



Assemblée générale

Distr. générale
7 mars 2019
Français
Original : anglais

Soixante-quatorzième session
Point 142 de la liste préliminaire*
Gestion des ressources humaines

Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018

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} janvier au 31 décembre 2018.

L'Assemblée générale est invitée à en prendre note.

* [A/74/50](#).



I. Introduction

1. Établi en application du paragraphe 16 de la résolution 59/287, dans lequel l'Assemblée générale priait 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, conformément aux règlements et autres textes en vigueur, le présent rapport porte sur la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018. Il s'agit du premier rapport sur le sujet qui couvre une période de 12 mois correspondant à l'année civile et non une période allant du 1^{er} juillet au 30 juin.

2. La section II donne un aperçu du régime administratif applicable en matière disciplinaire, y compris l'instruction administrative intitulée « Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire » (ST/AI/2017/1), afin de permettre la mise en contexte des informations figurant dans les sections III et IV. Comme suite aux dispositions transitoires énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/2017/1, certaines des affaires recensées dans le présent rapport demeuraient régies par l'instruction administrative sur les mesures et procédures disciplinaires révisées (ST/AI/371 et ST/AI/371/Amend.1).

3. La section III contient un récapitulatif des affaires de faute closes au cours de la période considérée. Les données figurant à la section IV renseignent sur l'issue des affaires closes au cours de la période de 12 mois à l'examen, y compris celles n'ayant pas eu de suites disciplinaires, ainsi que sur les recours introduits contre les sanctions disciplinaires prononcées depuis le 1^{er} juillet 2009 et sur le nombre et la nature des affaires renvoyées au Bureau des ressources humaines pendant la période considérée. La section IV contient également des données comparatives se rapportant à la période considérée et aux périodes annuelles antérieures à compter du 1^{er} juillet 2009. Enfin, la section V renseigne sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits susceptibles de constituer une infraction pénale.

4. Un recueil actualisé des mesures disciplinaires¹ a été publié au cours de la période considérée dans le but d'informer tous les fonctionnaires de l'Organisation des cas les plus courants de faute professionnelle depuis le 1^{er} juillet 2009 ainsi que de leurs suites disciplinaires, l'anonymat des fonctionnaires en cause étant préservé. Le récapitulatif des affaires de faute closes figurant à la section III sera ajouté à ce recueil en 2019.

II. Aperçu du régime administratif applicable en matière disciplinaire

A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires²

5. 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

¹ Recueil des mesures disciplinaires : pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale pour la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2017. Disponible à l'adresse <https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/handbook/Compendium%20of%20disciplinary%20measures.pdf> (en anglais uniquement).

² Les dispositions relatives au statut, aux droits et aux devoirs du fonctionnaire ainsi qu'aux questions disciplinaires peuvent être consultées en ligne dans le Manuel de gestion des ressources humaines (consultable à l'adresse suivante : <https://hr.un.org/fr/handbook>), sous les rubriques « Devoirs, obligations et privilèges » et « Administration de la justice et questions disciplinaires ».

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 ».

6. Sous le titre commun « Devoirs, obligations et privilèges », l'article premier du Statut du personnel et le chapitre I du Règlement du personnel consacrent 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).

7. 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 ».

8. 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.

9. Des exemples de manquements passibles de sanctions disciplinaires sont énumérés au paragraphe 3.5 de l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#). Il y a lieu de se reporter également aux circulaires du Secrétaire général portant respectivement sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir ([ST/SGB/2008/5](#)), les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels ([ST/SGB/2003/13](#)) et la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

B. Instance disciplinaire

10. L'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) a été promulguée le 26 octobre 2017. Conformément aux dispositions transitoires de celle-ci, les enquêtes engagées avant le 26 octobre 2017, de même que toutes instances disciplinaires faisant suite à ces enquêtes, demeurent régies par les dispositions de l'instruction administrative [ST/AI/371](#) et [ST/AI/371/Amend.1](#).

11. Sous le régime de l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#), toute allégation de conduite répréhensible doit être portée à l'attention du Bureau des services de contrôle interne (BSCI). Saisi d'une telle allégation, le BSCI peut décider soit de l'examiner, soit de la renvoyer au fonctionnaire responsable pour évaluation et enquête éventuelle. Il doit être tenu au courant des décisions prises par les responsables en ce qui concerne les allégations de conduite répréhensible.

