



# Assemblée générale

Distr. générale  
15 décembre 2021  
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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020**

### **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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020.

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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020.
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 dans lesquelles le Secrétaire général a imposé des sanctions disciplinaires au cours de la période de 12 mois considérée. Les données qui figurent dans 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<sup>er</sup> juillet 2009 et sur le nombre et la nature des affaires renvoyées au Bureau des ressources humaines pendant la période considérée. Compte tenu du temps qui s'est écoulé entre la publication du présent rapport et la fin de la période à l'examen, la section IV contient également des données comparatives pour les quatre années civiles précédentes<sup>1</sup>. La section V donne des informations pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2021. Enfin, la section VI 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 disciplinaires<sup>2</sup> a été publié au cours de la période considérée afin d'informer tous les fonctionnaires de l'Organisation des cas les plus courants de faute professionnelle survenus depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 ainsi que de leurs suites disciplinaires, l'anonymat des fonctionnaires en cause étant préservé. Le récapitulatif des affaires de faute closes qui figure dans la section III a été ajouté à ce recueil en 2021.

---

<sup>1</sup> 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<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64), la période considérée s'étendait du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin, sauf dans le cas du rapport établi pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2017 (A/73/71). Afin de faciliter les comparaisons, toutes les données qui figurent dans le présent rapport correspondent à des années civiles, sauf mention contraire.

<sup>2</sup> « Compendium of disciplinary measures: practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2020 » (voir <https://hr.un.org/materials/compendium-disciplinary-measures-practice-secretary-general-disciplinary-matters-and-cases>).

## II. Aperçu du régime administratif applicable en matière disciplinaire

### A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires<sup>3</sup>

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 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 « [l]e 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, « [p]eut 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 « [l]a décision de diligenter une enquête sur toutes allégations de faute, d'ouvrir une instance disciplinaire ou d'appliquer des mesures disciplinaires relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ou des personnes à qui les pouvoirs voulus sont par lui délégués ». Dans les limites ainsi posées, le Secrétaire général a toute latitude pour définir ce qui constitue une faute et imposer des sanctions disciplinaires.

9. Des exemples de manquements passibles de sanctions disciplinaires sont énumérés au paragraphe 3.5 de l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#). Il y a lieu de se reporter également aux circulaires du Secrétaire général portant respectivement sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité ([ST/SGB/2019/8](#)), sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels ([ST/SGB/2003/13](#)) et sur la protection contre les représailles ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

10. La circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/8](#) a été publiée le 10 septembre 2019. Dans cette version révisée, 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](#). 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. Ces dispositions sont applicables pendant une enquête et toute instance disciplinaire ultérieure, en plus des dispositions qui figurent dans l'instruction administrative. Dans la circulaire, le Secrétaire général note également que l'Organisation et d'autres entités membres du Conseil des chefs de secrétariat des

<sup>3</sup> Les dispositions relatives au statut, aux droits et aux devoirs du fonctionnaire ainsi qu'aux questions disciplinaires peuvent être consultées en ligne dans le Manuel de gestion des ressources humaines (voir : <https://hr.un.org/fr/handbook>), sous les rubriques « Devoirs, obligations et privilèges » et « Administration de la justice et questions disciplinaires ».

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<sup>4</sup>.

## B. Instance disciplinaire<sup>5</sup>

11. 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](#). À la date de dépôt du présent rapport, très peu de questions étaient 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. 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. Il doit être tenu informé des décisions prises par les responsables au sujet de 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 à son sujet et de la nature des allégations de conduite répréhensible portées contre elle ou lui. Il (elle) peut se faire accompagner par un membre du personnel devant agir en tant qu'observateur au cours de 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 contre lequel (laquelle) ont été portées des allégations de conduite répréhensible peut en tout temps être mis(e) en congé administratif, la durée de celui-ci 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 instance disciplinaire, le fonctionnaire en cause doit être informé par écrit de la faute qui lui est reprochée ainsi que de la

---

<sup>4</sup> 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 des Nations Unies ont également accès à ces informations pour vérifier les antécédents des candidats à un poste.

<sup>5</sup> On trouvera dans l'annexe au présent rapport un organigramme sur l'enquête et l'instance disciplinaire.

possibilité qu'il a de formuler des observations à ce sujet et du droit qui est le sien d'obtenir l'assistance d'un conseil auprès du Bureau de l'aide juridique au personnel ou de retenir à ses propres frais les services du conseil de son choix. À la lumière des observations formulées, le Sous-Secrétaire général décide de classer l'affaire, avec ou sans mesure administrative, ou de recommander l'imposition d'une ou plusieurs mesures disciplinaires. Dans ce dernier cas, le Secrétaire général adjoint chargé du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité examine s'il y a lieu d'appliquer une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues par la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel. Dans 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 instance disciplinaire concernant des allégations de faute, demander au (à la) fonctionnaire de formuler des observations concernant l'affaire. Conformément à la disposition 10.2 c) du Règlement du personnel, pareille demande doit notamment être faite s'il est envisagé d'adresser un avertissement au (à la) 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 personnel<sup>6</sup>.

### 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 adéquate, 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

<sup>6</sup> 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 ([www.un.org/fr/internaljustice/oaj/](http://www.un.org/fr/internaljustice/oaj/)).

circonstances aggravantes. Les remords sincèrement exprimés par le fonctionnaire ou son empressement à avouer sa faute peuvent notamment être retenus comme 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. La sanction applicable à une faute donnée ne saurait donc être déterminée à l'avance, ni être systématiquement appliquée aux fautes de même type.

#### **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 et peut donner lieu à des activités de formation ou de conseil, au non-renouvellement du contrat ou au licenciement du fonctionnaire.

### **III. Récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été appliquées pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020<sup>7</sup>**

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-après les cas dans lesquels une faute a bien été commise, 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 ci-après dans la section IV.

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 instance 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 plupart 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.

