



7 septembre 2010

Circulaire*

Destinataires : Les fonctionnaires du Secrétariat

Objet : **Pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux : période du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010**

1. La présente circulaire¹ a pour objet de tenir les fonctionnaires informés des mesures prises en matière disciplinaire par le Secrétaire général en vertu des pouvoirs qu'il tire du chapitre X du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et de donner effet aux dispositions de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale (par. 17), qui prévoient que les fautes professionnelles et comportements délictueux les plus fréquents doivent être portés à la connaissance de tous les fonctionnaires de l'Organisation, de même que leurs suites disciplinaires et, le cas échéant, judiciaires, dans le respect de l'anonymat des fonctionnaires en cause. La présente circulaire porte sur la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2010.

2. Depuis le 1^{er} juillet 2009, un nouveau système d'administration de la justice est en vigueur à l'Organisation des Nations Unies en vertu des résolutions 61/261, 62/228 et 63/253 de l'Assemblée générale. La principale innovation en matière disciplinaire est la suppression des Comités paritaires de discipline à compter du 1^{er} juillet 2009. Ces comités avaient pour fonction d'établir les faits et de formuler des recommandations à l'intention du Secrétaire général quant aux suites à donner aux affaires disciplinaires, avant qu'une décision ne soit prise. Depuis l'abolition de ces comités, les décisions concernant l'imposition de mesures disciplinaires sont prises sans l'avis d'un organe paritaire.

3. Par ailleurs, un texte révisé du Statut du personnel et un Règlement provisoire du personnel ont été promulgués avec effet au 1^{er} juillet 2009 (voir ST/SGB/2009/7 « Règlement du personnel : Règlement provisoire et Statut du personnel des Nations Unies »). La principale nouveauté introduite dans le Règlement provisoire du personnel en matière disciplinaire est le « congé administratif » qui peut être décidé à tout moment pendant une enquête jusqu'à ce que l'instance disciplinaire prenne

* La présente circulaire restera en vigueur jusqu'à nouvel ordre.

¹ Les circulaires portant sur la période allant de janvier 2000 à juin 2009 ont été publiées sous les cotes ST/IC/2002/25, ST/IC/2004/28, ST/IC/2005/51, ST/IC/2006/48, ST/IC/2007/47, ST/IC/2008/41 et ST/IC/2009/30.



fin, comme il résulte de la disposition 10.4 du Règlement provisoire, en lieu et place de la suspension pendant enquête prévue par l'ancienne disposition 110.2 du Règlement du personnel. Cette modification vient préciser que la suspension pendant enquête et/ou instance disciplinaire ne vaut pas sanction disciplinaire.

I. Aperçu du dispositif disciplinaire institué par le nouveau système d'administration de la justice

A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires²

4. Au terme du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétences et d'intégrité » (non souligné dans le texte).

5. Le chapitre I du Statut du personnel et le chapitre I du Règlement provisoire du personnel, tous deux intitulés « Devoirs, obligations et privilèges », énoncent les valeurs fondamentales auxquelles doivent adhérer les fonctionnaires internationaux du fait de leur statut et donnent des exemples. On se référera en particulier à l'article 1.2 du Statut et à la disposition 1.2 du Règlement qui énoncent certains des comportements attendus ou prohibés.

B. Faute

6. Le chapitre X du Statut du personnel dispose en son article 10.1 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 provisoire 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 d'autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international ». De même, la disposition 10.1 c) du Règlement provisoire du personnel dispose que « la décision de conduire 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 de ces dispositions, le Secrétaire général a toute latitude pour apprécier la faute et prendre des sanctions disciplinaires. L'instruction administrative ST/AI/371/Amend.1 (Mesures et procédures disciplinaires révisées)³ donne d'autres exemples de manquements passibles de mesures disciplinaires.

² Les dispositions relatives au statut, aux droits et aux obligations des fonctionnaires ainsi qu'aux questions disciplinaires peuvent être consultées en ligne dans le *Manuel de gestion des ressources humaines* sous les rubriques « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires » et « Mesures disciplinaires ».

³ Voir aussi la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir).

C. Garanties d'une procédure régulière

7. Tout chef de service ou autre responsable qui, à l'issue d'une enquête, estime qu'il peut y avoir lieu d'ouvrir une instance disciplinaire saisit le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui décide s'il convient de donner suite⁴. Selon la nature du problème et la complexité des enquêtes, celles-ci peuvent être ouvertes par des chefs de service ou par les fonctionnaires qu'ils ont désignés à cet effet, ou par le Bureau des services de contrôle interne, agissant de sa propre initiative ou à la demande d'un chef de service.