12. L'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) énonce les normes minimales applicables à la conduite d'enquêtes (section 6) et précise qu'il convient d'accuser réception des dénonciations de conduite répréhensible auprès de la personne ayant signalé les faits (section 4). Y sont également exposées en détail certaines procédures concernant le fonctionnaire visé par l'enquête. Par exemple, le fonctionnaire doit être informé par écrit, avant l'entretien à tenir dans le cadre de l'enquête ou au début de celui-ci, de sa mise sous enquête et de la nature des allégations portées contre lui. En

outre, il peut maintenant être accompagné par un membre du personnel de son choix agissant en qualité d'observateur pendant l'entretien.

13. L'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) énumère également les conditions dans lesquelles le fonctionnaire peut être mis en congé administratif avec ou sans traitement, conformément à la disposition 10.4 a) du Règlement du personnel. Ainsi, le fonctionnaire peut être mis en congé administratif en tout temps après le dépôt d'allégations de conduite répréhensible, la durée du congé pouvant être prolongée jusqu'à la conclusion de l'instance disciplinaire. Selon les circonstances de l'affaire, le congé administratif peut être imposé avec ou sans traitement. Ainsi qu'en témoigne l'instruction administrative, la disposition 10.4 c) du Règlement du personnel prévoit que, en matière d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, le fonctionnaire peut être mis en congé administratif sans traitement lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il a eu le comportement reproché. L'instruction administrative précise que le fonctionnaire mis en congé administratif sans traitement continue d'avoir droit à certaines prestations et à certains avantages.

14. Les sections 7, 8 et 9 de l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) exposent les différentes étapes qui suivent la fin de l'enquête. Si le Sous-Secrétaire général aux ressources humaines décide d'engager une procédure disciplinaire, le fonctionnaire en cause doit être informé par écrit de la faute qui lui est reprochée ainsi que de la possibilité qu'il a de produire des observations à ce sujet et du droit qui est le sien 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. À la lumière des explications fournies, 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, le Secrétaire général adjoint chargé du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité 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. Dans certains cas, la première disposition prise au sujet d'une question portée à l'attention de l'administration est de demander au fonctionnaire de formuler des observations. Conformément à la disposition 10.2 c) du Règlement du personnel, pareille demande doit être faite, notamment, s'il est envisagé d'adresser un avertissement au fonctionnaire et afin d'aider le Sous-Secrétaire général aux ressources humaines à décider s'il convient d'engager une procédure disciplinaire.

15. 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 personnel³.

C. Mesures disciplinaires

16. 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 ;

³ 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 (<http://www.un.org/fr/internaljustice/>).

- 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.

17. 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. 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. 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. 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.

D. Autres mesures

18. 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. 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 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.

III. Récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été appliquées pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018⁴

19. 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. 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

⁴ Les renseignements figurant dans les résumés étaient exacts à la date de soumission du présent rapport.

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.

20. Les affaires portées devant le Secrétaire général ne donnent pas toutes lieu à des mesures disciplinaires ou autres. Si le Bureau 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 majorité des affaires mettant en cause 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.

21. 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 la majorité des cas où le préjudice était quantifiable, ou bien l'Organisation a procédé au recouvrement des sommes ou biens perdus, ou bien le fonctionnaire a restitué les sommes en question, ou bien il a été décidé de recouvrer la valeur des pertes subies.

A. Abus de pouvoir, harcèlement et discrimination

22. Un fonctionnaire a harcelé un autre fonctionnaire en lui envoyant notamment des messages intimidants et insultants depuis une adresse courriel officielle et en lui passant des appels téléphoniques incessants et intimidants. Des circonstances atténuantes importantes et impérieuses ont été retenues. *Décision* : blâme écrit et rétrogradation avec suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun, sanction acceptée.

23. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement un autre fonctionnaire en lui faisant des avances et en lui proposant de l'argent lorsque ses avances ont été rejetées. Ce fonctionnaire a également eu un comportement perturbateur à une autre occasion. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a admis une partie des faits. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

24. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement un autre membre du personnel des Nations Unies en lui envoyant des messages à caractère sexuel et des photographies obscènes et en cherchant établir un contact physique non désiré. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a admis les faits. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

B. Vol et détournement

25. Un fonctionnaire exerçant les fonctions d'assistant à la gestion du matériel a obtenu six perceuses appartenant à l'Organisation sans autorisation. Il a détourné des moyens informatiques et des moyens de communication de l'Organisation et donné de fausses informations à ses collègues au sujet des perceuses. A été retenue comme

circonstance atténuante la restitution des biens. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

26. Un fonctionnaire a reçu de la part d'un collègue de l'argent qu'il était censé déposer sur un compte appartenant à l'Organisation. Il a gardé l'argent et fourni un faux récépissé de dépôt. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a admis les faits. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

27. Un fonctionnaire exerçant les fonctions de chauffeur a retiré d'un entrepôt des biens appartenant à l'Organisation qu'il n'a pas ensuite déposés dans un lieu autorisé. A été retenue comme circonstance atténuante la grande ancienneté du fonctionnaire. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

28. Un fonctionnaire a récupéré sans autorisation des articles appartenant à l'Organisation dans un point de vente, qu'il a transportés vers un lieu inconnu. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

29. Un fonctionnaire s'est servi d'un véhicule de l'ONU pour transférer, sans autorisation, une grande quantité de munitions (la quantité exacte est inconnue) d'un complexe des Nations Unies aux locaux d'une entreprise privée. Il a également tenté d'entraver le bon déroulement d'une enquête dûment autorisée sur cette affaire. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

30. Un fonctionnaire exerçant les fonctions de technicien automobile a tenté de prendre, sans autorisation, des pièces de rechange pour véhicules appartenant à l'Organisation. Les biens ont été récupérés. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

C. Fausses déclarations et fausses attestations

31. Un fonctionnaire a écrit une lettre sur une question ayant trait à la douane locale en prétendant agir dans l'exercice de ses fonctions. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a admis les faits et qu'il n'existe pas de preuve d'un quelconque gain personnel. *Décision* : blâme écrit et rétrogradation d'une classe avec suspension, pendant un an, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

32. Se servant des moyens informatiques et des moyens de communication de l'Organisation, un fonctionnaire a dit à une tierce partie qu'il pouvait acheter pour elle des véhicules d'occasion d'une mission, ce qui était faux. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

33. À maintes reprises, un fonctionnaire a omis de soumettre sa demande de congé et fourni de fausses informations concernant ses absences tout en certifiant que ses déclarations étaient exactes. Plusieurs circonstances atténuantes importantes et impérieuses ont été retenues, notamment le fait que le fonctionnaire a rapidement admis les faits. *Décision* : blâme écrit et perte de 10 échelons de classe avec

suspension, pendant un an, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun, sanction acceptée.

34. À maintes reprises, un fonctionnaire a fourni, en connaissance de cause, de fausses informations concernant un membre de sa famille employé par l'Organisation. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a admis les faits. *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. Pour tenter de justifier une absence prolongée de la mission, un fonctionnaire a fourni de fausses informations à l'Organisation, notamment au sujet du lieu où il se trouvait. Il a également certifié des états de présence mensuels inexacts et prétendu avoir perdu son laissez-passer des Nations Unies. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

36. Un fonctionnaire a établi des documents officiels de l'ONU sans autorisation dans le but de s'en servir pour traverser une frontière avec une personne ne travaillant pas pour l'Organisation. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

37. Dix fonctionnaires ont omis de déclarer dans leurs dossiers de candidature ou d'autres documents soumis à l'ONU que des membres de leur famille étaient employés par l'Organisation. Ont été retenus comme circonstances atténuantes importantes le fait que ces fonctionnaires ont rapidement admis les faits et qu'ils avaient beaucoup d'ancienneté en tant qu'agents des services généraux dans une mission difficile. *Décision* : rétrogradation avec suspension de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

38. Un fonctionnaire a soumis un dossier de candidature contenant de fausses déclarations concernant ses diplômes. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que, au cours de l'instance disciplinaire, le fonctionnaire a envoyé (ou demandé à un tiers d'envoyer) des lettres qu'il a fait passer pour celles d'une université et qui contenaient d'autres fausses déclarations au sujet de ses diplômes. *Décision* : renvoi. *Recours* : aucun.

