



Assemblée générale

Distr. générale
25 février 2022
Français
Original : anglais

Soixante-seizième session
Point 143 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 2020

Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le rapport du Secrétaire général sur la pratique suivie en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale pour la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020 ([A/76/602](#)). À cette occasion, il a reçu des renseignements supplémentaires et des éclaircissements, les derniers à lui parvenir étant des réponses écrites le 22 février 2022.

2. Établi en application de la résolution [59/287](#) de l'Assemblée générale, dans laquelle l'Assemblée a prié le Secrétaire général de veiller à 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 rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2020. Il présente un aperçu du régime administratif en matière disciplinaire, un résumé des instances disciplinaires introduites, des données sur l'issue des affaires et des renseignements sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits constitutifs d'infraction pénale ([A/76/602](#), par. 1 à 3).

II. Rapport du Secrétaire général

Aperçu du régime administratif

3. Dans le rapport, le Secrétaire général expose les dispositions pertinentes de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel, des bulletins du Secrétaire général et des instructions administratives. Le Secrétaire général indique que dans la circulaire [ST/SGB/2019/8](#), la procédure formelle concernant les



comportements assimilables à de la discrimination, à du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et à de l'abus d'autorité (collectivement désignés par l'expression « conduites prohibées ») a été alignée sur celle qui est prévue par l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#). Il précise que la circulaire [ST/SGB/2019/8](#) 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 [ST/AI/2017/1](#). Il précise également que la circulaire [ST/SGB/2019/8](#) indique 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 du Conseil peuvent accéder pour vérifier les antécédents des candidats à un poste (ibid., par. 5 à 10).

4. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que ClearCheck avait été mis à la disposition des 31 organisations membres du Conseil, dont 28 avaient accepté l'invitation à participer à ClearCheck, et 22 l'avaient activement utilisé. Le Comité a également été informé que 543 sujets étaient actuellement enregistrés dans la base de données ClearCheck : 412 étaient liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et 131 au harcèlement sexuel. Les 543 dossiers ont été créés pour 15 entités des Nations Unies. **Le Comité consultatif prend note du nombre d'entités utilisant ClearCheck et compte que l'utilisation de l'application sera généralisée dans tout le système des Nations Unies et que des informations actualisées seront fournies dans le prochain rapport sur le sujet, ainsi que dans les prochains rapports du Secrétaire général sur la responsabilité et sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.**

5. Dans le rapport, le Secrétaire général indique que l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) 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.1](#). Il précise qu'à la date de présentation de son rapport, très peu de questions étaient encore régies par ces dernières. Il précise également que 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 Bureau 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 par un groupe d'enquête créé par le chef d'entité concerné. Il précise en outre que l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) énonce des normes minimales pour la conduite des enquêtes et les procédures relatives aux fonctionnaires qui font l'objet d'une enquête (ibid., par. 11 à 13).

6. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que la procédure d'enquête, y compris les droits et obligations de toutes les parties concernées, était la même, que l'enquête soit menée par le BSCI ou par un groupe d'enquête. La principale différence entre le BSCI et les groupes d'enquête tenait au fait que le BSCI est une entité permanente composée d'enquêteurs professionnels à temps plein, qui bénéficie d'un soutien administratif et logistique, d'une infrastructure et de processus déjà en place, alors que les groupes d'enquête sont des dispositifs spéciaux d'une durée et aux ressources limitées. Le temps qu'il faut à un groupe d'enquête pour mener à bien l'enquête et la qualité de celle-ci dépendaient des connaissances et de l'expérience préalable des membres du groupe d'enquête et du niveau du soutien apporté à ce dernier. Le Comité a également reçu le tableau ci-dessous, qui présente les statistiques relatives aux affaires traitées par le BSCI et les groupes d'enquête au cours des cinq dernières années.

