



Assemblée générale

Distr. générale
20 novembre 2019
Français
Original : anglais

Soixante-quatorzième session
Point 140 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le rapport sur la pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale portant sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64), qui est le premier rapport du genre à couvrir une année civile de 12 mois (voir A/73/183, par. 3). À cette occasion, il a rencontré des représentantes et des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des éclaircissements et des compléments d'information avant de lui faire parvenir des réponses par écrit le 12 novembre 2019.

2. Le rapport a été établi en application de la résolution 59/287, dans laquelle 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. Dans son rapport, le Secrétaire général présente les grandes lignes de la procédure administrative en matière disciplinaire, dresse un récapitulatif des affaires ayant donné lieu à des mesures disciplinaires et livre des données sur les affaires reçues et closes au cours de la période considérée (A/74/64, sections II, III et IV).

Nombre d'affaires

3. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que 149 affaires ont été renvoyées au Bureau des ressources humaines en vue de mesures disciplinaires éventuelles en 2018, contre 123 affaires au cours de la période annuelle précédente. Sur ces 149 affaires, 51 portaient sur des faits de fausses déclarations et de fausses attestations, 32 sur des faits d'abus de pouvoir, de harcèlement ou de discrimination (dont 16 de harcèlement sexuel) et 20 sur des faits de vol et de détournement. Quant à l'origine des affaires, le Secrétaire général précise que 91 (61 %) concernaient des fonctionnaires en poste sur le terrain et 58 (39 %) des fonctionnaires en poste au Siège



de l'Organisation des Nations Unies et dans les bureaux hors siège (ibid., tableaux 6, 7 et 8). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le principal type d'affaires était les faits de fausses déclarations de fausses certifications dans le cas du personnel sur le terrain (43 affaires) et les faits d'abus de pouvoir, de harcèlement ou de discrimination dans celui du personnel non affecté sur le terrain (24 affaires). Le Comité s'est fait communiquer un tableau indiquant la répartition des fautes professionnelles reprochées par catégorie de fonctionnaires. D'après les informations qui lui ont été transmises, le Comité relève que 58,3 % des affaires reçues en 2018 mettaient en cause des agents des services généraux, 35 % des administrateurs et 6,7 % des directeurs et fonctionnaires de rang supérieur.

4. Le Secrétaire général indique que 129 affaires ont été closes en 2018, contre 136 au cours de la période annuelle précédente. Soixante mesures disciplinaires ont été imposées en 2018, contre 55 au cours de la période annuelle précédente. Il est également indiqué que le nombre de sanctions disciplinaires prononcées est resté dans la moyenne des quatre périodes annuelles précédentes. Les mesures disciplinaires imposées en 2018 comprenaient 6 licenciements, 28 cessations de service et 26 sanctions diverses (ibid., par. 77 et tableau 1). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que 49 mesures avaient été imposées à des fonctionnaires en poste sur le terrain, 8 à des fonctionnaires au Siège et 3 à des fonctionnaires dans les bureaux extérieurs.

5. Le Secrétaire général indique dans son rapport que le délai de règlement des affaires en 2018 a varié de 3,3 à 8,2 mois selon l'entité chargée de l'enquête (ibid., tableau 2). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, sur les cinq années précédentes, le délai moyen entre la date de saisine du Bureau des ressources humaines et la date de clôture des affaires a été de 7,7 mois. **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale engage les entités chargées des enquêtes à redoubler d'efforts pour accélérer le règlement des affaires.**

6. On trouve également dans le rapport des renseignements sur le nombre de recours formés contre les sanctions disciplinaires au 31 décembre 2018 (ibid., par. 80 et 81, tableaux 4 et 5). Le Comité consultatif s'est fait communiquer des informations actualisées faisant apparaître qu'entre le 1^{er} juillet 2009 et le 11 octobre 2019, 70 mesures disciplinaires ont été contestées devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel. Dans 58 de ces affaires, soit les défendeurs ont eu gain de cause soit les requérants se sont désistés.