39. Un fonctionnaire s'est procuré de faux documents qu'il a soumis à l'ambassade d'un État Membre, s'attribuant une fonction et un titre inexacts et détournant à cette fin les moyens informatiques et moyens de communication de l'Organisation. Ont été retenus comme circonstances aggravantes l'atteinte portée à la réputation de l'Organisation et le fait que le fonctionnaire s'était assuré le concours d'un collègue. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a admis les faits et exprimé des remords. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

40. Un fonctionnaire a fait une fausse déclaration d'état de santé afin d'obtenir un certificat lui donnant droit à une indemnité. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire occupait un poste de confiance. Ont été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté du fonctionnaire et le fait qu'il a rapidement admis les faits. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement, et recouvrement du coût de l'indemnité indûment perçue. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

41. Un fonctionnaire exerçant les fonctions d'agent de sécurité a apposé une fausse signature sur un memorandum officiel qu'il a fait passer pour un document officiel de l'ONU auprès des autorités locales. A été retenue comme circonstance aggravante

l'atteinte portée à la réputation de l'Organisation. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire. *Décision* : renvoi. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

42. Un fonctionnaire a délibérément fourni de fausses informations à deux reprises au cours d'une enquête. Ont été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté du fonctionnaire et le fait qu'il a admis les faits. *Décision* : blâme écrit et perte de deux échelons de classe. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

D. Comportement déplacé ou perturbateur

43. Un fonctionnaire dont le véhicule personnel n'était pas en règle et qui n'avait pas souscrit d'assurance conducteur a eu un accident après avoir consommé de l'alcool et a tenté de fuir. Au moment des faits, le fonctionnaire, un agent de sécurité, portait une arme de service sans autorisation. A été retenu comme circonstance atténuante le danger auquel le fonctionnaire a été exposé après l'accident. *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.

E. Activités extérieures non autorisées et conflit d'intérêts

44. Un fonctionnaire a travaillé pour une association pendant cinq ans sans autorisation, alors qu'il était employé par l'ONU. A été retenu comme circonstance aggravante le fait qu'il a ainsi perçu beaucoup d'argent. *Décision* : blâme écrit, perte de cinq échelons de classe et amende équivalant à trois mois de traitement de base net. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

45. Un fonctionnaire a donné des conseils techniques à une tierce partie concernant un chantier privé. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire. *Décision* : blâme écrit. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

46. Un fonctionnaire a chargé un ou plusieurs vacataires d'effectuer des travaux sur un chantier privé pendant les heures de travail et surveillé le déroulement des travaux. A été retenu comme circonstance aggravante le temps de travail passé par le fonctionnaire et les vacataires sur ce chantier privé. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

47. Un fonctionnaire de la catégorie des services généraux n'exerçant pas de fonctions liées aux achats s'est livré à des activités extérieures non autorisées dans deux entreprises ; ce faisant, il a utilisé à mauvais escient les moyens informatiques et les moyens de communication de l'ONU et omis de déclarer un risque de conflit d'intérêts découlant de cette activité. *Décision* : suspension pendant trois ans de la faculté de prétendre à une promotion, amende équivalant à trois mois de traitement de base net et perte de deux échelons de classe. *Recours* : aucun.

48. Un fonctionnaire s'est porté candidat à une fonction politique sans autorisation. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

49. Un fonctionnaire a émis, sans autorisation, une lettre officielle dans laquelle il s'est attribué des fonctions et un titre qui n'étaient pas les siens, a communiqué des informations mensongères ou non vérifiées à l'appui d'une tierce partie, et a utilisé à

des fins illicites les moyens informatiques et les moyens de communication de l'Organisation. Ont été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté du fonctionnaire et le fait qu'il a admis les faits. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun, sanction acceptée.

50. Alors qu'il travaillait pour l'Organisation, un fonctionnaire s'est livré à une activité extérieure durant 12 ans, sans autorisation et sans avoir déclaré un conflit d'intérêts ou un risque de conflit d'intérêts. Ont été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté du fonctionnaire et le fait qu'il a admis les faits. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

51. Un fonctionnaire a accordé un entretien à un organe de presse sur des questions intéressant l'ONU qui ne relevaient pas de sa responsabilité, et ce sans y avoir été autorisé. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a admis les faits et exprimé des remords. *Décision* : blâme écrit. *Recours* : aucun.

