



Assemblée générale

Distr. générale
15 décembre 2020
Français
Original : anglais

Soixante-quinzième session
Point 146 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 : période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019

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 2019.

L'Assemblée générale est invitée à en prendre note.



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, conformément aux règlements et autres textes en vigueur, le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019.

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 de douze mois considérée. Les données figurant à la section IV renseignent sur l'issue des affaires closes au cours de la période 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 quatre années civiles précédentes¹. 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 disciplinaires² 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 a été ajouté à ce recueil en 2020.

II. Aperçu du régime administratif applicable en matière disciplinaire

A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires³

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 Dans les rapports précédents sur le sujet, les données comparatives présentées se rapportaient à la période considérée et aux périodes antérieures. Toutefois, avant le rapport établi pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64), la période considérée s'étendait du 1^{er} juillet au 30 juin, sauf dans le cas du rapport établi pour la période allant du 1^{er} juillet au 31 décembre 2017 (A/73/71), et la période considérée était de six mois. Afin de faciliter les comparaisons, toutes les données figurant dans le présent rapport sont communiquées par année civile, sauf indication contraire.

² « Compendium of disciplinary measures: practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2019 » (voir https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Compendium%20of%20disciplinary%20measures%20July%202009-December%202019_0.pdf).

³ 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

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 (la) fonctionnaire international(e) 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 récemment révisées du Secrétaire général portant respectivement sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité ([ST/SGB/2019/8](#)), 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](#)).

10. La circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/8](#) a été publiée au cours de la période considérée, le 10 septembre 2019. Concernant la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire, l'une des révisions majeures concerne la disposition selon laquelle la procédure formelle concernant les comportements assimilables à de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (collectivement désignés par l'expression « conduites prohibées ») serait celle prévue par l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#). Suivant une approche centrée sur la victime, la circulaire contient des dispositions relatives à la fourniture d'une aide et à la mise en commun des informations qui sont applicables pendant une enquête et toute procédure disciplinaire ultérieure, en plus des dispositions figurant dans l'instruction administrative. Le Secrétaire général note également dans la circulaire que l'Organisation et d'autres entités membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination centralisent les informations sur les cas avérés de harcèlement sexuel dans une application appelée ClearCheck, à laquelle les entités dudit Conseil peuvent accéder pour vérifier les antécédents des candidats à un poste⁴.

humaines (voir : <https://hr.un.org/fr/handbook>), sous les rubriques « Devoirs, obligations et privilèges » et « Administration de la justice et questions disciplinaires ».

⁴ ClearCheck comprend également une base de données distincte qui contient des informations sur les cas avérés d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Un ensemble légèrement différent d'entités

B. Instance disciplinaire⁵

11. L'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) a été promulguée le 26 octobre 2017. Conformément aux dispositions transitoires qu'elle contient, les enquêtes engagées avant cette date, de même que toutes instances disciplinaires faisant suite à ces enquêtes, demeurent régies par les dispositions des instructions administratives [ST/AI/371](#) et [ST/AI/371/Amend.I](#). À la date de la présentation du présent rapport, très peu de questions sont encore régies par ces dernières.

12. 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 en vue d'ouvrir une enquête ou de clore l'affaire, soit de la renvoyer à l'administration pour évaluation et enquête éventuelle. Il doit être tenu au courant des décisions prises par les responsables en ce qui concerne ces allégations.

13. 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 (section 4). Y sont également exposées certaines procédures applicables au (à la) fonctionnaire visé(e) par l'enquête. Par exemple, le (la) fonctionnaire doit être informé(e) par écrit, avant l'entretien ou au début de celui-ci, du fait qu'une enquête a été ouverte et de la nature des allégations de conduite répréhensible portées contre lui. Il (Elle) peut se faire accompagner par un membre du personnel agissant en qualité d'observateur pendant l'entretien.

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

15. 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 (la) fonctionnaire en cause doit être informé(e) par écrit de la faute qui lui est reprochée ainsi que de la possibilité qu'il (elle) 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 observations faites fournies, le Sous-Secrétaire général décide s'il y a lieu de classer l'affaire, avec ou sans mesure administrative, ou de recommander l'imposition d'une ou de 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

des Nations Unies ont également accès à ces informations pour vérifier les antécédents des candidats à un poste.

⁵ On trouvera dans l'annexe au présent rapport un organigramme sur l'enquête et la procédure disciplinaire.

disciplinaires prévues par la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel. Dans les cas d'allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou de harcèlement sexuel, si une sanction au moins équivalente à la cessation de service est imposée, le nom du (de la) fonctionnaire est inscrit dans la base de données ClearCheck. Dans certains cas moins graves, le Sous-Secrétaire général peut, avant de décider d'engager une procédure disciplinaire concernant des allégations de faute, demander au (à la) fonctionnaire de faire des observations concernant l'affaire. 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.

16. 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 personnel⁶.

C. Mesures disciplinaires

17. Aux termes de la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel, par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- 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.

18. 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. Conformément à la disposition 10.3 b) du Règlement du personnel, toute mesure disciplinaire doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise. Par conséquent, la sanction applicable à une faute donnée ne saurait être déterminée à l'avance, ni être systématiquement appliquée aux fautes de même type.

⁶ 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/>).

D. Autres mesures

19. 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 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 2019⁷

20. 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. Sont également résumés ci-dessous les cas dans lesquels une faute a été établie mais où des circonstances atténuantes ont conduit à l'imposition d'une mesure administrative. 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.

21. 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.