---

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

22. Comme on peut le voir ci-après<sup>8</sup>, l'examen de certaines affaires peut se poursuivre après la cessation de service s'il y va de l'intérêt de l'Organisation. Tel est notamment le cas lorsque l'instance 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 d'atteintes sexuelles pouvant entraîner l'inscription de l'ancien fonctionnaire dans ClearCheck ont été formulées. L'ancien fonctionnaire est alors invité à participer à une instance disciplinaire, à l'issue de laquelle il reçoit un document précisant la sanction qui lui aurait été infligée s'il avait continué à exercer ses fonctions. Cette personne ayant déjà quitté l'Organisation, la mesure disciplinaire de renvoi n'est généralement pas imposée, car elle impliquerait le recouvrement de versements déjà effectués. La principale différence entre la cessation de service et le renvoi est que la première permet de verser, au minimum, une indemnité tenant lieu de préavis et pouvant atteindre 50 % de l'indemnité de licenciement normalement due, tandis que, dans le second cas, aucune prime de rapatriement n'est versée et l'ancien fonctionnaire n'a pas droit à l'assurance maladie après la cessation de service. Dans le présent rapport, une sanction infligée après la cessation de service est appelée « cessation de service » même lorsque, par exemple, une sanction de renvoi aurait été proportionnelle à la faute et aurait été imposée si le fonctionnaire avait continué à exercer ses fonctions<sup>9</sup>. Lorsque le versement des prestations dues à la cessation de service est bloqué tant qu'une instance disciplinaire est en cours, la sanction de cessation de service infligée est décrite plus précisément, par exemple « renvoi assorti de la réparation du préjudice financier subi par l'Organisation ». Dans les cas d'allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles, cette sanction permet d'ajouter le nom de l'ancien fonctionnaire dans la base de données ClearCheck.

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 montants correspondants, et de lui faire rapport à cet égard. Comme il ressort des affaires récapitulées ci-après, dans la majorité des cas où le préjudice était quantifiable, l'Organisation a procédé au recouvrement des sommes ou biens perdus, le fonctionnaire a restitué les sommes en question ou 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 ayant un rôle d'encadrement a abusé de son autorité à l'égard d'un de ses subordonnés en recommandant de ne pas reconduire l'engagement temporaire de ce dernier. La faute a bien été commise, mais des circonstances atténuantes ont conduit à limiter la sanction à une mesure administrative. *Décision* : avertissement écrit. *Recours* : aucun.

25. Un fonctionnaire occupant un poste de direction a harcelé un subordonné en créant un environnement de travail hostile et a abusé de son autorité à l'égard d'un subordonné et d'autres fonctionnaires. *Décision* : blâme écrit et perte de deux

<sup>8</sup> Voir par. 29, 34, 48, 50, 52, 62, 63, 64, 65 et 73.

<sup>9</sup> Concernant la proportionnalité d'une sanction au vu de la pratique établie par l'Organisation, lorsqu'une sanction infligée après la cessation de service est appelée « cessation de service », cela signifie uniquement que la faute avérée aurait au moins mérité une sanction de cessation de service. Si le fonctionnaire avait continué d'exercer ses fonctions, la sanction proportionnelle aurait pu être le renvoi, la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement ou la cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

échelons de classe. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

26. Un fonctionnaire a déclaré ses sentiments à une stagiaire dans un endroit isolé, puis lui a demandé de garder la conversation secrète. Lorsque le fonctionnaire s'est rendu compte que cette déclaration avait placé la stagiaire dans une situation embarrassante, il a immédiatement pris des mesures pour apaiser la situation. La faute a bien été commise, mais les circonstances atténuantes ont conduit à limiter la sanction à une mesure administrative. *Décision* : avertissement écrit. *Recours* : aucun.

27. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement une collègue subalterne en lui faisant des avances sexuelles déplacées, puis en se comportant avec elle de telle manière qu'il a créé un environnement de travail intimidant et hostile. Le fait que le fonctionnaire joue un rôle d'encadrement a été considéré comme une circonstance aggravante. La pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et 25 % de l'indemnité de licenciement. Le nom du fonctionnaire a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

28. Un fonctionnaire ayant un rôle d'encadrement a demandé à un subordonné d'effectuer un travail qui profiterait au conjoint de ce fonctionnaire. Lorsque le subordonné a déposé une plainte officielle pour harcèlement et abus d'autorité, le fonctionnaire a exercé des représailles en tentant d'empêcher la reconduction de l'engagement temporaire du subordonné. Lorsqu'il a appris qu'une enquête avait été ouverte sur son comportement, le fonctionnaire a menacé physiquement le subordonné. A notamment été retenue comme circonstance atténuante la pandémie de COVID-19. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement (deux affaires closes). *Recours* : aucun.

29. Un fonctionnaire a demandé à deux subordonnés qui travaillaient dans son bureau de s'acquitter de tâches domestiques pour son propre compte. *Décision* : sanction de blâme et de perte d'échelons infligée après la cessation de service (voir par. 22). *Recours* : aucun.

30. Un fonctionnaire a fait des observations déplacées à un subordonné, ce qui a choqué et humilié ce dernier. Le fonctionnaire en question n'a pas non plus traité correctement la plainte de ce subordonné concernant le comportement malvenu et à connotation sexuelle d'un troisième collègue. *Décision* : perte de cinq échelons de classe et 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.

31. Un fonctionnaire a créé un environnement de travail hostile, offensant et humiliant pour ses subordonnés, notamment par des mesures ou des mots dégradants, intimidants, humiliants ou excessifs. *Décision* : perte de trois échelons de classe et suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion, accompagnées d'une mesure administrative consistant à suivre une formation. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

32. Un fonctionnaire a créé un environnement de travail hostile, offensant et intimidant en ayant un comportement malvenu, notamment à connotation sexuelle, envers une nouvelle collègue subalterne et plusieurs stagiaires de l'équipe dans laquelle il travaillait. A notamment été retenue comme circonstance atténuante la pandémie de COVID-19. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. Le nom du fonctionnaire a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.



33. Un fonctionnaire a harcelé une collègue en lui envoyant une série de courriels et de SMS indésirables et en l'appelant à plusieurs reprises de manière inopportune afin de renouer une relation amoureuse. Il lui a agrippé le bras une fois. L'ancienneté, le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué et des problèmes de santé mentale ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : blâme écrit et rétrogradation avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

34. Un fonctionnaire de très haut rang qui participait à une opération de paix a harcelé sexuellement une subordonnée employée comme Volontaire des Nations Unies. *Décision* : sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service (voir par. 22). Le nom de l'ancien fonctionnaire a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

35. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement une collègue subalterne en se tenant près d'elle, en la dévisageant et en regardant fixement son corps à plusieurs reprises d'une manière perçue comme sexuelle par cette collègue, et en lui posant des questions intimes sur ses changements d'apparence. L'ancienneté dans un lieu d'affectation difficile a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : blâme écrit et perte de deux échelons de classe. *Recours* : aucun.