F. Voies de fait et comportement violent

52. Un fonctionnaire qui n'était pas en service a refusé d'obéir aux ordres d'un agent de sécurité de l'ONU, à qui il a donné des coups. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

53. Un fonctionnaire a agressé verbalement et physiquement un autre fonctionnaire auquel il est uni civilement, lui causant des blessures. *Décision* : renvoi. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

54. Un fonctionnaire a eu un comportement perturbateur lors d'une manifestation de premier plan dans un complexe de l'ONU. *Décision* : blâme écrit. *Recours* : aucun.

55. Un fonctionnaire a menacé de tuer un collègue et a eu des mots insultants et grossiers à l'égard de l'ONU, de l'ancien Secrétaire général et d'un autre fonctionnaire. A été retenu comme circonstance aggravante le caractère violent et effrayant des menaces proférées. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

56. Un fonctionnaire a menacé et agressé physiquement et verbalement un collègue. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes les aveux partiels du fonctionnaire, son ancienneté et le fait qu'il y a peut-être eu provocation. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

57. Un fonctionnaire a agressé physiquement un collègue. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire a continué de provoquer ce collègue. Ont été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté du fonctionnaire et le fait qu'il a admis une partie des faits. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

58. Un fonctionnaire a crié contre des employés d'un prestataire de services de l'ONU et tenu à leur encontre des propos agressifs ou des propos racistes humiliants. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire se trouvait

dans une situation de crise au moment des faits. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

G. Manquement à des obligations personnelles

59. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté d'obligations juridiques d'ordre privé malgré les instructions expresses données en ce sens par le Secrétaire général. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que ce fonctionnaire avait déjà fait l'objet d'une sanction pour le même manquement. *Décision* : rétrogradation d'une classe avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion, et mesures administratives. *Recours* : aucun.

60. Un fonctionnaire n'a pas respecté les mesures administratives prises à l'issue d'une précédente procédure disciplinaire. Ont été retenus comme circonstances atténuantes les mesures prises par le fonctionnaire pour remédier à cette situation, son ancienneté et le fait qu'il a rapidement admis les faits. *Décision* : blâme écrit. *Recours* : aucun.

H. Exploitation et atteintes sexuelles

61. Un fonctionnaire a eu un comportement relevant de l'exploitation sexuelle à l'égard d'une personne locale en menaçant cette dernière de rendre leur relation sexuelle publique et de diffuser des contenus intimes afin de l'inciter à avoir d'autres rapports sexuels. Il a diffusé des contenus intimes et sexuellement explicites concernant cette personne à l'aide des moyens informatiques et des moyens de communication de l'Organisation. *Décision* : renvoi. *Recours* : aucun.

62. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'exploitation sexuelle et de tentative d'atteintes sexuelles à l'égard d'un vacataire placé sous sa supervision et d'une personne ayant soumis une demande d'emploi. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

63. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'exploitation et d'atteintes sexuelles sur la personne d'un mineur. *Décision* : renvoi. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

64. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'exploitation sexuelle. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a admis les faits et qu'il ne pensait pas que le comportement qui lui était reproché relevait de l'exploitation. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

65. Un fonctionnaire n'a pas signalé une plainte pour exploitation et atteintes sexuelles sur la personne d'un mineur et a dupé un autre fonctionnaire à ce sujet. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, assortie d'une amende d'un montant correspondant à un mois de traitement et d'indemnité de poste et autres indemnités. *Recours* : aucun, sanction acceptée.

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

66. Un fonctionnaire exerçant les fonctions de chauffeur a été trouvé en possession d'une petite quantité d'une substance illicite. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que l'arrestation et la détention du fonctionnaire ont été entachées de vices de procédure. *Décision* : blâme écrit. *Recours* : aucun.

67. Un fonctionnaire exerçant les fonctions de chauffeur a conduit un véhicule de l'ONU sans autorisation durant les heures de couvre-feu, sous l'empire de l'alcool, et causé une collision qui a endommagé le véhicule. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a admis les faits. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement, et recouvrement d'un montant de 5 993,87 dollars. *Recours* : aucun.

68. Un fonctionnaire exerçant les fonctions de chauffeur a utilisé des véhicules de l'ONU pour transporter du carburant fourni par des pompistes, qu'il a vendu pour son enrichissement personnel. *Décision* : blâme écrit, perte de trois échelons de classe et amende équivalant à un mois de traitement de base net. Aucun coût n'a été recouvré, car l'on n'a pas pu établir à qui appartenait le carburant. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

J. Autres

69. Un fonctionnaire exerçant les fonctions d'agent de sécurité a perdu des documents contenant des informations confidentielles relatives à des questions de sécurité, lesquels ont été publiés par un organe de presse le lendemain. Le fonctionnaire n'a pas signalé la perte des documents. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire. *Décision* : blâme écrit, perte de quatre échelons de classe 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.