Tableau 1
Nombre d'affaires traitées par le BSCI et les groupes d'enquête de 2016 à 2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Affaires closes (BSCI et groupes d'enquête)	63	72	61	106	79	132	513
Non-lieux/absence de suite disciplinaire	9	13	12	17	13	17	81
Non-lieux/absence de suite disciplinaire (pourcentage)	14	18	20	16	16	13	16

7. Le Comité consultatif rappelle qu'au lieu d'être renvoyés au chef d'entité concerné, les cas de conduite prohibée, en particulier par les membres du personnel d'encadrement, devraient être traités par le BSCI, de manière à garantir l'indépendance et l'intégrité des enquêtes. Le Comité compte que dans son prochain rapport, le Secrétaire général fournira davantage de données sur le traitement de ces affaires par le BSCI et les chefs d'entités (A/75/776, par. 15), y compris des tableaux distincts contenant des données ventilées sur les affaires traitées par le BSCI et les groupes d'enquête. Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de faire le point sur les dossiers en attente et le traitement des affaires dans son prochain rapport.

8. Aux paragraphes 17 et 18 du rapport, le Secrétaire général indique que l'alinéa a) de la disposition 10.2 du Règlement du personnel prévoit les mesures disciplinaires 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 ; et i) renvoi. Le Secrétaire général indique qu'il est statué sur chaque affaire au cas par cas, compte tenu des particularités de l'espèce, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes.

9. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que, dans les affaires disciplinaires, le Secrétaire général disposait d'un large pouvoir discrétionnaire pour déterminer les circonstances ou facteurs atténuants ou aggravants applicables. La maladie à coronavirus (COVID-19) avait été reconnue comme une circonstance atténuante dans un nombre très limité d'affaires, qui ont été closes au début et au plus fort de la pandémie de COVID-19, et uniquement en ce qui concerne les cas où les fonctionnaires devaient quitter le service. Plus précisément, dans les dossiers clos pendant la pandémie où le Secrétaire général aurait autrement imposé la mesure disciplinaire de la cessation de service avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement, le Secrétaire général a décidé d'accorder une indemnité de licenciement partielle aux fonctionnaires qui étaient licenciés, afin de contrebalancer certains des effets de la pandémie sur les anciens fonctionnaires. Il ne s'agissait pas, en appliquant cette circonstance atténuante, d'atténuer la faute établie, mais plutôt d'atténuer la sévérité financière de la sanction imposée. Alors que la pandémie se stabilise et que les efforts de vaccination sont déployés, le Secrétaire général a cessé de recourir à cette circonstance atténuante. **Le Comité consultatif est préoccupé par le fait que l'application de la COVID-19 comme facteur atténuant aurait pu créer des situations où des cas de fautes similaires sont traités différemment en fonction du moment de la clôture des dossiers. Le Comité note que l'application de cette circonstance atténuante a été abandonnée et espère qu'elle ne sera plus de mise.**

10. Le Comité consultatif a également été informé, en réponse à ses questions, qu'une longue carrière positive au service de l'Organisation (10 ans ou plus pour les lieux d'affectation hors Siège, 15 ans pour le Siège) était généralement prise en compte pour atténuer la faute du fonctionnaire. Toutefois, l'ancienneté n'est pas considérée comme un facteur d'atténuation lorsqu'un poste d'autorité ou de responsabilité a joué un rôle essentiel dans la faute établie et que l'intéressé(e) est parvenu(e) à ce poste en raison de son ancienneté.

11. Tout en reconnaissant le pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général dans la détermination des circonstances atténuantes ou aggravantes, le Comité consultatif recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de veiller à la transparence, à la proportionnalité et à la cohérence de l'exercice de ce pouvoir discrétionnaire, et de fournir dans son prochain rapport des informations détaillées sur les critères appliqués pour déterminer les circonstances atténuantes ou aggravantes (voir également par. 20 ci-dessous).