## **B. Vols et détournements**

36. Un fonctionnaire a participé à un montage dans lequel les volumes de carburant facturés à l'Organisation étaient supérieurs aux volumes réellement distribués pour des véhicules de l'ONU. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Le préjudice financier subi par l'Organisation n'a pu être chiffré. *Recours* : aucun.

37. Un fonctionnaire a participé à un montage dans lequel les volumes de carburant facturés à l'Organisation étaient supérieurs aux volumes réellement distribués pour des véhicules de l'ONU. La pandémie de COVID-19 a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et 25 % de l'indemnité de licenciement. Le préjudice financier subi par l'Organisation n'a pu être chiffré. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

38. Un fonctionnaire a pris de l'argent qui ne lui appartenait pas dans un vestiaire d'un complexe des Nations Unies et, peu après, a nié avoir pris ou détenir cet argent. A notamment été retenue comme circonstance atténuante la pandémie de COVID-19. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

## **C. Fraude, fausses déclarations et fausses attestations**

39. Un fonctionnaire a reçu un double versement de l'Organisation et a ensuite menti à l'ONU, affirmant n'avoir reçu qu'un seul versement. La pandémie de COVID-19 a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et 25 % de l'indemnité de licenciement. Le trop-perçu a été recouvré auprès du fonctionnaire. *Recours* : aucun.

40. Un fonctionnaire a apposé sa signature dans la case de signature d'un formulaire qui devait être signé par un fournisseur de l'ONU. Cette signature a conduit à un versement sur un compte dont le numéro figurait sur le formulaire et qui était détenu par des personnes se faisant passer pour le fournisseur. La faute a bien été commise, mais les circonstances atténuantes, notamment le fait que le fonctionnaire a

rapidement avoué et a exprimé des remords sincères, ont conduit à limiter la sanction à une mesure administrative. L'Organisation n'a subi aucun préjudice financier. *Décision* : avertissement écrit. *Recours* : aucun.

41. Un fonctionnaire qui avait travaillé pour une mission de maintien de la paix en 2007 a été condamné pour fraude dans un pays. Lorsqu'il a rempli une notice personnelle en 2013, il a délibérément donné de fausses informations sur ses condamnations antérieures. A notamment été retenue comme circonstance atténuante la pandémie de COVID-19. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et 25 % de l'indemnité de licenciement. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

42. Dans le cadre de demandes de visas, un fonctionnaire a présenté à des administrations nationales de faux documents, accompagnés de communications officielles falsifiées de l'Organisation. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué et la pandémie de COVID-19. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et 25 % de l'indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

43. Un fonctionnaire n'a pas enregistré la demande d'un congé annuel qui a été pris et a abusé du droit au congé de maladie non certifié et au congé de détente. La faute a bien été commise, mais les circonstances atténuantes ont conduit à limiter la sanction à une mesure administrative. *Décision* : avertissement écrit, recouvrement financier de la prime de danger indûment versée et déduction des jours de congé annuel non comptabilisés du solde de congés du fonctionnaire. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

44. Lors d'un changement de poste, un fonctionnaire a donné de fausses informations et n'a pas déclaré qu'il vivait déjà dans le lieu d'affectation de son nouveau poste. L'ancienneté et le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : blâme écrit et perte de trois échelons de classe. *Recours* : aucun.

45. 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, assortie d'une amende d'un montant égal à la prime de rapatriement due au moment de la cessation de service et du remboursement de 145 077 dollars des États-Unis à l'Organisation. La somme due par le fonctionnaire a été récupérée par l'Organisation. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

46. Dans le cadre de demandes de remboursement de frais dentaires, un fonctionnaire a donné de fausses informations au prestataire d'assurance maladie auprès de l'Organisation. L'ancienneté a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : le Tribunal du contentieux administratif a maintenu la sanction et un appel a été interjeté devant le Tribunal d'appel, qui n'a pas encore statué.

47. Un fonctionnaire a fait une fausse déclaration substantielle à l'Organisation dans une notice personnelle en prétendant à tort qu'il avait obtenu un diplôme universitaire. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, qui a confirmé la décision.

48. Un fonctionnaire d'une entité des Nations Unies a conservé et utilisé un passeport diplomatique obtenu dans le cadre de fonctions exercées antérieurement au sein d'une administration nationale. Il a également pris contact avec un fonctionnaire

de son ancienne administration et lui a demandé de lui accorder du temps pour évoquer des questions relatives à la politique et aux conflits dans la région dans laquelle il était en poste. *Décision* : sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service (voir par. 22). *Recours* : aucun.

49. Un fonctionnaire a délibérément fait figurer de fausses informations sur une notice personnelle en ne déclarant pas que son frère était employé par l'Organisation. A notamment été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté dans un lieu d'affectation difficile. *Décision* : rétrogradation avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

#### **D. Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts**

50. Alors qu'il était en congé spécial sans traitement, un fonctionnaire a travaillé pour une entité intergouvernementale sans autorisation. L'ancienneté dans un lieu d'affectation difficile a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service (voir par. 22). *Recours* : aucun.

51. Un fonctionnaire a aidé un collègue en falsifiant un document officiel. Il s'est également livré à des activités extérieures non autorisées pendant de nombreuses années et a utilisé des moyens informatiques officiels dans le cadre de ces activités. Ont notamment été retenues comme circonstances atténuantes l'ancienneté, l'absence de rémunération et la pandémie de COVID-19. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

52. Un fonctionnaire de rang supérieur qui travaillait pour une mission est intervenu dans une procédure de recrutement et s'est livré à plusieurs activités extérieures non autorisées : il a cherché à négocier un accord avec un État concernant une infrastructure ou la vente de produits, il a abusivement entretenu des relations commerciales avec des fournisseurs de l'ONU, il n'a pas signalé des irrégularités en matière d'achats, il s'est mis en situation de conflit d'intérêts, il s'est servi de son poste dans son intérêt personnel et il a accepté des instructions d'entités extérieures. *Décision* : sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service (voir par. 22). *Recours* : aucun.

53. Sans autorisation, un fonctionnaire a participé pendant de nombreuses années aux activités d'un organisme extérieur, où il a occupé des postes de haut niveau. *Décision* : blâme écrit et formation obligatoire. *Recours* : aucun.

54. Un fonctionnaire s'est livré pendant plusieurs années à des activités extérieures sans autorisation, notamment en travaillant comme universitaire, et a utilisé les moyens informatiques de l'ONU dans le cadre de ces activités. *Décision* : blâme écrit, perte de deux échelons de classe et suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à un avancement d'échelon. *Recours* : aucun.