22. Comme on peut le voir ci-dessous⁸, certaines affaires peuvent se poursuivre après la cessation de service s'il y va de l'intérêt de l'Organisation. C'est notamment le cas lorsque la procédure disciplinaire est en cours au moment de la cessation de service, lorsque le recouvrement financier est encore possible ou lorsque des allégations de harcèlement ou d'exploitation et atteintes sexuelles pouvant entraîner l'inscription de l'ancien ou de l'ancienne fonctionnaire dans ClearCheck ont été formulées. Dans ce cas, cet ancien fonctionnaire est invité à participer à une procédure disciplinaire, à l'issue de laquelle un document lui est communiqué qui précise la sanction qui lui aurait été infligée s'il avait continué à exercer ses fonctions. Cette

⁷ Les renseignements figurant dans les résumés sont exacts à la date de soumission du présent rapport.

⁸ Voir paragraphes 25, 30, 34, 38, 41, 43, 62 et 67.

personne ayant déjà quitté l'Organisation, la mesure disciplinaire de licenciement n'est généralement pas imposée, car elle impliquerait le recouvrement des versements déjà effectués. La principale différence entre la cessation de service et le renvoi est que la première implique la possibilité de verser, au minimum, une indemnité tenant lieu de préavis et pouvant atteindre 50 % de l'indemnité de licenciement autrement payable, tandis que le second prévoit qu'aucune prime de rapatriement n'est versée et que l'ancien fonctionnaire n'a pas droit à l'assurance maladie après la cessation de service. Dans le présent rapport, une sanction imposée après la cessation de service est appelée « cessation de service » et doit donc être considérée dans ce contexte ; cela ne signifie pas que la cessation de service serait une sanction proportionnée dans les affaires qui concernent des fonctionnaires encore au service de l'Organisation. Dans les cas d'allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles, cette sanction permet d'ajouter le nom de l'ancien fonctionnaire dans la base de données ClearCheck. Dans les cas où une sanction particulière affecterait le résultat de la procédure parce que, par exemple, la prime de rapatriement a été retenue, l'ancien fonctionnaire est informé de cette sanction et il lui est donné effet.

23. 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. Discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus d'autorité

24. Un fonctionnaire a créé un environnement de travail hostile pour plusieurs autres fonctionnaires en criant sur eux et en les agressant verbalement, en les traitant d'incompétents à plusieurs reprises en présence d'autres fonctionnaires et en menaçant leur statut contractuel. *Décision* : blâme écrit, amende équivalant à un mois de traitement de base net et perte de deux échelons. *Recours* : aucun.

25. Un fonctionnaire a eu une conduite interdite (harcèlement sexuel d'un subordonné, notamment) et créé un environnement de travail hostile. Il a facilité la promotion d'un collègue avec lequel il entretenait une relation personnelle et omis de divulguer le conflit d'intérêts qui en résultait. *Décision* : sanction de cessation de service postérieure à la cessation de service elle-même (voir par. 22). Le nom du fonctionnaire a été saisi dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

26. Un fonctionnaire a créé un environnement de travail hostile pour ses collègues en les excluant de conversations liées au travail et de réunions amicales et en appuyant le transfert d'un autre collègue dans un lieu d'affectation reculé. Il a également omis de signaler les irrégularités relevées dans la procédure de recrutement de ce dernier et qui ont entraîné sa sélection. *Décision* : rétrogradation d'une classe, avec suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

27. Un fonctionnaire a créé un environnement de travail hostile, offensant et humiliant pour un subordonné et a commis un abus de pouvoir concernant le recrutement d'un consultant, la prolongation du contrat de ce consultant et ses voyages officiels. *Décision* : rétrogradation d'une classe, avec suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

28. Un fonctionnaire a indûment influencé le recrutement d'un collègue et d'un vacataire. Il a omis de signaler un conflit d'intérêts résultant de son rôle dans le recrutement du collègue. Il a également tenté d'entraver le bon déroulement de l'enquête menée sur cette affaire. *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.

29. Un fonctionnaire a créé un environnement de travail hostile pour un subordonné supervisé et commis un abus de pouvoir en nuisant à l'évaluation de la performance de celui-ci. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : blâme écrit et perte de cinq échelons. *Recours* : aucun.

30. Un fonctionnaire a eu des gestes déplacés à l'égard d'un subordonné supervisé et a entravé le bon déroulement de l'enquête menée à cet égard. *Décision* : sanction de cessation de service postérieure à la cessation de service elle-même (voir par. 22). Le nom du fonctionnaire été saisi dans ClearCheck. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, qui l'a rejeté.

31. Un fonctionnaire doté de responsabilités de gestion a harcelé plusieurs collègues en criant, en utilisant un langage inapproprié et en se livrant à des actes humiliants et dégradants. En outre, il a cautionné le harcèlement commis par un collègue. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : blâme écrit et perte d'un échelon. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, qui a confirmé la décision.

32. Un fonctionnaire doté de responsabilités de gestion a harcelé plusieurs autres fonctionnaires en les critiquant publiquement et en leur criant dessus. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : blâme écrit et perte d'un échelon. *Recours* : aucun.

33. Un fonctionnaire a eu des gestes déplacés et a touché les fesses d'une ou de plusieurs femmes, offensant ainsi une ou plusieurs d'entre elles. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. Le nom du fonctionnaire a été saisi dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

34. Un fonctionnaire s'est rendu coupable de harcèlement sexuel en tentant d'embrasser un autre fonctionnaire pendant son service. *Décision* : sanction de cessation de service postérieure à la cessation de service elle-même (voir par. 22). Le nom du fonctionnaire été saisi dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

35. Un fonctionnaire s'est rendu coupable de harcèlement contre un collègue. *Décision* : blâme écrit. *Recours* : aucun.

36. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement un collègue et deux consultants lors d'une réunion liée au travail. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. Le nom du fonctionnaire a été saisi dans ClearCheck. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

37. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement un subordonné en lui faisant des avances sexuelles en échange de son aide concernant une procédure de recrutement en cours. *Décision* : renvoi. Le nom du fonctionnaire a été saisi dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

38. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement un subordonné en l'embrassant et en essayant de l'embrasser à plusieurs reprises sans son consentement, en lui proposant d'avoir des relations sexuelles et en utilisant un langage inapproprié et menaçant. *Décision* : sanction de cessation de service postérieure à la cessation de service elle-

même (voir par. 22). Le nom du fonctionnaire été saisi dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

39. Un fonctionnaire a harcelé ses subordonnés et créé un environnement hostile. Il a abusé de son autorité en imposant des restrictions et des exigences déraisonnables à ses collègues concernant les pauses et les congés. *Décision* : rétrogradation d'une classe avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

40. Un fonctionnaire a harcelé un collègue par échange de courriels inappropriés. *Décision* : blâme. *Recours* : aucun.

41. Un fonctionnaire a fait des avances sexuelles déplacées à l'employé d'un contractant lors d'une réunion amicale entre collègues. *Décision* : sanction de cessation de service postérieure à la cessation de service elle-même (voir par. 22). Le nom du fonctionnaire été saisi dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

42. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement un fonctionnaire d'une organisation liée à l'ONU. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. Le nom du fonctionnaire a été saisi dans ClearCheck. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

43. Un fonctionnaire a touché un collègue de manière inappropriée, notamment en l'embrassant sur les lèvres, et a utilisé un langage inapproprié. *Décision* : sanction de cessation de service postérieure à la cessation de service elle-même (voir par. 22). Le nom du fonctionnaire été saisi dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

44. Un fonctionnaire a créé un environnement de travail hostile en s'en prenant à cinq collègues et s'est comporté de manière inappropriée envers des stagiaires. *Décision* : rétrogradation d'une classe, avec suspension pendant trois ans de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

45. Un fonctionnaire a créé un environnement de travail hostile pour un collègue. *Décision* : suspension, pendant un an, de la faculté de prétendre à une promotion et perte de deux échelons. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

46. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement deux collègues dans le contexte du travail. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. Le nom du fonctionnaire a été saisi dans ClearCheck. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

B. Vol et détournement

47. Un fonctionnaire a participé à une fraude au carburant et falsifié des documents relatifs au volume de carburant distribué. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement, et recouvrement financier de la perte. *Recours* : aucun.

48. Un fonctionnaire a participé à une fraude au carburant. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

49. Dix fonctionnaires ont participé à une fraude au carburant et falsifié des documents relatifs au volume de carburant distribué. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* :

aucun pour neuf fonctionnaires. Un seul a formé un recours devant le Tribunal du contentieux administratif, qui n'a pas encore statué.

50. Un fonctionnaire s'est emparé du téléphone portable d'un collègue sans son autorisation, et a supprimé des informations du téléphone avant de s'en servir. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

51. Un fonctionnaire a pris des articles dans un magasin situé dans les locaux de l'ONU et est parti sans payer. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

52. Un fonctionnaire a enlevé des pièces de rechange de véhicules appartenant à l'Organisation sans autorisation et pour son usage personnel. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

53. Un fonctionnaire a pris des articles appartenant à un fournisseur de l'ONU sans y avoir été autorisé. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

C. Fraude, fausses déclarations et fausses attestations

54. Cinq fonctionnaires ont omis de déclarer, dans leurs dossiers de candidature ou d'autres documents relatifs à leur situation familiale, 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, pour différentes durées, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

55. Un fonctionnaire a falsifié des documents officiels relatifs à la délivrance ou à la restitution d'actifs à des fonctionnaires actuels ou d'anciens fonctionnaires. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

56. Un fonctionnaire a communiqué de fausses informations concernant sa nationalité et sa date de naissance dans des actes de candidature. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

57. Un fonctionnaire a soumis à l'Organisation une demande d'indemnité pour frais d'études et d'autres documents contenant de fausses informations. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

58. Un fonctionnaire a désobéi sciemment à l'ordre d'annuler une mission, a voyagé sans autorisation et a communiqué de fausses informations à son supérieur hiérarchique. Le fonctionnaire a déclaré à tort que les communications passées sur un téléphone portable fourni par l'ONU étaient officielles alors qu'en réalité, elles étaient privées. Il a également tenté d'entraver le bon déroulement de l'enquête menée sur cette affaire. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

59. Un fonctionnaire a soumis à l'Organisation une demande d'indemnité pour frais d'études et d'autres documents contenant de fausses informations. *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.

60. Un fonctionnaire a été reconnu coupable de trouble à l'ordre public (infraction non pénale) mais n'en a pas informé l'Organisation. *Décision* : blâme écrit, perte de deux échelons et amende équivalant à deux mois de traitement de base net. *Recours* : aucun.

61. Un fonctionnaire a été absent sans autorisation pendant une longue période. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : déposé auprès du Tribunal du contentieux administratif et affaire réglée par la suite.

62. Un fonctionnaire a établi des documents contenant de fausses informations relatives à un voyage officiel et reçu des versements auxquels il n'avait pas droit. *Décision* : sanction de cessation de service postérieure à la cessation de service elle-même (voir par. 22), amende équivalant à un mois de traitement de base net et recouvrement du montant des versements par la déduction des prestations dues à la cessation de service qui n'avaient pas encore été versées. *Recours* : aucun.