8. Quand le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines décide de donner suite sur le plan disciplinaire, le fonctionnaire en cause est informé par écrit des allégations portées contre lui et de son droit de se faire assister par un conseil, soit par le biais du Bureau de l'assistance juridique aux fonctionnaires, soit en s'adressant à un conseil privé, à ses propres frais. Le fonctionnaire a la possibilité de répondre à ces allégations. À la lumière des réponses apportées, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines décide de classer l'affaire, avec ou sans action administrative, ou recommande l'imposition de mesures disciplinaires. Dans ce dernier cas, le Sous-Secrétaire général à la gestion décide, au nom du Secrétaire général, d'imposer une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues à la disposition 10.2 a) du Règlement provisoire.

9. À tout moment, dans l'attente de l'ouverture d'une enquête et jusqu'à l'achèvement de l'instance disciplinaire, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines peut décider de mettre tel ou tel fonctionnaire en congé administratif si : l'on est fondé à penser que la conduite du fonctionnaire représente un danger pour d'autres fonctionnaires des Nations Unies ou pour l'Organisation; le fonctionnaire n'est pas en mesure de continuer à s'acquitter efficacement de ses fonctions compte tenu de l'enquête en cours et de la nature des fonctions; l'on est fondé à penser qu'en restant en poste le fonctionnaire risquerait, dans une mesure inacceptable, d'interférer avec l'enquête; ou si le Département de la sécurité et de la sûreté détermine que la présence du fonctionnaire dans les locaux des Nations Unies pourrait compromettre la sécurité de l'Organisation. La décision de placer tout fonctionnaire en congé administratif sans solde est prise par le Sous-Secrétaire général à la gestion.

10. Aux termes de la disposition 10.3 c) du Règlement provisoire, le fonctionnaire à l'encontre duquel des mesures disciplinaires ou autres 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 personnel⁵.

⁴ Dans le cas des missions, le Directeur de l'appui à la mission renvoie l'affaire au Siège, au Département de l'appui aux missions, qui, s'il partage l'opinion de la mission, renvoie l'affaire au Bureau de la gestion des ressources humaines.

⁵ Les jugements du Tribunal du contentieux administratif ayant trait à des mesures disciplinaires peuvent être consultés sur le site Web du Bureau de l'administration de la justice (voir <http://www.un.org/en/oaj>).

D. Mesures disciplinaires

11. Selon la disposition 10.2 a) du Règlement provisoire du personnel, les mesures disciplinaires peuvent revêtir l'une ou plusieurs des formes suivantes (autrement dit, plusieurs sanctions peuvent être infligées pour une même affaire) :

- a) Blâme écrit;
- b) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;
- c) Suspension, pendant une période déterminée, du droit à toute augmentation 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.

12. Pour déterminer la mesure appropriée, il est statué sur chaque affaire cas par cas, compte tenu de ses particularités, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes. Conformément à la disposition 10.3 b) du Règlement provisoire, toute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise.

E. Autres mesures

13. Les remontrances adressées par écrit ou oralement, le recouvrement des sommes dues à l'Organisation et le congé administratif avec ou sans solde n'ont pas valeur de sanctions disciplinaires. Comme les mises en garde ou les lettres d'avertissement, elles constituent des mesures administratives, mais n'en sont pas moins un bon moyen de faire respecter les normes de conduite et d'asseoir le principe de responsabilité. Tout comportement déplacé qui nuit au travail du fonctionnaire est traité dans le contexte du suivi du comportement professionnel, les mesures ci-après pouvant être prises : formation, accompagnement, suspension des augmentations périodiques de traitement, non-renouvellement d'engagement ou licenciement.

II. Récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a prononcé des sanctions disciplinaires entre le 1^{er} juillet 2009 et le 30 juin 2010

14. Tous les cas qui ont donné lieu à l'application d'une ou plusieurs sanctions disciplinaires sont résumés ci-après, la nature de la faute et de la(des) mesure(s) disciplinaire(s) prononcé(s) par le Secrétaire général étant précisée. La fonction de

l'intéressé et d'autres renseignements le concernant ne sont indiqués que lorsqu'ils ont été retenus comme circonstances aggravantes ou atténuantes, les cas ayant donné lieu à des mesures autres que disciplinaires n'étant pas évoqués ici.

15. Toutes les affaires portées à l'attention du Secrétaire général ne donnent pas lieu à des mesures disciplinaires ou autres. Si le Bureau de la gestion des ressources humaines établit qu'il n'existe pas de preuve suffisante pour ouvrir une instance disciplinaire ou si le fonctionnaire donne des explications satisfaisantes, l'affaire est classée et le fonctionnaire disculpé. L'affaire peut également être classée si l'intéressé part à la retraite ou quitte l'Organisation pour d'autres raisons avant le terme de l'instance disciplinaire, le Secrétaire général ne pouvant prononcer de sanctions disciplinaires à l'encontre d'anciens fonctionnaires. En pareil cas, l'affaire est consignée dans le dossier administratif de l'intéressé, pouvant être examinée plus avant si le fonctionnaire réintègre l'Organisation.