55. Un fonctionnaire s'est livré sans autorisation à des activités extérieures en créant une entité et en exerçant les fonctions de président de cette entité et de coordonnateur des questions relatives aux achats. Il a également utilisé les moyens informatiques de l'ONU pour mener à bien ces activités. La faute a bien été commise, mais des circonstances atténuantes, notamment l'ancienneté et le temps écoulé depuis que le fonctionnaire a agi de cette manière, ont conduit à limiter la sanction à une mesure administrative. *Décision* : avertissement écrit. *Recours* : aucun.

## E. Agressions physiques ou verbales

56. Un fonctionnaire a agressé physiquement sa femme en présence d'un de ses enfants mineurs, causant une grave blessure qui a dû être soignée. *Décision* : renvoi. *Recours* : aucun.

57. Un fonctionnaire de rang supérieur a tenu des propos inconvenants et a bousculé un garde lors d'un contrôle de sécurité d'un véhicule. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes des remords sincères et l'ancienneté dans un lieu d'affectation difficile. *Décision* : blâme écrit et perte d'un échelon de classe. *Recours* : aucun.

58. Un fonctionnaire a eu une empoignade avec un policier et a détruit des objets qui lui appartenaient. De nombreuses personnes ont assisté à cette scène, qui a eu lieu dans l'espace public et a été enregistrée par plusieurs caméras de surveillance routière. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes des remords sincères et les mesures qui ont été prises pour remédier au comportement observé. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : sanction maintenue par le Tribunal du contentieux administratif. Le délai de recours de l'ancien fonctionnaire devant le Tribunal d'appel n'a pas encore expiré.

59. Un fonctionnaire a agressé verbalement et menacé physiquement un fonctionnaire de rang supérieur devant d'autres collègues. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté et le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué. *Décision* : blâme écrit. *Recours* : aucun.

60. Un fonctionnaire a expliqué à deux responsables qu'il souhaitait voler des armes à l'Organisation et s'en servir pour tuer des membres du personnel. Il a exprimé l'intention de tuer un haut responsable de la sécurité. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

61. Un fonctionnaire a agressé physiquement un enfant et a ensuite été condamné par une juridiction nationale pour cette agression. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué et la pandémie de COVID-19. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et 25 % de l'indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

## F. Exploitation et atteintes sexuelles

62. Un fonctionnaire a eu des relations sexuelles avec une ressortissante du pays où il était affecté. *Décision* : sanction de renvoi infligée après la cessation de service (voir par. 22). Le nom de l'ancien fonctionnaire a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

63. Un fonctionnaire a eu des relations sexuelles avec un mineur à plusieurs reprises. *Décision* : sanction de renvoi infligée après la cessation de service (voir par. 22). Le nom du fonctionnaire a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

64. Un fonctionnaire qui travaillait pour une mission a eu une relation d'exploitation à caractère sexuel avec une adolescente du pays hôte et a fait en sorte que celle-ci subisse deux avortements sans son consentement ou sous la contrainte. Il a également utilisé indûment l'assurance maladie de l'ONU pour payer des soins médicaux à l'adolescente. *Décision* : sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service (voir par. 22). Le nom de l'ancien fonctionnaire a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

65. Un fonctionnaire a conduit un véhicule de l'ONU jusqu'à un lieu interdit et a convoyé une personne non autorisée dans le véhicule. Il a également essayé d'avoir des rapports sexuels monnayés avec cette personne. *Décision* : sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service (voir par. 22). Le nom du fonctionnaire a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

66. Un fonctionnaire n'a pas signalé à l'Organisation des allégations selon lesquelles un autre fonctionnaire avait commis des atteintes sexuelles sur un mineur. Il avait une bonne connaissance des allégations et a activement contribué à étouffer l'affaire avant qu'elle ne soit signalée à l'Organisation. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : le Tribunal du contentieux administratif a annulé la sanction et un recours a été formé devant le Tribunal d'appel, qui n'a pas encore statué.

## G. Irrégularités en matière d'achats

67. Un fonctionnaire s'est mis en situation de conflit d'intérêts, s'est livré à des activités extérieures non autorisées et a commis des irrégularités en matière d'achats sur les instructions de son supérieur hiérarchique. L'ancienneté a notamment été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : rétrogradation à la classe inférieure avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

## H. Autres

68. Un fonctionnaire a manqué à ses obligations privées en ne remboursant pas un prêt personnel pendant plus de 10 ans. Il n'a pas non plus obéi aux directives émises par l'Organisation concernant ces obligations. *Décision* : perte de cinq échelons de classe et blâme écrit. *Recours* : aucun.

69. Un fonctionnaire s'est immiscé dans une procédure de recrutement. Il a également donné accès à la plateforme de recrutement à un fonctionnaire de rang supérieur non autorisé et n'a pas signalé la faute possible de ce dernier. *Décision* : blâme écrit et perte de deux échelons de classe. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

70. Un fonctionnaire a stocké des images « pour adultes » et à caractère pornographique sur le disque dur de l'ordinateur qui lui a été fourni par l'ONU. Il a également consulté des sites Web « pour adultes » depuis cet ordinateur. L'ancienneté a notamment été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : blâme écrit et perte de quatre échelons de classe. *Recours* : aucun.

71. Un fonctionnaire n'a pas coopéré à une enquête dûment autorisée et a aidé une personne faisant l'objet d'une autre enquête et dont la position hiérarchique était plus élevée à essayer d'entraver l'enquête en recueillant des informations pertinentes et en les lui communiquant. *Décision* : blâme écrit et perte de deux échelons de classe. *Recours* : aucun.

72. Un fonctionnaire n'a pas coopéré à une enquête dûment autorisée et a aidé une personne faisant l'objet d'une autre enquête et dont la position hiérarchique était plus élevée à essayer d'entraver l'enquête en recueillant des informations pertinentes et en les lui communiquant. *Décision* : blâme écrit. *Recours* : aucun.

73. Un fonctionnaire a indûment facilité la sélection d'un de ses amis comme vacataire en lui fournissant à l'avance les questions qui sont posées lors des entretiens. Il n'a pas non plus coopéré à une enquête dûment autorisée et a essayé de l'entraver

en recueillant des informations pertinentes et en les communiquant à d'autres personnes. *Décision* : sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service (voir par. 22). *Recours* : aucun.

74. Un fonctionnaire a sollicité et accepté de l'argent contre la promesse d'un traitement favorable pour des contrats de vacataire, sous forme d'une rémunération plus élevée ou d'un renouvellement de contrat, et a emprunté de l'argent à un ou plusieurs vacataires. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *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

75. 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 de mesures disciplinaires. 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<sup>er</sup> juillet 2009.