63. Un fonctionnaire candidat à des élections du personnel locales a utilisé, sans autorisation, les justificatifs d'identité d'autres fonctionnaires pour voter pour lui-même et a également demandé à deux subordonnés de voter pour lui au nom d'autres collègues. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

64. Un fonctionnaire a présenté à une institution financière, sans y avoir été autorisé, un faux document de l'ONU qui portait la signature contrefaite d'un collègue. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

65. Un fonctionnaire a utilisé sa carte d'assurance maladie, délivrée par l'ONU, pour permettre à un membre de sa fratrie de bénéficier de services médicaux à sa place. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

66. Un fonctionnaire a fourni de fausses informations à l'appui de demandes d'indemnités pour frais d'études. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement ni recouvrement de sommes versées. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

67. Un fonctionnaire a mis des ressources et des données informatiques appartenant à l'ONU à la disposition d'un ami sans y avoir été autorisé, signé un document contenant de fausses informations pour que son ami puisse recevoir un numéro d'immatriculation ONU, demandé à des collègues d'emmener son ami faire des courses, aidé son ami à obtenir un visa sur la base de fausses informations et tenté de déformer les informations communiquées par des collègues au cours de l'enquête menée. *Décision* : sanction de cessation de service postérieure à la cessation de service elle-même (voir par. 22). *Recours* : aucun.

68. Un fonctionnaire a présenté une demande de remboursement de frais médicaux qui comportait de fausses informations, ce qu'il ne savait pas et n'avait pas de raison de savoir, et s'est livré à des activités commerciales sans autorisation. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : blâme écrit, perte de deux échelons et amende équivalant à un mois de traitement de base net. *Recours* : aucun.

69. Un fonctionnaire a fait une fausse déclaration dans sa notice personnelle à propos de la certification d'une formation. Des circonstances atténuantes ont été

retenues. *Décision* : rétrogradation avec suspension, pendant un an, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

D. Activités extérieures non autorisées et conflit d'intérêts

70. Sans autorisation préalable, un fonctionnaire a utilisé son compte de messagerie professionnelle pour aider un non-fonctionnaire dans ses activités extérieures. Il a fait une fausse déclaration en faveur de cette personne et d'une connaissance de cette personne. *Décision* : perte de deux échelons et blâme écrit. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

71. Un fonctionnaire s'est livré à des activités extérieures non autorisées en rapport avec une ou plusieurs entreprises viticoles. *Décision* : blâme écrit, perte de deux échelons et amende équivalant à deux mois de traitement de base net. Le fonctionnaire a également été tenu de rembourser à l'Organisation la perte financière liée à un paiement pour services de sécurité. *Recours* : aucun.

72. Un fonctionnaire a utilisé, sans autorisation préalable, les ressources de l'Organisation dans le domaine de l'informatique et des communications pour exercer une activité extérieure. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : blâme écrit, perte de deux échelons avec suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

73. Un fonctionnaire a mis sur pied une activité commerciale extérieure sans autorisation préalable. Il n'y a pas eu de conflit d'intérêt et le fonctionnaire n'a tiré aucun profit financier de l'activité. *Décision* : blâme écrit et suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

74. Un fonctionnaire s'est livré à une activité extérieure pendant de nombreuses années, sans autorisation. Il y avait un risque de conflit d'intérêts. *Décision* : amende équivalant à quatre mois de traitement de base net et rétrogradation d'une classe avec suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

E. Agressions verbales et physiques

75. Un fonctionnaire a fait un geste menaçant et tenu des propos intimidants à l'égard d'un collègue. *Décision* : rétrogradation d'une classe avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion, et mesures administratives. *Recours* : aucun.

76. Un fonctionnaire a envoyé des communications contenant des propos inappropriés et menaçants à un contractant et tenté de faire en sorte qu'il soit mis fin au contrat de ce dernier. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : rétrogradation avec suspension, pendant un an, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

77. Un fonctionnaire n'a pas respecté les instructions données par le personnel de sécurité de l'ONU, a eu des gestes et des propos inappropriés et a agressé physiquement un agent responsable de la sécurité. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

F. Exploitation et atteintes sexuelles

78. Un fonctionnaire a eu un comportement relevant de l'exploitation sexuelle à l'égard d'une personne locale et tenté d'avoir des rapports sexuels monnayés avec d'autres personnes locales. Il a également tenté d'entraver le bon déroulement de l'enquête. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement, et amende équivalant à un mois de traitement de base net. Le nom du fonctionnaire a été saisi dans ClearCheck. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

79. Un fonctionnaire a abusé sexuellement d'un mineur. *Décision* : renvoi. Le nom du fonctionnaire a été saisi dans ClearCheck. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

80. Un fonctionnaire a abusé sexuellement d'un membre de la population locale. *Décision* : renvoi. Le nom du fonctionnaire a été saisi dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

81. Un fonctionnaire a demandé à une personne d'une association ayant soumis une proposition de projet à l'Organisation d'avoir des relations sexuelles avec lui. Face à son refus, le fonctionnaire a dit que cela aurait des conséquences négatives pour la proposition de projet. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement. Le nom du fonctionnaire a été saisi dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

G. Irrégularités dans la procédure d'achat

82. Un fonctionnaire a manqué au devoir de diligence que l'on peut raisonnablement attendre d'une personne dans sa position concernant un risque prévisible découlant d'opérations d'achat. *Décision* : perte de deux échelons et blâme écrit. *Recours* : aucun.

83. Un fonctionnaire d'un bureau extérieur n'ayant pas capacité pour exercer des fonctions d'achat a facilité l'élaboration et la présentation d'une analyse comparative d'offres de fournisseurs alors qu'aucune offre n'avait été reçue en réalité. *Décision* : blâme écrit. *Recours* : aucun.

84. Un fonctionnaire d'un bureau extérieur n'ayant pas capacité pour exercer les fonctions d'achat a facilité un versement à une société à participation restreinte avant la livraison effective des produits. *Décision* : blâme écrit. *Recours* : aucun.

