



Secrétariat

ST/IC/1996/29
25 avril 1996

CIRCULAIRE

Circulaire du Secrétaire général adjoint à l'administration et à la gestion

Destinataires : Les fonctionnaires du Secrétariat

Objet : MANDAT CONCERNANT LES INVESTIGATIONS DU BUREAU DES SERVICES DE CONTRÔLE INTERNE : "IRRÉGULARITÉ DE GESTION, FAUTE PROFESSIONNELLE, GASPILLAGE ET ABUS DE POUVOIR"*

I. INTRODUCTION

1. Le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) agit de manière autonome, sous l'autorité du Secrétaire général, et est habilité à prendre toute mesure qu'il juge nécessaire à l'exercice de ses fonctions ainsi qu'à faire connaître les résultats obtenus¹. Il a pour mission d'aider le Secrétaire général à s'acquitter de ses responsabilités en matière de contrôle interne; ses attributions s'étendent aux ressources et au personnel de l'Organisation, y compris ceux de ses organes qui sont administrés séparément².

2. Entre autres fonctions, le BSCI doit enquêter sur les allégations faisant état de violations des règles, directives et instructions administratives de l'Organisation et informer le Secrétaire général des résultats, en lui faisant les recommandations voulues pour l'aider à arrêter les mesures d'ordre juridictionnel ou disciplinaire à prendre³. La Section des investigations du BSCI a été chargée de procéder à ces enquêtes.

3. La Section des investigations est habilitée à évaluer les mécanismes de contrôle appliqués aux activités à haut risque et dans les bureaux hors Siège afin de déterminer les secteurs dans lesquels des actes frauduleux ou irréguliers sont particulièrement à craindre⁴. En outre, elle peut recevoir les communications que des fonctionnaires ou autres personnes prenant part à des activités menées pour le compte de l'Organisation lui adressent afin de suggérer des améliorations aux méthodes d'exécution des programmes ou de signaler des cas présumés de violation des règles et directives en matière a) d'irrégularité de gestion; b) de faute professionnelle; c) de gaspillage; ou d) d'abus de pouvoir⁵.

* Manuel d'administration du personnel, No 1052 de l'index.

4. Lorsque la Section des investigations a achevé une enquête, elle doit rendre compte des résultats au Secrétaire général ou au fonctionnaire désigné par lui, à moins qu'en l'occurrence elle ne le juge inutile. Lorsqu'il reçoit un rapport sur une enquête, le Secrétaire général doit alors déterminer si la nature de la conduite signalée des intéressés constitue une "faute professionnelle" au sens du chapitre X du Statut et du Règlement du personnel ou un "comportement professionnel non satisfaisant" au sens du chapitre IX desdits Statut et Règlement. Cela fait, il doit ensuite décider s'il va engager une procédure disciplinaire en cas de faute professionnelle, engager une procédure appropriée en cas de comportement professionnel non satisfaisant ou prendre d'autres mesures appropriées. Quelle que soit sa décision, les intéressés ont le droit d'être pleinement protégés selon les procédures prescrites dans le Statut et le Règlement du personnel, telles que le Tribunal administratif les a interprétées⁶. En outre, nonobstant le rapport et les recommandations de la Section des investigations, le Secrétaire général a le pouvoir de décider qu'il n'y a pas lieu de donner suite aux questions traitées dans le rapport de la Section et il peut en informer le BSCI.

II. DÉFINITIONS DES CATÉGORIES DE CONDUITE

5. Pour mieux permettre à la Section des investigations de mener ses enquêtes et pour que les fonctionnaires soient bien au fait, le BSCI a élaboré la définition de quatre catégories d'activités pour lesquelles la Section est habilitée à recevoir des communications de fonctionnaires et d'autres personnes prenant part à des activités menées pour le compte de l'Organisation. Ces définitions découlent de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel, des instructions administratives applicables et des décisions du Tribunal administratif des Nations Unies. La Section les appliquera lors des enquêtes sur des fonctionnaires et, mutatis mutandis⁷, sur des agents de l'Organisation qui ne font pas partie de son personnel ou sur d'autres personnes prenant part à des activités menées pour le compte de l'Organisation. Les définitions sont groupées sous les deux grandes rubriques qui découlent de la Charte et du Statut du personnel, étant entendu que ces deux rubriques ne s'excluent pas mutuellement : par exemple, des activités qui semblent pouvoir être qualifiées de "faute professionnelle" peuvent – et c'est souvent le cas – constituer aussi un "comportement professionnel non satisfaisant", alors que des actes qui semblent pouvoir être qualifiés de "conduite non satisfaisante" peuvent, dans les cas les plus graves, constituer une faute professionnelle.