12. Le Comité a également été informé, en réponse à ses questions, que les hauts fonctionnaires, en particulier ceux qui exercent des fonctions d'encadrement, étaient censés servir de modèles aux autres membres du personnel. Par conséquent, lorsque des hauts fonctionnaires exerçant des fonctions d'encadrement étaient impliqués dans des cas d'inconduite, leur rôle en tant que supérieurs hiérarchiques et leur incapacité à agir en tant que modèles étaient pris en compte pour évaluer la gravité de la faute et pour déterminer une mesure disciplinaire appropriée. **Le Comité consultatif considère qu'il incombe aux cadres la responsabilité particulière de donner l'exemple et souligne qu'il importe d'assurer une plus grande transparence de leur conduite et une application plus rigoureuse du principe de responsabilité (voir également A/75/776, par. 13).**

13. Au paragraphe 19 du rapport, le Secrétaire général énonce d'autres mesures non disciplinaires, qui comprennent les avertissements adressés par écrit ou oralement, le recouvrement de sommes dues à l'Organisation et le congé administratif avec ou sans traitement. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que le degré de recouvrement pourrait être amélioré en déterminant rapidement l'étendue de la perte subie et dans quelle mesure elle peut être traitée comme un trop-perçu, tel qu'un trop-perçu sur une prestation par opposition à une perte (par exemple un bien endommagé), et en commençant le recouvrement avant que le fonctionnaire concerné ne démissionne ou ne soit licencié pour faute. De même, le fait de déterminer rapidement toute faute éventuelle lorsqu'un fonctionnaire démissionne de manière inattendue, et donc de retenir les prestations dues à la cessation de service en attendant la conclusion de toute procédure d'enquête ou disciplinaire, pourrait être un autre moyen d'augmenter les recouvrements. Dans un cas comme dans l'autre, les chefs d'entités et leur personnel chargé des ressources humaines et des finances doivent prendre les dispositions voulues. Le Comité a également reçu le tableau ci-dessous sur le montant du recouvrement des pertes résultant de fautes commises par des membres du personnel.

Tableau 2

Recouvrement des pertes résultant de fautes commises par des membres du personnel

(En dollars des États-Unis)

	<i>Montant dont le recouvrement a été demandé</i>	<i>Montant dont le recouvrement a été confirmé</i>
2014	20 700,00	177,97
2015	21 373,12	2 363,82
2016	26 324,42	21 673,70

	<i>Montant dont le recouvrement a été demandé</i>	<i>Montant dont le recouvrement a été confirmé</i>
2017	162 606,23	79 875,04
2018	152 593,10	115 119,53
2019	78 691,17	15 222,47
2020	149 381,40	149 381,40
2021	183 712,46	44 939,39
Total	611 669,44	383 813,93

14. Le Comité consultatif note le taux modeste de recouvrement des pertes auprès du personnel certaines années et encourage le Secrétaire général à redoubler d'efforts pour récupérer intégralement ces sommes, notamment en déterminant rapidement les fautes éventuelles lorsqu'un fonctionnaire démissionne de manière inattendue et en prenant des mesures pour commencer le recouvrement avant qu'un fonctionnaire ne démissionne ou ne soit licencié pour faute. Le Comité rappelle que, dans son prochain rapport, le Secrétaire général devrait faire le point sur le recouvrement auprès du personnel des pertes résultant de fautes professionnelles, ainsi que sur les mesures visant à améliorer le taux de recouvrement de ces pertes (A/75/776, para. 17).

15. Le Comité consultatif compte que le Secrétaire général prendra les mesures appropriées pour remédier aux risques mis en évidence par les organes de contrôle, notamment le Comité des commissaires aux comptes, et qu'il fournira dans ses futurs rapports des données sur les questions disciplinaires découlant des conclusions des organes de contrôle et sur les mesures prises à cet égard.