85. Un fonctionnaire exerçant des fonctions d'achat a demandé à un fournisseur d'envisager d'engager une ou plusieurs personnes, y compris son frère, pour que les obligations découlant du contrat soient considérées comme remplies. *Décision* : blâme écrit, formation obligatoire, rétrogradation d'une 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.

86. Un fonctionnaire a abusé de sa position en sollicitant et en recevant des paiements d'entités extérieures en échange de son aide pour l'attribution de projets aux entités. Il a également tenté d'entraver le bon déroulement de l'enquête. En outre, il a téléchargé une vidéo pornographique sur son ordinateur professionnel. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement, assortie d'une amende équivalant à deux mois de traitement de base net et d'indemnité de poste et autres indemnités. *Recours* : aucun.

H. Représailles

87. Un fonctionnaire a exercé des représailles contre un collègue qui s'était livré à des activités protégées. Il a réduit les responsabilités de ce collègue, démantelé sa section et n'a pas rempli son évaluation de la performance. *Décision* : après la cessation de service, une note d'information a été versée au dossier administratif du fonctionnaire, qui détaille les conclusions de l'enquête. *Recours* : aucun.

I. Autres

88. Un fonctionnaire a signé des bordereaux pour l'élimination de carburant sans autorisation. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : blâme écrit et perte de deux échelons. *Recours* : aucun.

89. Un fonctionnaire qui conduisait un véhicule privé sous l'empire de l'alcool a causé une collision avec un véhicule blindé des Nations Unies, endommageant ce véhicule. *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.

90. Un fonctionnaire de rang supérieur a fait passer des voyages privés pour des voyages officiels. D'importantes circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : avertissement. Le coût des voyages privés a été récupéré. *Recours* : aucun.

91. Un fonctionnaire de rang supérieur a facilité sciemment le traitement de modifications d'itinéraire pour un collègue et les a faits passer pour un voyage officiel. D'importantes circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : avertissement. *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

92. 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.

93. 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 après examen par ce dernier. 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 supplémentaires⁹.

⁹ 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

94. 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 traîner en longueur. Une fois que le fonctionnaire a répondu aux allégations, il est souvent nécessaire de solliciter des compléments d'information de la part de l'entité chargée d'enquêter, après quoi le fonctionnaire a de nouveau la possibilité de présenter ses observations¹⁰. Les demandes de prorogation présentées par les fonctionnaires 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.

95. 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 7,9 mois, ce qui représente une légère augmentation par rapport à la période terminée le 31 décembre 2018 (7,4 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 2019^a

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>
Renvoi	3
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement	44
Autres mesures disciplinaires	31
Mesures administratives	6
Classement sans suite	8
Absence de suite disciplinaire	19
Cessation de service avant ou après la saisine du Bureau des ressources humaines, mais avant la conclusion de l'instance disciplinaire	29
Autres	3
Total	146^b

^a Les affaires closes en 2019 ont été signalées en 2019 ou au cours des périodes considérées précédentes. Les données comparatives sur les dossiers ouverts et les affaires closes pendant la période couverte par le présent rapport et les périodes annuelles précédentes sont présentées dans la figure I.

^b On compte 143 décisions. La rétrogradation d'un fonctionnaire avec suspension de la faculté de prétendre à une promotion a permis à elle seule de clore trois affaires.

claires et convaincantes » et que dans tous les autres cas, elle se limite à « la prépondérance des preuves ». Dans la pratique, le Bureau des ressources humaines doit souvent demander, après la saisine initiale, un complément d'information aux entités chargées d'enquêter, afin de s'assurer qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve dans le dossier et que ceux-ci satisfont à la norme de preuve imposée.

¹⁰ 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).

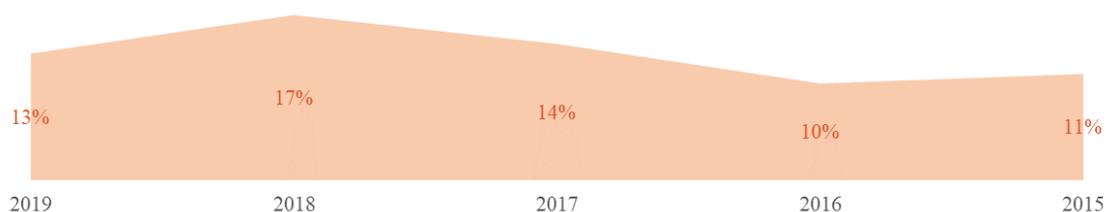
Tableau 2
**Délai nécessaire pour clore les affaires traitées entre le 1^{er} janvier
 et le 31 décembre 2019, par entité chargée de l'enquête**

(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	3,4
Comité d'enquête	13,7
Bureau des services de contrôle interne	7,0
Groupe des enquêtes spéciales	7,5
Autres	4,4

96. Dix-neuf des 146 affaires menées à terme au cours de la période considérée, soit 13 %, n'ont pas été traitées par la voie disciplinaire. Il s'agit là d'un pourcentage en baisse par rapport à ceux enregistrés lors de la période annuelle précédente. La figure I présente des données comparatives pour la période couverte par le présent rapport et les quatre périodes annuelles précédentes¹¹. Les données comparatives montrent que la part des affaires ne donnant pas lieu à des mesures disciplinaires se situe entre 10 % et 20 % du total, signe que l'examen des affaires renvoyées est suffisamment rigoureux et non qu'il existe une quelconque défaillance de la part des entités chargées d'enquêter ou des responsables à l'origine des renvois.