7. Ayant demandé des informations, le Comité consultatif a été informé que le nombre des affaires renvoyées aux fins de poursuites disciplinaires et celui des recours étaient stables depuis 2015 (262,5 affaires par an en moyenne). Néanmoins, le nombre de recours formés contre les sanctions disciplinaires en instance devant le Tribunal du contentieux administratif ne cesse de croître, passant de 16 en 2015 à 32 au 30 septembre 2019. **Le Comité consultatif note avec préoccupation que le nombre de recours formés contre les sanctions disciplinaires en instance a doublé depuis 2015. Le Comité compte que tout sera fait pour résorber cet arriéré et recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de lui faire rapport à ce sujet dans son prochain rapport (voir également A/74/7/Add.10, par. 12).**

Observations diverses

8. En ce qui concerne le cadre normatif relatif au harcèlement et à la discrimination, le Comité consultatif s'est fait communiquer des renseignements sur la politique révisée relative à l'interdiction de la discrimination et du harcèlement. Cette directive comprend des dispositions visant à protéger les fonctionnaires susceptibles de se trouver dans une situation de vulnérabilité, tels que ceux qui

témoignent devant le Tribunal du contentieux administratif, présentent une demande de contrôle hiérarchique ou exercent des fonctions de représentant du personnel (ST/SGB/2019/8). Ces dispositions complètent la politique existante en matière de protection contre les représailles (ST/SGB/2017/2/Rev.1). Le Comité a également été informé, après avoir demandé des explications, que le Bureau des ressources humaines avait élaboré et dispensé, avec le Bureau des services de contrôle interne (BSCI), une formation de cinq semaines à la conduite des enquêtes sur les faits de harcèlement et d'abus de pouvoir. Par ailleurs, dans le cadre de l'action menée pour renforcer la responsabilité en cas de faute et en particulier de faute à caractère sexuel, six postes supplémentaires d'enquêteur du BSCI ont été autorisés en juillet 2018 et de nouveaux enquêteurs du BSCI ont pris leurs fonctions en 2019. Le Comité a été informé que le nombre d'affaires de harcèlement sexuel renvoyées aux fins de poursuites disciplinaires était passé de 4 en 2017 à 16 en 2018 et à 17 au 30 septembre 2019 et qu'il fallait voir dans cette évolution la conséquence de l'engagement pris par le Secrétaire général de renforcer la responsabilité. **Le Comité consultatif prend note des mesures engagées pour renforcer la responsabilité en matière disciplinaire, notamment de l'actualisation des directives applicables et de l'amélioration des moyens d'enquête. Le Comité compte que les efforts se poursuivront pour améliorer la sensibilisation et pour enquêter rapidement sur les faits afin que les auteurs de faute professionnelle avérée soient sanctionnés.**

9. Sur la question des faits d'exploitation et d'atteintes sexuelle avérés, on trouve aux paragraphes 61 à 65 du rapport du Secrétaire général un résumé détaillé de cinq affaires traitées pendant la période considérée, dont une affaire impliquant un mineur. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que cette dernière affaire avait été renvoyée aux autorités nationales compétentes en 2017, conformément aux résolutions applicables de l'Assemblée générale sur la responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies. Le Comité a également été informé que, sur les 23 affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles renvoyées aux fins de poursuites disciplinaires depuis le 1^{er} janvier 2014, 14 avaient débouché sur des sanctions disciplinaires ou administratives, 3 avaient donné lieu à une inscription au dossier administratif et 6 avaient été classées sans suite pour insuffisance de preuves. Sur les 17 affaires ayant donné lieu à des suites, 10 ont été renvoyées aux autorités nationales. Le Secrétaire général indique dans son rapport qu'en 2018, 11 affaires présentant des éléments sérieux de nature à faire présumer l'existence d'une infraction pénale ont été renvoyées aux États Membres (A/74/64, par. 86 et tableau 9).

10. S'agissant d'une question connexe concernant le cadre juridique applicable aux violations des règles de confidentialité, le Comité consultatif a été informé, après avoir demandé des informations, que, suivant l'alinéa i) de l'article 1.2 du Statut du personnel, les fonctionnaires ne peuvent communiquer des informations confidentielles ou des documents officiels que dans l'exercice normal de leurs fonctions ou sur autorisation préalable. Par ailleurs, l'alinéa d) du même article prévoit que les informations obtenues par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions officielles ne peuvent être communiquées sans autorisation et que les vues d'un État Membre ne doivent pas être sollicitées. Le Comité a également été informé que, si un manquement à cette obligation caractérisait une conduite répréhensible, la question de savoir si la communication d'une information était constitutive d'une faute professionnelle dépendait du contexte.

11. Au paragraphe 87 de son rapport, le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à prendre note du rapport. **Sous réserve des observations et recommandations formulées dans le présent rapport, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport.**