Données concernant les affaires traitées au cours de la période considérée

16. Dans le rapport, le Secrétaire général fait un récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été imposées pendant la période considérée, avec les données correspondantes. La figure II du rapport montre que 105 affaires ont été traitées au cours de la période considérée, contre 145 en 2019. Le nombre de sanctions disciplinaires prononcées pendant la période considérée (46) était nettement plus faible que la moyenne des quatre périodes annuelles précédentes (63,5). Le délai moyen de traitement des affaires après renvoi au Bureau des ressources humaines a été de 11,2 mois, ce qui représente une augmentation notable par rapport à la période terminée le 31 décembre 2019 (7,9 mois). Cette hausse s'explique par l'augmentation du nombre d'affaires disciplinaires signalées, l'augmentation du nombre de recours formés devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et les modalités de travail à distance liées à la pandémie de COVID-19, qui ont provoqué une baisse de la productivité des fonctionnaires chargés des questions disciplinaires (A/76/602, par. 78 et 81).

17. Au paragraphe 83 du rapport, le Secrétaire général indique que les mesures prises pour résoudre les problèmes rencontrés comprenaient l'entrée en fonctions, en 2021, de deux nouveaux fonctionnaires à la Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif. Une mission, dans le cadre de laquelle plusieurs fonctionnaires ont déposé des demandes abusives de remboursement de frais médicaux, a mis à disposition une personne affectée à un poste temporaire de classe P-3 en 2021. En outre, le Secrétaire général indique que le Bureau des ressources humaines a demandé un nouveau poste financé au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) au niveau P-4 dans le budget-programme pour 2022, qui a été approuvé par l'Assemblée générale pour 4,5 mois.

18. À sa demande de précisions, il a été répondu au Comité que la transition vers des modalités de travail à distance en raison de la pandémie de COVID-19 avait entravé l'accès des juristes aux conditions fondamentales dont ils ont besoin pour traiter leurs affaires au même rythme que lorsqu'ils travaillent au bureau. Le Comité a également été informé que l'enseignement le plus important tiré de la pandémie de COVID-19 était que le travail à distance pouvait contribuer à un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée, lorsqu'il est pratiqué de manière organisée et volontaire. Le Comité a en outre été informé qu'aucun délai n'était fixé pour le temps que l'administration doit consacrer au traitement d'un dossier ; toutefois, dans un scénario idéal, il serait possible de régler une affaire dans un délai de 3 à 4 mois, bien que ce délai ne soit pas respecté actuellement.

19. Le Comité consultatif note l'augmentation considérable du délai moyen de traitement des affaires après renvoi. Il n'est pas convaincu que le travail à distance doive avoir une telle incidence négative sur la productivité, et considère que l'exécution de fonctions axées sur les documents devrait être particulièrement adaptable au travail à distance. Le Comité recommande à l'Assemblée générale de prier le Secrétaire général de prendre les mesures appropriées pour améliorer le taux de traitement des affaires, notamment en appliquant un critère qui tienne compte du scénario idéal de 3 à 4 mois pour le traitement d'une affaire, et de faire le point dans son prochain rapport. Le Comité compte que le Secrétaire général recueillera et appliquera les enseignements tirés et les meilleures pratiques découlant de la pandémie de COVID-19.

Recours contre les sanctions disciplinaires

20. En ce qui concerne les recours, le Secrétaire général indique que, pendant la période considérée, des recours ont été formés dans 11 affaires, soit 24 % des mesures imposées, contre 18 affaires, soit 23 % des mesures imposées, en 2019. Il précise que 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 (ibid., par. 84 et 85). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que seules 9 affaires avaient été tranchées, en totalité ou en partie, en faveur du membre du personnel, ce qui représentait 9,6 % de l'ensemble des affaires. Conformément à la jurisprudence constante du Tribunal d'appel des Nations Unies, il ne relevait pas de l'autorité du Tribunal du contentieux administratif de déterminer quelles mesures disciplinaires, parmi celles dont dispose le Secrétaire général, auraient dû être appliquées dans chaque affaire. L'administration a toujours fait appel des jugements du Tribunal du contentieux administratif qui vont à l'encontre de la jurisprudence établie et a obtenu gain de cause dans presque toutes ces affaires. **Le Comité consultatif prend note de l'examen de plus près par le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies de la proportionnalité des mesures disciplinaires imposées par le Secrétaire général et de la jurisprudence connexe du Tribunal d'appel des Nations Unies. Compte tenu de l'augmentation du pourcentage de ces affaires, le Comité souligne l'importance d'une application transparente, proportionnée et cohérente des mesures disciplinaires par le Secrétaire général (voir également par. 11 ci-dessus).**

Dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines

21. Concernant les dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines, la figure VI du rapport montre que 183 dossiers ont été ouverts pendant la période considérée, contre 146 en 2019. La figure VII indique que la proportion de dossiers concernant le personnel des services extérieurs ouverts pendant la période considérée était de 66,7 %, contre 57,5 % en 2019. Ayant demandé des précisions, le Comité a reçu les tableaux ci-dessous, qui présentent les données relatives aux dossiers ouverts, ventilés entre le personnel des missions et le personnel hors missions.

Tableau 3

Dossiers ouverts en 2020, ventilés entre personnel des missions et personnel hors missions

<i>Type de faute</i>	<i>Personnel des missions</i>		<i>Personnel hors missions</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre d'affaires</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre d'affaires</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre d'affaires</i>	<i>Pourcentage</i>
Abus d'autorité, harcèlement et discrimination	13	37	22	63	35	100
Voies de fait et comportements violents	5	83	1	17	6	100
Non-déclaration	1	100			1	100
Comportement déplacé ou perturbateur	7	50	7	50	14	100
Fausse déclarations et fausses attestations	64	80	16	20	80	100
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique	5	71	2	29	7	100
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	1	100			1	100
Autres	6	67	3	33	9	100
Irrégularités en matière d'achats	2	50	2	50	4	100
Exploitation et atteintes sexuelles	10	83	2	17	12	100
Vol ou détournement	4	100			4	100
Activités extérieures non autorisées	3	33	6	67	9	100
Violation de la législation nationale	1	100			1	100
Total	122	67	61	33	183	100

Tableau 4

Dossiers ouverts de janvier à septembre 2021, ventilés entre personnel des missions et personnel hors missions

<i>Type de faute</i>	<i>Personnel des missions</i>		<i>Personnel hors missions</i>		<i>Total</i>	
	<i>Nombre d'affaires</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre d'affaires</i>	<i>Pourcentage</i>	<i>Nombre d'affaires</i>	<i>Pourcentage</i>
Abus d'autorité, harcèlement et discrimination	11	48	12	52	23	100
Voies de fait et comportements violents	5	83	1	17	6	100
Manquement à des obligations personnelles			1	100	1	100
Non-déclaration			1	100	1	100
Comportement déplacé ou perturbateur	7	78	2	22	9	100
Fausse déclarations et fausses attestations	39	87	6	13	45	100
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique			1	100	1	100
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	3	100			3	100
Autres	5	100			5	100
Irrégularités en matière d'achats	4	80	1	20	5	100
Exploitation et atteintes sexuelles	9	100			9	100
Vol ou détournement	1	100			1	100
Activités extérieures non autorisées	4	36	7	64	11	100
Violation de la législation nationale	1	100			1	100
Total	89	74	32	26	121	100

Tableau 5

Dossiers concernant le personnel des missions et le personnel hors missions, par catégorie de personnel, de 2016 à 2021