16. Du fait de la suppression des comités paritaires de discipline, un temps plus long est consacré à l'examen minutieux, sous tous leurs aspects, des affaires qui sont renvoyées pour suites disciplinaires en vue, notamment, de recueillir des compléments d'information et/ou des preuves supplémentaires auprès du fonctionnaire en cause et/ou de l'entité chargée de l'enquête de façon à permettre de formuler des recommandations et de prendre des décisions sur la base d'un dossier aussi complet que possible.

A. Abus de pouvoir et harcèlement

17. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement un autre fonctionnaire, a abusé de son autorité à son égard et lui a adressé des messages électroniques et autres insultants et menaçants, y compris en utilisant les ressources informatiques et télématiques de l'Organisation. Le fonctionnaire a également distribué du matériel à contenu choquant à d'autres fonctionnaires au moyen des ressources informatiques et télématiques de l'Organisation.

Décision : Renvoi

Recours : Aucune requête n'avait été déposée à la date de la présente circulaire.

18. Un fonctionnaire a abusé de son autorité et a harcelé sexuellement un stagiaire placé sous son autorité.

Décision : Renvoi

Recours : Saisi, le Tribunal du contentieux administratif n'a pas encore statué.

B. Agression et voies de fait

19. À l'occasion d'un entretien aux fins d'évaluation et de notation, un fonctionnaire a réagi violemment aux observations de sa supérieure hiérarchique, l'a agrippée et l'a poussée contre un mur.

Décision : Blâme, perte d'échelon de classe et sans possibilité de promotion pendant un an

Recours : Aucun

20. Dans le cadre de ses fonctions officielles de chauffeur, un fonctionnaire a réagi violemment aux observations d'un autre fonctionnaire à propos de sa prestation et de son aptitude à la conduite automobile et lui a donné un coup de poing à la mâchoire.

Décision : Blâme, perte d'échelon de classe et suspension pendant un an du droit à une augmentation périodique de traitement

Recours : Aucun

21. Un fonctionnaire a agressé un agent de sécurité et proféré des insultes à l'encontre de l'Organisation et de son personnel.

Décision : Blâme (et suivi permanent pour prévenir l'abus de substances psychoactives)

Recours : Aucun

22. Un fonctionnaire a agressé deux agents de la police nationale et résisté à son arrestation après avoir été impliqué dans un accident de la route.

Décision : Rétrogradation, avec suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion

Recours : Aucun

C. Fautes liées à l'informatique

23. Un fonctionnaire a reçu, sauvegardé et diffusé des courriels contenant du matériel pornographique au moyen des ressources informatiques de l'Organisation.

Décision : Blâme et rétrogradation d'échelon, avec suspension pendant trois ans de la faculté de prétendre à une promotion

Recours : Saisi, le Tribunal du contentieux administratif n'a pas encore statué.

24. Un fonctionnaire a sauvegardé et transmis du matériel pornographique en utilisant les ressources informatiques de l'Organisation.

Décision : Perte de deux échelons de classe et suspension pendant deux ans des augmentations périodiques de traitement

Recours : Saisi, le Tribunal du contentieux administratif n'a pas encore statué.

D. Déclaration de situation financière

25. Cinq fonctionnaires n'ont pas rempli de déclaration de situation financière pour 2006.

Décision : Blâme, plus amende d'un montant égal à deux mois de traitement de base net

Recours : Aucun

E. Fraude et fausses déclarations

26. Un fonctionnaire a fait de fausses déclarations à l'Organisation à l'appui d'une demande d'allocation pour frais de logement en présentant des documents contrefaits ou falsifiés; a certifié que ces déclarations étaient exactes sachant qu'elles ne l'étaient pas et a sciemment trompé l'Organisation en recevant une allocation à laquelle il n'avait pas droit.

Décision : Renvoi

Recours : Aucun

27. Un fonctionnaire a présenté des bons d'achat des Nations Unies frauduleux pour acquérir du matériel informatique et d'autres biens.

Décision : Renvoi

Recours : Aucun

28. Un fonctionnaire a fait dans sa notice personnelle de fausses déclarations concernant son niveau de formation.

Décision : Cessation de service, avec dédommagement tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement

Recours : Aucune requête n'avait été déposée à la date de la présente circulaire.