70. Un fonctionnaire exerçant des fonctions liées aux achats a omis de préciser qu'un ou plusieurs membres de sa famille géraient ou possédaient des entreprises qui avaient répondu à des appels d'offre et avaient été retenues par l'ONU, ce qui avait donné lieu à un conflit d'intérêts. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

71. Un fonctionnaire a exercé des représailles contre un subordonné qui avait signalé un comportement potentiellement répréhensible en faisant des commentaires désobligeants, notamment au sujet de ce signalement, dans un document d'évaluation et de notation. *Décision* : perte de quatre échelons de classe et blâme écrit. *Recours* : délai de recours non encore expiré.

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

A. Affaires closes au cours de la période considérée

72. 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 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.

73. 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 des ressources humaines, ainsi que de la nécessité ou non d'obtenir 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 doit se livrer le Bureau des ressources humaines et exige que les entités chargées d'enquêter recueillent des preuves supplémentaires⁵.

74. La durée de traitement 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 des ressources humaines au cours de la procédure disciplinaire, laquelle peut s'éterniser. Une fois 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, après quoi le fonctionnaire a de nouveau la possibilité de présenter ses observations⁶. 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 des ressources humaines ajoutent également à la durée des instances.

75. Les tableaux 1 et 2 rendent compte des affaires portées devant le Bureau 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 7,4 mois, ce qui représente une légère baisse par rapport à la période terminée le 30 juin 2017 (7,7 mois). Le délai nécessaire pour clore les affaires traitées au cours de la période considérée, par entité chargée de l'enquête, est présenté dans le tableau 2.

Tableau 1

Affaires closes entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>
Renvoi	6
Cessation de service avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement	28
Autres sanctions disciplinaires	26

⁵ Faisant écho à l'arrêt rendu par le Tribunal d'appel dans l'affaire *Molari* (2011-UNAT-164), l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) prévoit que dans le cas d'instances disciplinaires pouvant aboutir à un licenciement, la norme de preuve applicable est l'existence de « preuves claires et convaincantes » et que dans tous les autres cas, elle se limite à « la prépondérance des preuves ». En outre, dans l'arrêt qu'il a rendu récemment dans l'affaire *Sall* (2018-UNAT-889), le Tribunal d'appel a estimé que, lorsqu'il était saisi d'une affaire, le Tribunal du contentieux administratif n'était pas nécessairement tenu de réentendre les témoins, mais pouvait statuer sur la base du dossier si celui-ci contenait suffisamment d'éléments de preuve substantiels. Dans la pratique, cela a souvent conduit le Bureau des ressources humaines à demander, après la saisine initiale, un complément d'information aux entités chargées d'enquêter, afin de s'assurer qu'il y avait suffisamment d'éléments de preuve dans le dossier, que ceux-ci satisfaisaient à la norme de preuve imposée et qu'ils résisteraient face à l'examen minutieux des juges.

⁶ 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).

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>
Mesures administratives	3
Classement sans suite	5
Absence de suite disciplinaire	22
Cessation de service avant ou après la saisine du Bureau des ressources humaines, mais avant la conclusion de l'instance disciplinaire	26
Autres	8
Total	124^a

^a On recense 124 décisions, qui ont permis de clore 129 affaires. La cessation de service ou le licenciement de cinq fonctionnaires a respectivement mis fin à deux instances par fonctionnaire, soit à 10 affaires au total.