Dossiers ouverts	2016		2017		2018		2019		2020		2021		Total
	Nombre d'affaires	Pourcentage	Nombre d'affaires	Pourcentage	Nombre d'affaires	Pourcentage	Nombre d'affaires	Pourcentage	Nombre d'affaires	Pourcentage	Nombre d'affaires	Pourcentage	
Personnel des missions													
Fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur	3	4	3	3	3	3	6	7	3	2	5	4	23
Personnel des services extérieurs	14	18	16	18	19	21	26	31	16	13	21	17	112
Services généraux	45	56	48	55	52	57	31	37	78	64	66	52	320
Personnel recruté sur le plan national	8	10	4	5	1	1	7	8	5	4	5	4	30
Administrateurs	10	13	17	19	17	18	13	16	20	16	29	23	106
Total partiel	80	100	88	100	92	100	83	100	122	100	126	100	591
Personnel hors missions													
Stagiaire									1	2			1
Fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur	4	9	8	29	7	12	5	8	13	21	5	11	42
Personnel des services extérieurs			1	4	1	2	1	2					3
Services généraux	27	59	9	32	18	31	23	37	19	31	17	36	113
Stagiaire	1	2					1	2					2
Personnel recruté sur le plan national							2	3	1	2	1	2	4
Administrateurs	14	30	10	36	33	56	31	49	27	44	24	51	139
Total partiel	46	100	28	100	59	100	63	100	61	100	47	100	304
Total	126		116		151		146		183		173		895

22. Le Comité consultatif note, d'après le tableau 4 ci-dessus, que de janvier à septembre 2021, la proportion de dossiers concernant le personnel des services extérieurs pendant la période considérée est de 74 %, contre 67 % en 2020, ce qui traduit une tendance à la hausse. Le tableau 5 montre qu'au cours des cinq dernières années, la plupart des dossiers ouverts concernant le personnel des missions intéressaient la catégorie des services généraux, tandis que pour le personnel hors missions, la plupart des cas intéressaient la catégorie des administrateurs.

23. Le Comité consultatif recommande de nouveau que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de procéder à une analyse plus approfondie des données relatives aux cas de faute, notamment en comparant les affaires impliquant des membres du personnel des missions et celles impliquant des personnes n'appartenant pas aux missions, et de fournir dans son prochain rapport une analyse et des explications sur les tendances qui se dégagent de ces données (A/75/776, par. 12).

24. Le tableau 4 du rapport présente les dossiers ouverts au cours de la période considérée par type de faute, la plupart des affaires étant liées à de fausses déclarations et de fausses attestations (82), à l'abus d'autorité, au harcèlement et à la discrimination (36), à un comportement inapproprié ou perturbateur (16), à l'exploitation et aux atteintes sexuelles (12) et à des activités extérieures non autorisées (10). À sa demande de précisions, il a été fourni au Comité le tableau ci-dessous qui montre, pour les cinq dernières années, le nombre d'affaires où la cessation de service ou le licenciement a été la mesure disciplinaire imposée et les types de fautes qui avaient conduit à de telles mesures.

Tableau 6

Affaires sanctionnées par la cessation de service ou le licenciement, par type de faute, de 2016 à 2021

<i>Issue de l'affaire – type de faute</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>	<i>2021</i>	<i>Total</i>
Non-lieu							
Abus d'autorité, harcèlement et discrimination				1			1
Voies de fait et comportements violents	2		1		1		4
Non-déclaration						1	1
Fausse déclarations et fausses attestations	2	3	2				7
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	2						2
Exploitation et atteintes sexuelles	1	1	3	2	2	1	10
Vol ou détournement	3	1					4
Total partiel	10	5	6	3	3	2	29
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement							
Abus d'autorité, harcèlement et discrimination	1	3	3	12	4	5	28
Voies de fait et comportements violents	11	3	5	1	2	1	23
Non-déclaration			1		1		2
Comportement déplacé ou perturbateur		1	1			2	4
Fausse déclarations et fausses attestations	12	10	10	12	8	38	90
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique					1	2	3
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	1	1	1	1			4
Autres	3	2		1		3	9
Irrégularités en matière d'achats					1		1
Exploitation et atteintes sexuelles	1	2	1	2	2	3	11
Vol ou détournement	10	1	4	15	2	3	35
Activités extérieures non autorisées	1		3		3	4	11
Violation de la législation nationale					1		1
Total partiel	40	23	29	44	25	61	222
Total	50	28	35	47	28	63	251