76. En règle générale, la durée de l'instance disciplinaire varie en fonction de la complexité de l'affaire, de la quantité et de 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 supplémentaires<sup>10</sup>.

77. La durée de traitement d'une affaire dépend également 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 l'instance disciplinaire, délai qui peut être long. 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 observations<sup>11</sup>. 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 expliquent également la durée des instances.

<sup>10</sup> Faisant écho à l'arrêt rendu par le Tribunal d'appel dans l'affaire *Molari* (2011-UNAT-164), l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) prévoit que, dans le cas d'instances disciplinaires pouvant aboutir à un licenciement, la norme de preuve applicable est l'existence de « preuves claires et convaincantes » et que, dans tous les autres cas, elle se limite à la « prépondérance des preuves ». 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.

<sup>11</sup> 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).

78. 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 11,2 mois, ce qui représente une augmentation importante 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, qui a entraîné une révision des priorités des affaires à mesure que de nouvelles allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, de harcèlement sexuel ou de fraude ont été rapportées. En outre, le nombre de recours formés devant le Tribunal du contentieux administratif en matière disciplinaire a augmenté. Enfin, les modalités de travail à distance induites par la pandémie de COVID-19 ont provoqué une baisse de la productivité des fonctionnaires chargés des questions disciplinaires, car des adaptations ont été nécessaires pour permettre d'examiner en ligne les documents volumineux qui sont établis à l'appui des rapports d'enquête et de formuler des observations sur le travail effectué. 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  
**Issue des affaires closes entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020<sup>a</sup>**

<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	25
Autres mesures disciplinaires	18
Mesures administratives	13
Classement sans suite	1
Absence de suite disciplinaire	12
Cessation de service avant ou après la saisine du Bureau des ressources humaines, mais avant la conclusion de l'instance disciplinaire	23
Autres	6
<b>Total</b>	<b>101<sup>b</sup></b>

<sup>a</sup> Les affaires closes en 2020 ont été signalées en 2020 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 sur la figure II.

<sup>b</sup> On compte 101 décisions. Trois décisions (trois sanctions de cessation de service, dont une infligée après la cessation de service) ont permis de clore deux affaires chacune, soit six affaires au total, et le versement d'une note au dossier administratif d'un ancien fonctionnaire a permis de clore deux affaires.

Tableau 2  
**Délai nécessaire pour clore les affaires traitées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020, par entité chargée de l'enquête**

(En nombre de mois)

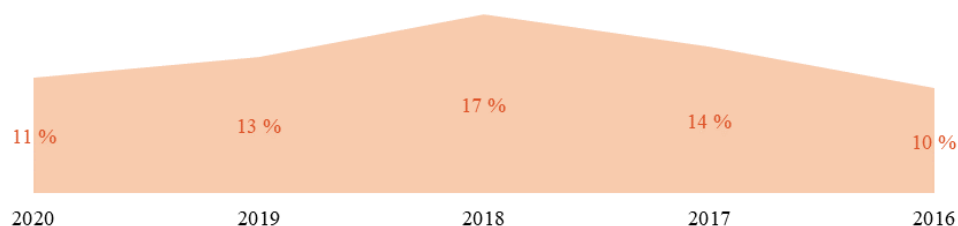
<i>Entité chargée de l'enquête</i>	<i>Délai nécessaire pour clore les affaires</i>
Fonctionnaire d'administration/spécialiste des ressources humaines	11,7
Département de la sûreté et de la sécurité	10,8

<i>Entité chargée de l'enquête</i>	<i>Délai nécessaire pour clore les affaires</i>
Comité d'enquête	12,9
Bureau des services de contrôle interne	11,5
Autres	7,6
Groupe des enquêtes spéciales	8,6
Bureau de l'audit et des investigations du Programme des Nations Unies pour le développement	13,7

79. Sur les 105 affaires closes au cours de la période considérée, 12 (soit 11 %) n'ont donné lieu à aucune suite disciplinaire, une proportion semblable aux chiffres des quatre années précédentes. La figure I présente des données comparatives pour la période couverte par le présent rapport et les quatre périodes annuelles précédentes<sup>12</sup>. Les données comparatives montrent que la part des affaires n'ayant donné lieu à aucune suite disciplinaire est comprise 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 qui sont à l'origine des renvois.

Figure I

#### Pourcentage d'affaires closes qui n'ont donné lieu à aucune suite disciplinaire

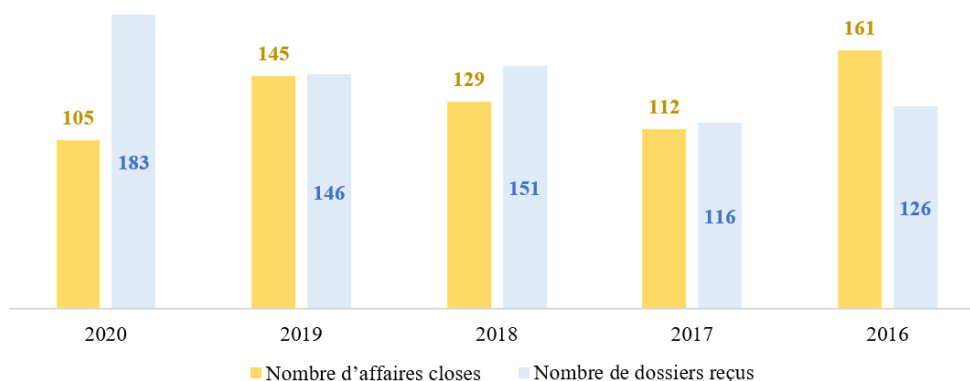


80. Parmi les cas de conduite répréhensible dont le Bureau des ressources humaines a été saisi en 2020, 23 concernaient des fonctionnaires qui avaient cessé leurs fonctions avant la conclusion de l'enquête ou de l'instance disciplinaire (démissions et autres formes de cessations de fonctions, notamment à l'expiration du contrat). Il s'agissait principalement d'allégations d'abus d'autorité, de fraude ou d'activités extérieures non autorisées ; 1 concernait une inconduite sexuelle présumée et 2 une exploitation et des atteintes sexuelles. Dans ces différents cas, une note sur l'affaire a été versée au dossier administratif du fonctionnaire. La plupart de ces affaires ont été réglées dans les 90 jours en moyenne. Dans sept cas, les observations du fonctionnaire ont été versées à son dossier administratif, à côté de la note. Un seul recours a été formé.