29. Un fonctionnaire a délibérément présenté de fausses informations et des pièces justificatives frauduleuses à l'appui d'une demande de remboursement de frais médicaux.

Décision : Renvoi

Recours : Aucune requête n'avait été déposée à la date de la présente circulaire.

30. Ayant contrefait la signature d'un fondé de pouvoir, un fonctionnaire a tenté d'encaisser un chèque d'un montant de 12 500 dollars à tirer sur le compte d'un organisme lié aux Nations Unies.

Décision : Cessation de service, avec dédommagement tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement

Recours : Aucun

31. Un fonctionnaire a utilisé de sa qualité officielle et d'informations auxquelles il avait accès dans l'exercice de ses fonctions officielles pour servir les intérêts personnels d'amis et de connaissances en rédigeant et en envoyant des courriers frauduleux sur papier à en-tête de l'Organisation en vue de faciliter l'entrée de ces personnes dans le pays où se trouvait son affectation.

Décision : Renvoi

Recours : Aucune requête n'avait été faite à la date de la présente circulaire.

F. Irrégularités en matière d'achats

32. Un fonctionnaire, chargé d'opérations d'achat, a passé des marchés privés avec des entreprises traitant ou cherchant à traiter avec l'Organisation, a tenté d'obtenir

d'elles des avantages et a dissimulé une relation commerciale privée avec ces entreprises. Le fonctionnaire s'est également livré à des activités non autorisées en dehors de l'ONU, a utilisé les ressources informatiques et télématiques de l'Organisation dans son intérêt personnel ou dans l'intérêt de tiers et a sciemment souscrit des déclarations fausses et incomplètes sur sa situation financière pendant trois années consécutives.

Décision : Renvoi

Recours : Saisi, le Tribunal du contentieux administratif n'a pas encore statué.

33. Un fonctionnaire a obtenu des avantages d'un fournisseur des Nations Unies et a néanmoins évalué les services de ce fournisseur au titre de son contrat avec les Nations Unies. Qui plus est, le fonctionnaire a enfreint les procédures établies régissant les mouvements de personnel dans la zone de la mission et n'a pas veillé à l'exactitude de ses états de présence.

Décision : Renvoi

Recours : Le fonctionnaire a contesté la décision devant le Tribunal du contentieux administratif, qui s'est prononcé en sa faveur.

G. Exploitation et atteintes sexuelles

34. Un fonctionnaire chargé, entre autres fonctions, du recrutement d'intermittents a eu des relations sexuelles avec des femmes autochtones en échange de rémunération ou de l'engagement des intéressées, de membres de leur famille ou de leurs amis.

Décision: Renvoi

Recours : Aucun

H. Vols et détournements

35. Un fonctionnaire a volé deux écrans plats d'ordinateur appartenant à l'Organisation.

Décision : Renvoi

Recours : Aucun

36. Un fonctionnaire a délibérément détourné du gazole appartenant à l'Organisation.

Décision : Cessation de service avec dédommagement tenant lieu de préavis, mais sans indemnité de licenciement

Recours : Aucun

37. Deux fonctionnaires ont volé trois blocs de construction Hesco Bastion et 10 rouleaux de barbelé appartenant à l'Organisation.

Décision : Renvoi

Recours : Aucune requête n'avait été déposée à la date de la présente circulaire.

I. Autres fautes

38. Un fonctionnaire a enfreint la législation locale en se rendant coupable de possession et de tentative de contrebande de matériel pédopornographique.

Décision : Renvoi

Recours : Aucun

39. Un fonctionnaire s'est déplacé dans la zone de la mission sans être en possession d'un laissez-passer valide, s'est absenté de son travail sans y avoir été autorisé, a conduit un véhicule de l'ONU pendant le couvre-feu et a autorisé un versement indu au profit d'une agence d'emploi temporaire.

Décision : Blâme et suspension pendant deux ans du droit aux augmentations périodiques de traitement.

Recours : Aucun

40. Un fonctionnaire a déposé une plainte infondée à l'encontre de deux officiers militaires à la suite d'une recommandation de non-renouvellement de son contrat.

Décision : Blâme

Recours : Aucun

III. Comportement délictueux

41. Dans sa résolution 59/287, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'intervenir dans les meilleurs délais en cas de « faute [...] délictueuse avérée » et d'informer les États Membres des mesures prises. Durant la période considérée, cinq affaires dans lesquelles étaient impliqués des fonctionnaires de l'ONU ont été signalées aux États Membres. Selon les informations dont dispose le Secrétaire général, des mesures ont été prises dans l'une de ces affaires et une enquête pénale est en cours dans une autre affaire qui avait été renvoyée aux instances compétentes avant le 1^{er} juillet 2009.