25. Au paragraphe 82 du rapport, le Secrétaire général indique que le Bureau des ressources humaines a aussi participé à des groupes de travail et à des comités qui élaborent des politiques relatives aux problèmes de déontologie, et notamment à l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme. Ayant demandé des précisions, le

Comité a été informé que si la discrimination fondée sur la race était considérée comme une conduite prohibée, les normes de l'Organisation ne donnaient pas de définition suffisante du « racisme » et ne disaient rien de précis quant à la manière dont ce comportement pouvait se manifester sur les lieux de travail de l'Organisation. Cette omission était une conclusion essentielle de l'Équipe spéciale du Secrétaire général pour l'éradication du racisme et la promotion de la dignité de toutes et tous à l'ONU. Le Secrétariat s'attachera par conséquent à réexaminer la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/8](#) pour mieux lutter contre le racisme et la discrimination raciale, renforcer l'application du principe de responsabilité et promouvoir la diversité, l'égalité, l'inclusion et l'équité. L'Équipe spéciale a été chargée d'évaluer la façon dont le personnel perçoit l'ampleur du racisme et de la discrimination raciale au sein de l'Organisation, d'orienter la campagne de sensibilisation et d'action et d'élaborer un plan d'action stratégique à long terme qui transformerait l'Organisation en un lieu de travail digne et inclusif pour tous, où le racisme est activement combattu et où les comportements racistes sont sanctionnés. Le mandat de l'Équipe spéciale a pris fin en janvier 2022 avec la publication de son rapport et d'un plan d'action stratégique. Les conclusions et les recommandations issues du rapport s'appliquent au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, mais le Secrétaire général a l'intention de porter la question du racisme devant le Conseil des chefs de secrétariat. Le Comité a également été informé que la mise en œuvre des recommandations issues du rapport était une priorité de gestion essentielle qui nécessite des ressources pertinentes, tant financières qu'humaines, pour concrétiser son opérationnalisation, sa mise en œuvre et son intégration dans l'ensemble du Secrétariat. À sa demande de précisions, il a été fourni au Comité un exemplaire du rapport et du plan d'action stratégique de l'Équipe spéciale.

26. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale demande au Secrétaire général d'accélérer les travaux sur la lutte contre le racisme et la discrimination fondée sur la race et de faire le point dans son prochain rapport, notamment en fournissant des informations sur les travaux du Conseil des chefs de secrétariat, ainsi que toute proposition connexe, y compris en matière de ressources, pour examen par l'Assemblée générale.

Faits constitutifs d'infraction pénale

27. Conformément à la résolution [59/287](#) de l'Assemblée générale, le Secrétaire général indique au paragraphe 90 du rapport qu'au cours de la période considérée, 24 affaires nées d'allégations crédibles d'infraction pénale imputable à un fonctionnaire ou un expert en mission au service de l'Organisation ont été renvoyées aux États Membres. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que 5 affaires étaient actuellement examinées par le Bureau des ressources humaines ; 1 avait donné lieu à une mesure disciplinaire de licenciement ; 13 avaient abouti à une mesure disciplinaire de cessation de service ; 1 avait entraîné une mesure disciplinaire de blâme, de perte d'échelons et de suspension de la promotion ; 2 avaient été classées sans suite ; et 2 avaient été clôturées par l'ajout d'une note au dossier administratif des anciens membres du personnel. **Le Comité consultatif compte que, dans son prochain rapport, le Secrétaire général fournira des informations plus détaillées sur ces affaires et leur issue.**

III. Conclusion

28. L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport ([A/76/602](#), par. 91). **Sous réserve des observations et recommandations formulées ci-dessus, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.**