<sup>12</sup> Les chiffres qui figuraient dans les rapports antérieurs à celui couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64) et à celui couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 (A/75/648), et qui portaient sur 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<sup>13</sup>**



81. Au cours de la période considérée, le nombre d'affaires closes a diminué par rapport aux quatre périodes annuelles précédentes, comme le montre la figure II. Pendant la période considérée, 46 sanctions disciplinaires ont été prononcées<sup>14</sup>. 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 (46) est nettement plus faible que la moyenne des quatre périodes annuelles précédentes (63,5). La diminution du nombre d'affaires closes est imputable à l'augmentation du nombre de demandes reçues par les fonctionnaires qui sont chargés de représenter le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif pour des recours contre des sanctions disciplinaires ou pour d'autres questions disciplinaires. En outre, l'adaptation des modalités de travail à distance du fait de la pandémie de COVID-19 a ralenti l'examen des documents volumineux qui accompagnent les rapports d'enquête.

82. 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'un recours a été formé dans ce type d'affaires, 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 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 mise en congé administratif sans traitement. Il 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. Le Bureau fournit aussi régulièrement des conseils aux autres bureaux sur le traitement des plaintes pour conduite prohibée, ce qui tend à mobiliser des ressources importantes.

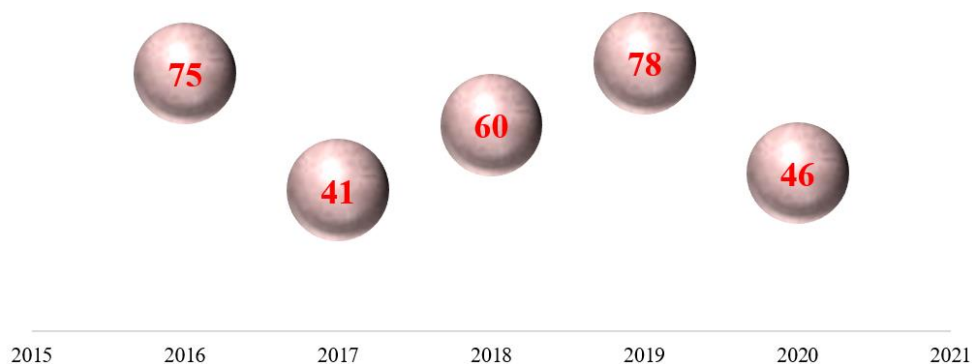
83. Des mesures ont été prises pour résoudre les problèmes rencontrés en 2020 concernant le traitement du contentieux disciplinaire. Au début de 2021, deux nouveaux fonctionnaires ont rejoint la Section des recours et de la responsabilité de la Division du droit administratif, l'Assemblée générale ayant approuvé la création

<sup>13</sup> Les chiffres qui figuraient dans les rapports antérieurs à celui couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64) et à celui couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 (A/75/648), et qui portaient sur les exercices financiers se terminant le 30 juin, étaient les suivants : 148 pour 2014/15, 143 pour 2015/16 et 136 pour 2016/17.

<sup>14</sup> Ce nombre correspond à la clôture de 49 dossiers, car, pour trois fonctionnaires, la sanction disciplinaire prononcée a mis fin à deux instances.

de deux postes en juillet 2020 (voir résolution 74/280, par. 12). En outre, le personnel s'est bien adapté aux modalités de travail hybrides instaurées en 2021. Beaucoup plus d'affaires (environ un tiers de plus) devraient donc être closes en 2021 qu'en 2020. La complexité des affaires, le calendrier chargé des audiences du Tribunal du contentieux administratif, la révision des priorités et les mouvements de personnel continuent toutefois de retarder le traitement des dossiers. 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 Bureau des ressources humaines a demandé la création d'un nouveau poste (P-4) financé au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) dans le budget ordinaire pour 2021 afin d'augmenter le potentiel de traitement des affaires, de renforcer les compétences et l'expérience en matière de contentieux et d'offrir une possibilité de progression de carrière aux personnes qui travaillent dans ce domaine. Les statistiques relatives à la charge de travail et à la productivité du Bureau au cours des neuf premiers mois de 2021 sont présentées à la section V.

Figure III  
**Mesures disciplinaires imposées**

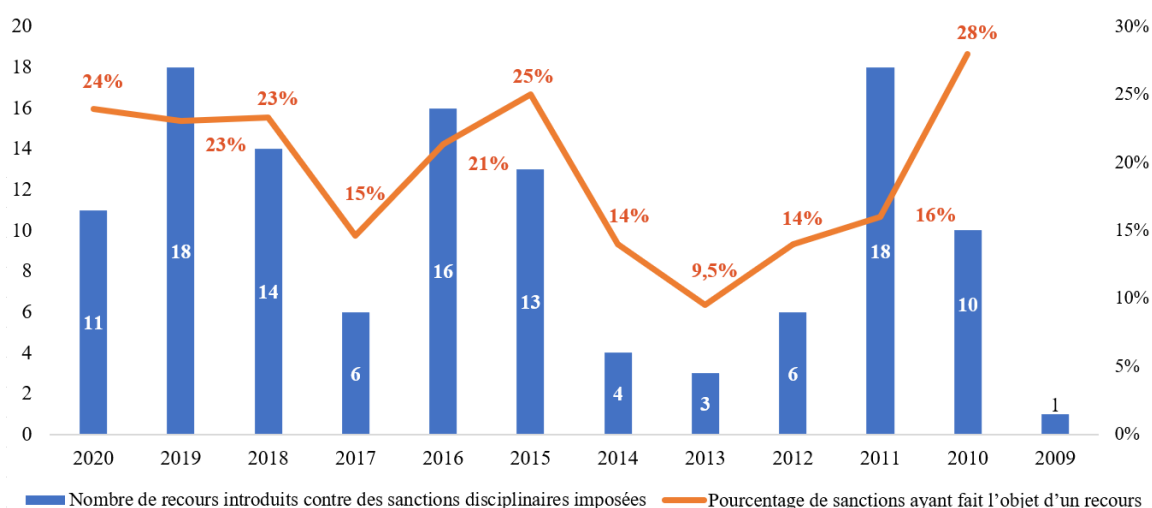


## B. Recours contre les sanctions disciplinaires

84. Le fonctionnaire à l'encontre duquel une sanction disciplinaire a été prononcée peut saisir le Tribunal du contentieux administratif<sup>15</sup>. 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 2019, un recours avait été formé dans 18 affaires, soit 23 % du total, comme le montre la figure IV. Ce nombre est resté stable sur la période actuelle : 11 recours, soit 24 % des mesures imposées.