Figure I
Pourcentage d'affaires menées à terme qui n'ont pas été traitées par la voie disciplinaire



97. Parmi les cas de conduite répréhensible dont le Bureau des ressources humaines a été saisi en 2019, 29 concernaient des fonctionnaires qui avaient cessé leurs fonctions avant la conclusion de l'enquête ou de la procédure disciplinaire (8 démissions et 21 autres cessations de fonctions, notamment à l'expiration de l'engagement). Ils concernaient principalement des allégations d'abus d'autorité, de fraude ou d'activités extérieures non autorisées ; aucun n'était lié à des allégations d'inconduite sexuelle. Dans ces cas, une note sur l'affaire a été placée dans le dossier administratif du fonctionnaire. La plupart de ces affaires ont été réglées dans les quatre-vingt-dix jours en moyenne. Dans sept cas, les observations des fonctionnaires ont été placées dans le dossier administratif, à côté de la note. Aucun recours n'a été formé.

¹¹ Les chiffres fournis dans les rapports antérieurs à celui couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64), lesquels couvraient les exercices financiers se terminant le 30 juin, étaient les suivants : 15 % pour 2014/15, 8 % pour 2015/16 et 12 % pour 2016/17.

Figure II
Affaires closes au cours de la période considérée et des quatre périodes annuelles précédentes^a



^a Les chiffres fournis dans les rapports antérieurs à celui couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64), lesquels couvraient les exercices financiers se terminant le 30 juin, étaient les suivants : 148 pour 2014/15, 143 pour 2015/16 et 136 pour 2016/17.

98. Le nombre d'affaires clôturées a augmenté au cours de trois des quatre périodes annuelles précédentes, comme le montre la figure II. Pendant la période considérée, 78 sanctions disciplinaires ont été prononcées¹². La figure III présente des données comparatives sur les mesures disciplinaires imposées pendant la période considérée et les quatre périodes annuelles précédentes. Le nombre de sanctions disciplinaires prononcées pendant la période considérée (78) est donc nettement plus élevé que la moyenne des quatre périodes annuelles précédentes (57).

Figure III
Mesures disciplinaires imposées



99. 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. Par ailleurs, il a participé activement aux groupes de travail et comités œuvrant à l'élaboration de politiques relatives aux problèmes de déontologie, notamment l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies, ainsi qu'à la mise au point de ClearCheck. L'Office fournit aussi régulièrement des conseils aux autres bureaux sur le traitement

¹² Ce nombre rend compte de la clôture de 80 affaires, la sanction disciplinaire prononcée contre un fonctionnaire ayant mis fin à trois instances.

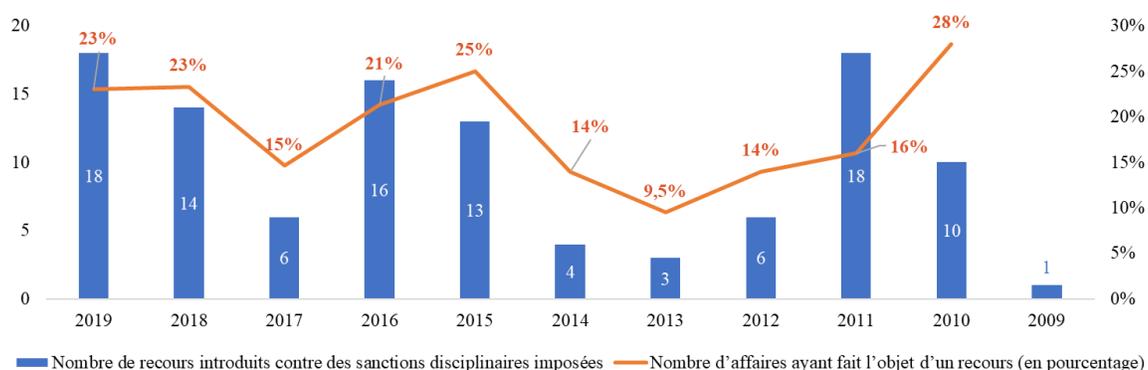
des plaintes liées à des conduites prohibées, ce qui tend à mobiliser des ressources importantes.

B. Recours contre les sanctions disciplinaires

100. Le fonctionnaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire a été prononcée peut saisir le Tribunal du contentieux administratif¹³. Ces dernières années, environ un quart des mesures imposées au cours d'une période annuelle ont fait l'objet d'un recours. Au cours de la période précédente, qui s'est terminée le 31 décembre 2018, un recours avait été formé dans 14 affaires, soit 23 %¹⁴.

Figure IV

Recours introduits contre des sanctions disciplinaires imposées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2019^a



^a Les chiffres fournis dans les rapports antérieurs au rapport couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64), rapports qui couvriraient les exercices financiers se terminant le 30 juin, étaient de 8 pour 2009/10, 16 pour 2010/11, 7 pour 2011/12, 5 pour 2012/13, 2 pour 2013/14, 7 pour 2014/15, 17 pour 2015/16 et 12 pour 2016/17.

101. 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. Récemment, le Tribunal du contentieux administratif a examiné de plus près la proportionnalité de la sanction imposée et dit que dans certains cas une mesure différente aurait dû être imposée. Le tableau 3 renseigne de manière générale, à la date du 1^{er} novembre 2020, sur l'issue des recours formés devant le Tribunal du

¹³ Au cours des premières années du nouveau système d'administration de la justice, 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 données figurant dans la présente section, il n'est pas tenu compte des recours introduits contre les mesures disciplinaires imposées avant le 1^{er} juillet 2009 ni de l'issue de ceux-ci.

¹⁴ Le chiffre indiqué dans le rapport précédent (A/74/64) 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 25, soit 14 affaires (contre 12).

contentieux administratif ou le Tribunal d'appel contre les sanctions disciplinaires imposées au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2019.