A. Faute professionnelle

6. La disposition 110.1 du Règlement du personnel définit comme suit la faute professionnelle :

"Le fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, peut être considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction au sens de l'article 10.2 du Statut du personnel⁸, ce qui entraîne l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute."

Les activités qui constitueraient un manquement à l'obligation de respecter les plus hautes normes d'intégrité revêtent, par exemple, les formes suivantes :

a) Manquement délibéré et injustifié à l'obligation d'observer les mandats impartis par les organes délibérants de l'Organisation, le Statut et le Règlement du personnel ou d'autres instructions administratives; acte de négligence visant à se traduire par un avantage personnel ou le détournement de ressources financières ou autres de l'Organisation;

b) Action – par exemple, authentification frauduleuse de demandes de prestations et indemnités – ou inaction, qui constitue manifestement un manquement à l'obligation d'observer les plus hautes normes d'intégrité requises par la Charte; assertion, écrite ou orale, ou silence visant à induire en erreur et se traduisant par le détournement de ressources financières ou autres de l'Organisation.

B. Comportement professionnel non satisfaisant

7. La Charte exige des fonctionnaires qu'ils fassent preuve des "plus hautes qualités de travail [et] de compétence". Les manquements à cette norme peuvent être qualifiés de "comportement professionnel non satisfaisant". Les activités qui constitueraient un manquement de cette nature et pourraient donc être qualifiées de la sorte peuvent se décomposer comme suit :

a) Irrégularité de gestion, qui revêt, par exemple, les formes suivantes :

i) Manquement caractérisé d'un fonctionnaire à l'obligation de s'acquitter avec efficacité et compétence, en ayant à coeur l'intérêt bien compris de l'Organisation, de toutes les tâches, attributions et responsabilités de cadre qui lui ont été confiées touchant les programmes, les opérations, les contrats et les ressources de l'Organisation;

ii) Manquement caractérisé d'un fonctionnaire à l'obligation de veiller à ce que consultants et entrepreneurs soient engagés aux conditions et pour les tâches qui répondent à l'intérêt bien compris de l'Organisation comme de bien superviser lesdits consultants et entrepreneurs pour garantir qu'ils ne seront rémunérés que s'ils ont accompli le travail convenu;

b) Gaspillage, qui revêt, par exemple, les formes suivantes :

i) Manquement caractérisé à l'obligation de faire en sorte que les ressources de l'Organisation, financières ou autres, soient utilisées uniquement, rationnellement et efficacement aux fins de l'Organisation ou dans son intérêt;

ii) Action ou inaction caractérisée, qui, résultant directement d'un manquement à l'obligation de faire preuve de la vigilance voulue, cause un préjudice à l'Organisation;

c) Abus de pouvoir, qui s'entend, par exemple, de tout exercice de responsabilités de cadre et de toute action ou inaction qui obéissent à des considérations autres que les intérêts ou les fins de l'Organisation.

Notes

¹ Résolution 48/218 B de l'Assemblée générale, en date du 29 juillet 1994.

² Circulaire du Secrétaire général ST/SGB/273, en date du 7 septembre 1994.

³ Résolution 48/218 B de l'Assemblée générale, par. 5 c) iv).

⁴ ST/SGB/273, par. 17.

⁵ ST/SGB/273, par. 18.

⁶ Au paragraphe 7 de sa résolution 48/218 B, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général "de veiller à ce que le dispositif mis en place protège les droits et l'anonymat des fonctionnaires et garantisse à tous le respect des formes régulières et un traitement équitable en cas d'enquête". Ces procédures sont exposées en détail au paragraphe 18 de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/273.

⁷ Les définitions seront appliquées d'une manière générale aux agents de l'Organisation qui n'ont pas la qualité de fonctionnaire et aux autres personnes prenant part à des activités menées pour le compte de l'Organisation, compte tenu, dans la mesure où cela sera nécessaire et approprié, du statut différent de ces agents et de ces autres personnes ou de leurs liens avec l'Organisation. D'une façon générale, les "autres personnes" susmentionnées sont des entrepreneurs (sociétés ou individus), dont les liens avec l'Organisation sont régis par un contrat qui, en partie au moins, définit l'ampleur des recours de l'Organisation touchant les activités visées par ces définitions.

⁸ L'article 10.2 du Statut du personnel est ainsi conçu :

"Le Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires dont la conduite ne donne pas satisfaction.

Il peut renvoyer sans préavis un fonctionnaire coupable de faute grave."