<sup>15</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2009 ni de l'issue de ceux-ci.

Figure IV  
**Recours introduits contre des sanctions disciplinaires imposées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et le 31 décembre 2020<sup>16</sup>**



85. Les deux juridictions accordent 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 infligée et a dit qu'une mesure différente aurait dû être imposée dans certains cas. Le tableau 3 renseigne de manière générale, à la date du 1<sup>er</sup> novembre 2021, sur l'issue des recours formés devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel contre les sanctions disciplinaires imposées au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2009 à cette date.

Tableau 3  
**Issue des recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées entre le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et le 31 décembre 2020 (au 1<sup>er</sup> novembre 2021)**

Décision	Nombre	Pourcentage
Décision finale intégralement en faveur du défendeur <sup>a</sup>	66	70,3
Désistement du fonctionnaire	10	10,6
Décision finale intégralement en faveur du fonctionnaire <sup>b</sup>	5	5,3
Décision finale partiellement en faveur du fonctionnaire	4	4,3
Accord entre les parties	9	9,5
<b>Total</b>	<b>94</b>	<b>100</b>
Recours du fonctionnaire en instance devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel ou délai de recours devant le Tribunal d'appel non encore expiré	29	

(Voir notes page suivante)

<sup>16</sup> Les chiffres qui figuraient dans les rapports antérieurs au rapport couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64) et à celui couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 (A/75/648), et qui portaient sur 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.

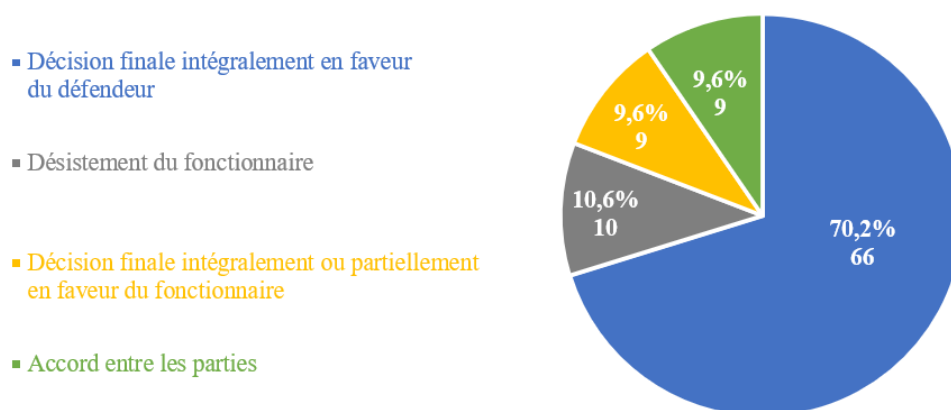
(Notes du tableau)

<sup>a</sup> Ce chiffre tient compte des 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 l'emporte devant le Tribunal d'appel ; le fonctionnaire se désiste de son recours devant le Tribunal du contentieux administratif.

<sup>b</sup> Ce chiffre tient compte des cas de figure suivants : le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif, mais le fonctionnaire l'emporte devant le Tribunal d'appel ; le fonctionnaire obtient gain de cause devant le 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<sup>er</sup> juillet 2009 et le 31 décembre 2020 (au 1<sup>er</sup> novembre 2021)**

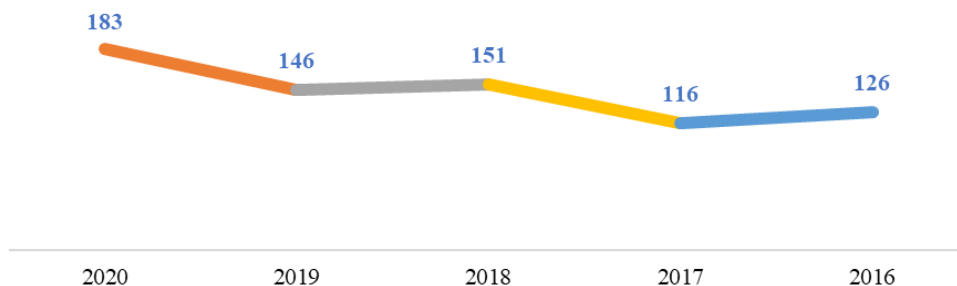


### C. Dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines

86. 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.

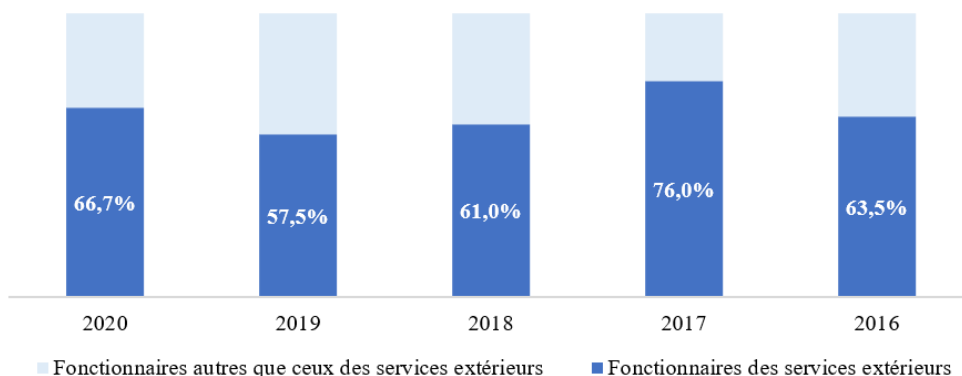
87. Le nombre de dossiers ouverts au cours de la période considérée est en nette augmentation par rapport aux quatre périodes annuelles précédentes.

Figure VI  
**Dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines au cours de la période considérée et des quatre périodes annuelles précédentes<sup>17</sup>**



88. Le pourcentage de dossiers ouverts au cours de la période à l'examen qui concernent des fonctionnaires des services extérieurs est de 66,7 %. Les données comparatives pour cette période et les quatre périodes annuelles précédentes sont présentées ci-après<sup>18</sup>. Le pourcentage d'affaires qui concernent des missions est à peu près semblable à celui des périodes précédentes.

Figure VII  
**Proportion des dossiers ouverts qui concernent les fonctionnaires des services extérieurs**



<sup>17</sup> Les chiffres qui figuraient dans les rapports antérieurs à celui couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64) et à celui couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 (A/75/648), et qui portaient sur les exercices financiers se terminant le 30 juin, étaient les suivants : 143 pour 2014/15, 130 pour 2015/16 et 123 pour 2016/17.