Tableau 3

Issue des recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2019 (au 1^{er} novembre 2020)

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcentage</i>
Décision finale intégralement en faveur du défendeur ^a	56	69,1
Désistement du fonctionnaire	9	11,1
Décision finale intégralement en faveur du fonctionnaire ^b	4	4,9
Décision finale partiellement en faveur du fonctionnaire	3	3,7
Affaires réglées	9	11,1
Total	81	100
Recours du fonctionnaire en instance devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel ou délai de recours non encore expiré	28	

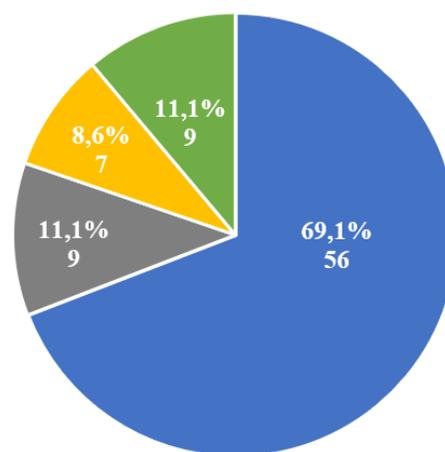
^a Ce chiffre comprend les cas de figure suivants : le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif et le fonctionnaire ne se pourvoit pas devant le Tribunal d'appel ; le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif et devant le Tribunal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

Figure V

Issue des recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2019 (au 1^{er} novembre 2020)

- Décision finale intégralement en faveur du défendeur
- Désistement du fonctionnaire
- Décision finale intégralement ou partiellement en faveur du fonctionnaire
- Nombre d'affaires réglées



C. Dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines

102. Les tableaux et figures de 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.

103. Le nombre de dossiers ouverts au cours de la période considérée montre une augmentation par rapport à trois des quatre périodes annuelles précédentes.

Figure VI

Dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines au cours de la période considérée et des quatre périodes annuelles précédentes^a



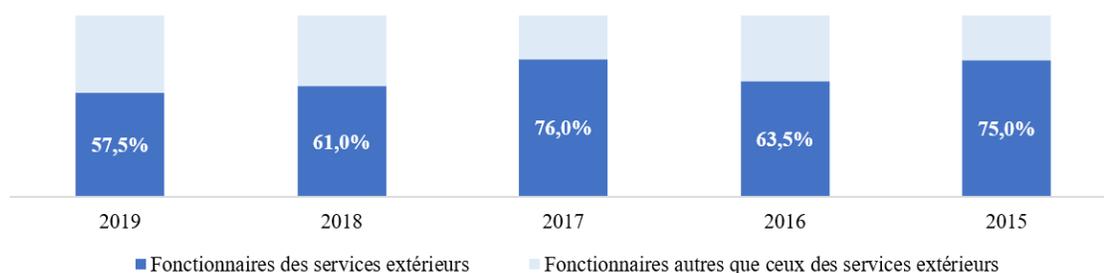
^a Les chiffres fournis dans les rapports antérieurs à celui couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64), lesquels couvraient les exercices financiers se terminant le 30 juin, étaient les suivants : 143 pour 2014/15, 130 pour 2015/16 et 123 pour 2016/17.

^b Dans le rapport précédent, il était écrit 149.

104. Le pourcentage de dossiers ouverts au cours de la période à l'examen qui concernent des fonctionnaires des services extérieurs est de 57,5 %. Les données comparatives pour cette période et les quatre périodes annuelles précédentes sont présentées ci-dessous¹⁵. Le pourcentage d'affaires émanant des missions sur le terrain est globalement identique à celui des périodes précédentes.

Figure VII

Proportion des dossiers ouverts qui concernent les fonctionnaires des services extérieurs



¹⁵ Les chiffres fournis dans les rapports antérieurs à celui couvrant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64), lesquels couvraient les exercices financiers se terminant le 30 juin, étaient les suivants : 84 % pour 2014/15, 68 % pour 2015/16 et 70 % pour 2016/17.

Figure VIII
**Origine des affaires renvoyées au Bureau des ressources humaines
entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019**

- Affaires concernant des fonctionnaires en poste au Siège de l'ONU et dans les bureaux hors Siège
- Affaires concernant des fonctionnaires des services extérieurs