Tableau 2

Délai nécessaire pour clore les affaires traitées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, par entité chargée de l'enquête

(En nombre de mois)

<i>Entité chargée de l'enquête</i>	<i>Délai nécessaire pour clore les affaires</i>
Département de la sûreté et de la sécurité	3,3
Groupe d'enquête	7,1
Bureau des services de contrôle interne	7,1
Groupe des enquêtes spéciales	8,2
Autres	5,0

76. Vingt-deux des 129 affaires menées à terme au cours de la période considérée, soit 17 %, n'ont pas été traitées par la voie disciplinaire. Il s'agit là d'un pourcentage en hausse par rapport à ceux enregistrés lors des trois périodes annuelles précédentes. Au cours des quatre périodes annuelles ayant pris fin les 30 juin 2014, 2015, 2016 et 2017, ce pourcentage s'élevait respectivement à 20 %, 15 %, 8 % et 12 %. Comme indiqué précédemment, les entités chargées d'enquêter mènent des investigations plus poussées et tiennent davantage compte des demandes de complément d'information présentées par le Bureau des ressources humaines. Néanmoins, la décision de donner suite ou non à une affaire dépend des faits et des circonstances qui lui sont propres. Les données comparatives montrent que la part des affaires ne donnant pas lieu à des mesures disciplinaires se situe généralement entre 10 et 20 % du total, signe que l'examen des affaires renvoyées pour suite disciplinaire est suffisamment rigoureux et non qu'il existe une quelconque défaillance de la part des entités chargées d'enquêter ou méprise de la part des responsables à l'origine des renvois.

Tableau 3

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

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>
1 ^{er} janvier-31 décembre 2018	129
1 ^{er} juillet 2016-30 juin 2017	136
1 ^{er} juillet 2015-30 juin 2016	143

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

77. Ainsi qu'il ressort du tableau 3, on constate une légère diminution du nombre d'affaires closes par rapport aux trois périodes annuelles précédentes. Pendant la période considérée, 60 sanctions disciplinaires ont été appliquées⁷. Au cours des quatre périodes annuelles précédentes ayant pris fin le 30 juin 2014, le 30 juin 2015, le 30 juin 2016 et le 30 juin 2017, le nombre de sanctions disciplinaires imposées s'est élevé respectivement à 39, 64, 67 et 55. Le nombre de sanctions disciplinaires prononcées pendant la période considérée reste donc dans la moyenne des quatre périodes annuelles précédentes⁸.

78. Au-delà de son rôle dans les affaires dont il est saisi en vue d'une éventuelle procédure disciplinaire, le Bureau des ressources humaines intervient 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.

79. La charge de travail du Bureau des ressources humaines en matière disciplinaire comprend également la représentation du Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif lorsqu'une affaire disciplinaire est contestée, notamment en cas de sursis à exécution de la décision ou dans les affaires les plus complexes de licenciement pour faits antérieurs. En outre, le Bureau des ressources humaines conseille le Secrétaire général adjoint chargé du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité en ce qui concerne les demandes de placement en congé administratif sans traitement. Enfin, il a pris une part active aux groupes de travail et comités œuvrant à l'élaboration de politiques relatives aux problèmes de déontologie, notamment pour le compte de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat pour la coordination chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel et dans le cadre de la mise au point, à l'initiative dudit Conseil, d'une base de données à l'échelle du système des Nations Unies aux fins de la vérification des antécédents, répertoriant les cas confirmés d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel.

B. Recours contre les sanctions disciplinaires

80. 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

⁷ Ce nombre rend compte de la clôture de 65 affaires, les sanctions prononcées contre cinq fonctionnaires ayant chacune mis fin à deux instances par fonctionnaire, soit à 10 affaires au total.

⁸ Le nombre moyen de sanctions disciplinaires appliquées au cours des quatre périodes annuelles précédentes est de 56,25.

1^{er} juillet 2009⁹. Au cours de la période annuelle précédente, qui s'est terminée le 30 juin 2017, un recours a été formé dans 12 affaires, soit 22 %¹⁰. Au cours de la période couverte par le présent rapport¹¹, le nombre de recours est resté identique.

Tableau 4

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} janvier-31 décembre 2018	12	20
1 ^{er} juillet 2016-30 juin 2017	12	22
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

81. 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 de déférence à l'égard du pouvoir d'appréciation du Secrétaire général en ce qui concerne la proportionnalité de la sanction imposée. Le tableau 5 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.

⁹ Au cours des neuf 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. Dans les tableaux figurant dans la présente section, il n'est pas tenu compte des recours introduits contre les mesures disciplinaires imposées avant la mise en place du nouveau système d'administration de la justice ni de l'issue de celles-ci.

