales	2
Irrégularités dans le processus d'achat	1
Autres	5
Total	123

Remarque : 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 été saisi du nombre de dossiers suivant : 14 (2016-2017), 19 (2015-2016), 5 (2014-2015), 16 (2013-2014) et 8 (2012-2013).

V. Faits pouvant constituer une infraction pénale

88. 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, 24 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.

VI Conclusion

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