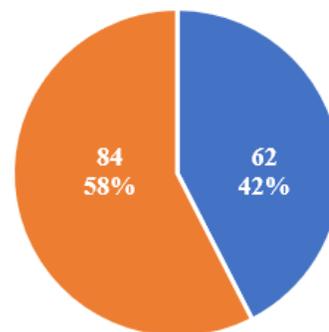


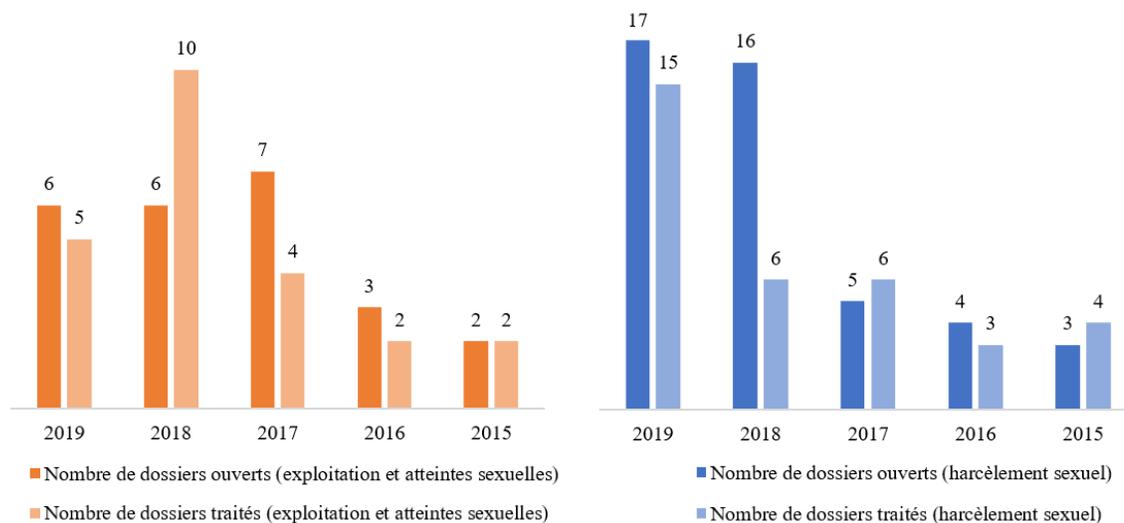
Tableau 4
Dossiers ouverts entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2019, par type de faute^a

Type de faute	Nombre
Abus de pouvoir/harcèlement/discrimination	35
Agression (verbale ou physique)	6
Manquement à des obligations personnelles	1
Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité	4
Comportement déplacé ou perturbateur	8
Fausse déclarations et fausses attestations	37
Détournement de biens ou de matériel de l'Organisation	4
Irrégularités dans la procédure d'achat	4
Représailles	3
Exploitation et atteintes sexuelles	6
Vol et détournement	9
Activités extérieures non autorisées et conflit d'intérêts	18
Violation de la loi locale	4
Autres	7
Total	146

^a Le nombre d'affaires renvoyées au Bureau par type de faute varie considérablement d'une année sur l'autre. On trouvera néanmoins des données comparatives dans la figure IX.

105. On trouvera dans la figure ci-après 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.

Figure IX
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



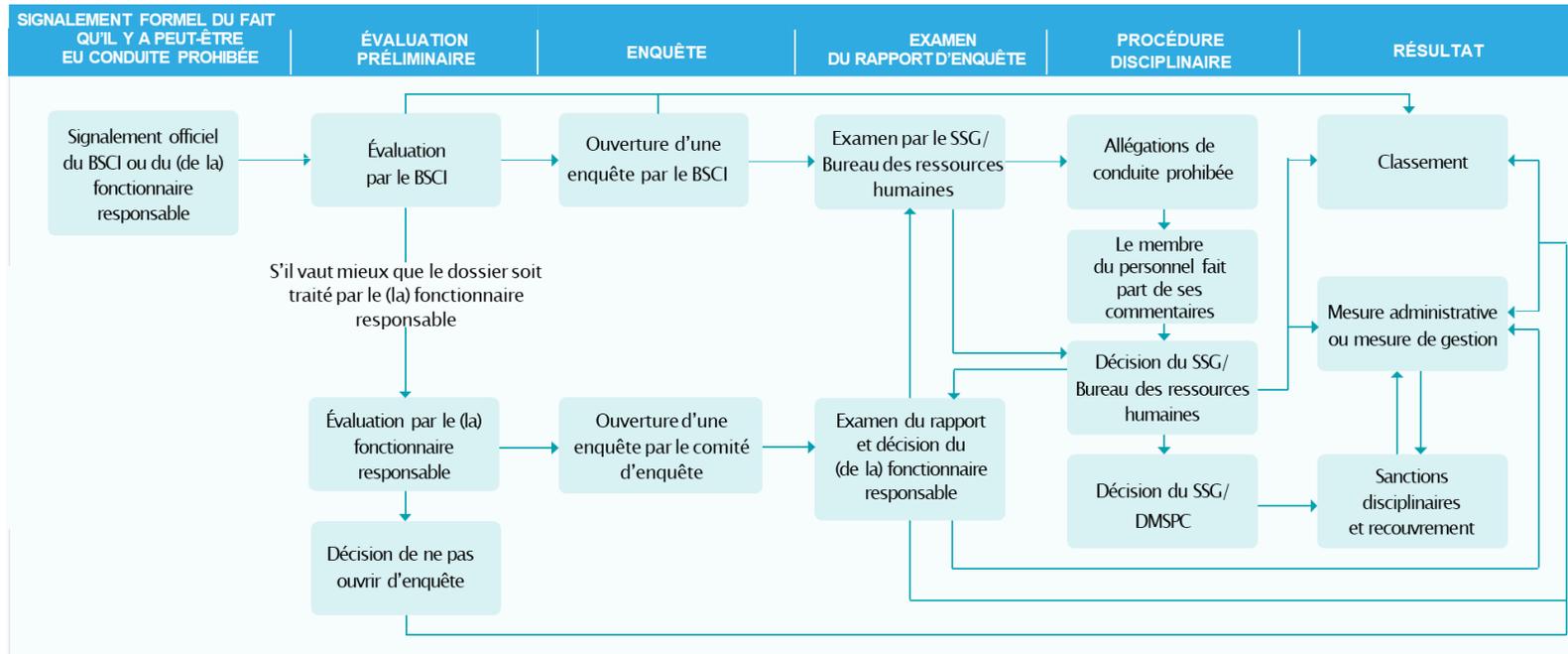
V. Faits constitutifs d'infraction pénale

106. 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, 29 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

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

Annexe

Enquête et procédure disciplinaire¹

¹ Le présent organigramme, ainsi qu'un résumé de l'enquête et de la procédure disciplinaire, figurent dans le guide en ligne relatif à la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/8](#) intitulé « Ensemble pour le respect », p. 42 à 45 (voir <https://hr.un.org/united-to-respect>).