¹⁰ Le chiffre indiqué dans le rapport annuel précédent (A/72/209) ne tenait pas compte des affaires dans lesquelles un recours n'avait pas encore été formé à la date de sa présentation. Ce chiffre a été actualisé pour tenir compte du nombre d'affaires closes pendant la période précédente et portées en appel après la fin de celle-ci. En conséquence, le pourcentage d'affaires dans lesquelles des sanctions disciplinaires ont été contestées au cours de la période précédente est passé à 22, soit 12 affaires (contre 10).

¹¹ Au cours de la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, un recours a été formé dans 12 des 60 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 22 affaires dans lesquelles le délai de recours n'avait pas encore expiré au moment de l'établissement du présent rapport.

Tableau 5
**Issue des recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées
entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2018**

<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 ^a	52	81
Règlement	8	13
Issue défavorable ou potentiellement défavorable au défendeur ^b	4	6
Total	64	100
Recours du fonctionnaire en instance devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel ou délai de recours non encore expiré	27	

^a Ce chiffre comprend 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 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 et le défendeur ne se pourvoit pas devant le Tribunal d'appel.

C. Dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines

82. Les tableaux figurant dans la présente section renseignent sur le nombre et la nature des affaires renvoyées au Bureau 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 annuelles précédentes.

83. Le nombre de dossiers reçus au cours de la période considérée montre une augmentation par rapport aux quatre périodes annuelles précédentes.

Tableau 6
**Affaires reçues par le Bureau des ressources humaines au cours de la période
considérée et des quatre périodes annuelles précédentes**

<i>Période</i>	<i>Nombre</i>
1 ^{er} janvier-31 décembre 2018	149
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

84. Le pourcentage d'affaires reçues au cours de la période à l'examen qui concernent des fonctionnaires des services extérieurs est de 61 %. Au cours des quatre périodes annuelles précédentes, il était respectivement de 70 %, 68 %, 84 % et 51 %. Le pourcentage d'affaires émanant des missions sur le terrain est globalement conforme à celui des périodes précédentes.

Tableau 7
**Origine des affaires renvoyées au Bureau des ressources humaines
entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018**

<i>Source</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Affaires concernant des fonctionnaires en poste au Siège de l'ONU et dans les bureaux hors Siège	58	39
Affaires concernant des fonctionnaires des services extérieurs	91	61
Total	149	100

Tableau 8
Dossiers ouverts entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018, par type de faute¹²

<i>Type de faute</i>	<i>Nombre</i>
Abus de pouvoir/harcèlement/discrimination	32
Agression (verbale ou physique)	11
Fausse déclarations et fausses attestations	51
Irrégularités dans la procédure d'achat	5
Détournement de biens ou de matériel de l'Organisation	2
Manquement à des obligations personnelles	2
Représailles	4
Exploitation et atteintes sexuelles	6
Vol et détournement	20
Activités extérieures non autorisées et conflit d'intérêts	7
Déclaration de situation financière	2
Autres	7
Total	149

85. On trouvera dans le tableau 9 des données comparatives concernant les affaires relevant de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel renvoyées pour suite disciplinaire au cours de la période considérée et des quatre périodes annuelles précédentes.

Tableau 9
**Affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel renvoyées
pour suite disciplinaire au cours de la période considérée et des quatre périodes
annuelles précédentes**

	<i>Affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles</i>		<i>Affaires de harcèlement sexuel</i>	
	<i>Reçues</i>	<i>Closes</i>	<i>Reçues</i>	<i>Closes</i>
1 ^{er} janvier-31 décembre 2018	5	10	16	6
1 ^{er} janvier-31 décembre 2017	7	4	4	6

¹² Le nombre d'affaires renvoyées au Bureau par type de faute varie considérablement d'une année sur l'autre. Des données comparatives sont néanmoins présentées dans le tableau 9.

	<i>Affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles</i>		<i>Affaires de harcèlement sexuel</i>	
	<i>Reçues</i>	<i>Closes</i>	<i>Reçues</i>	<i>Closes</i>
1 ^{er} janvier-31 décembre 2016	3	2	4	3
1 ^{er} janvier-31 décembre 2015	2	2	3	4
1 ^{er} janvier-31 décembre 2014	5	5	3	1

V. Faits constitutifs d'infraction pénale

86. 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, 11 affaires nées d'allégations crédibles d'infraction pénale imputable à un fonctionnaire ou expert en mission au service de l'Organisation ont été renvoyées aux États Membres.

VI. Conclusion

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