<sup>18</sup> Les chiffres qui figuraient dans les rapports antérieurs à celui couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2018 (A/74/64) et à celui couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2019 (A/75/648), et qui portaient sur 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<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020**

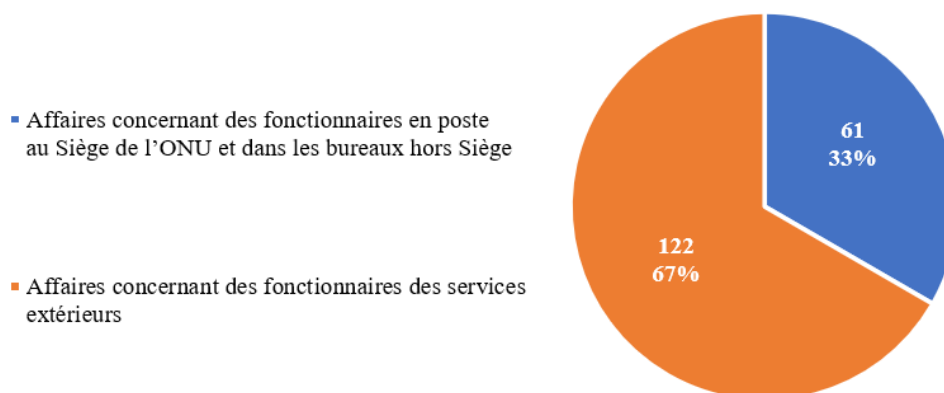


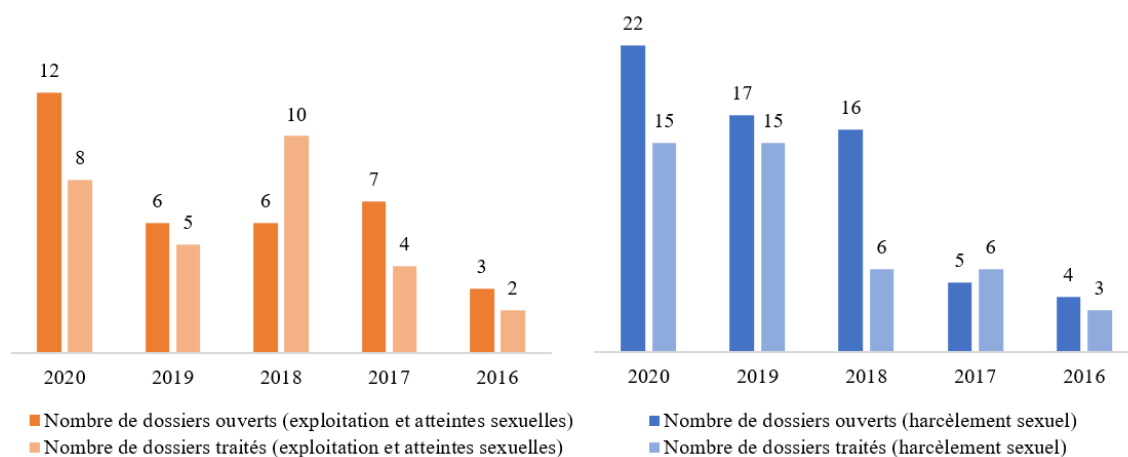
Tableau 4  
**Dossiers ouverts entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020, par type de faute<sup>19</sup>**

Type de faute	Nombre
Abus d'autorité, harcèlement et discrimination	36
Voies de fait et comportements violents	7
Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité	1
Comportement déplacé ou perturbateur	16
Fausse déclarations et fausses attestations	82
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	1
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique	6
Irrégularités en matière d'achats	4
Exploitation et atteintes sexuelles	12
Vol ou détournement	4
Activités extérieures non autorisées	10
Violation de la législation nationale	1
Autres	3
<b>Total</b>	<b>183</b>

89. On trouvera sur 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.

<sup>19</sup> 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 sur la figure IX.

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. Données relatives à la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2021

Tableau 5  
Affaires closes entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 septembre 2021

Décision	Nombre
Renvoi	1
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement	21
Autres mesures disciplinaires	7
Mesures administratives	8
Classement sans suite	2
Absence de suite disciplinaire	10
Cessation de service avant ou après la saisine du Bureau des ressources humaines, mais avant la conclusion de l'instance disciplinaire	25
Autres	2
<b>Total</b>	<b>76<sup>a</sup></b>

<sup>a</sup> On compte 76 décisions. Trois décisions ont permis de clore plus d'une affaire.

Tableau 6  
Délai nécessaire pour clore les affaires traitées entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 septembre 2021, par entité chargée de l'enquête

(En nombre de mois)

Entité chargée de l'enquête	Délai nécessaire pour clore les affaires
Département de la sûreté et de la sécurité	29,8
Comité d'enquête	17,7

<i>Entité chargée de l'enquête</i>	<i>Délai nécessaire pour clore les affaires</i>
Bureau des services de contrôle interne	11,7
Groupe des enquêtes spéciales	10,5
Bureau de l'audit et des investigations du Programme des Nations Unies pour le développement	23,1

Figure X

**Pourcentage d'affaires closes qui n'ont donné lieu à aucune suite disciplinaire (y compris pour la période de neuf mois se terminant le 30 septembre 2021)**

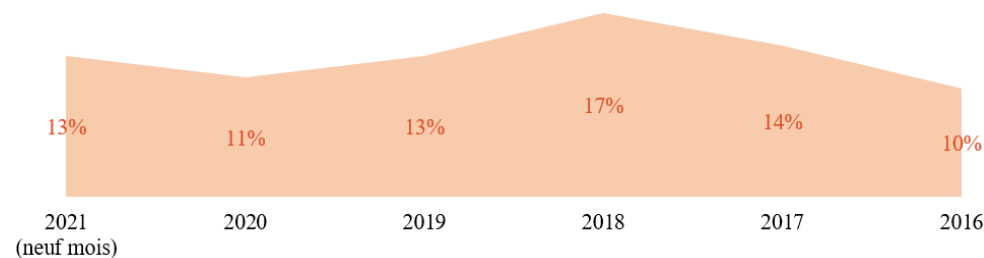


Figure XI

**Affaires closes au cours de la période de neuf mois se terminant le 30 septembre 2021 et des cinq périodes annuelles précédentes**

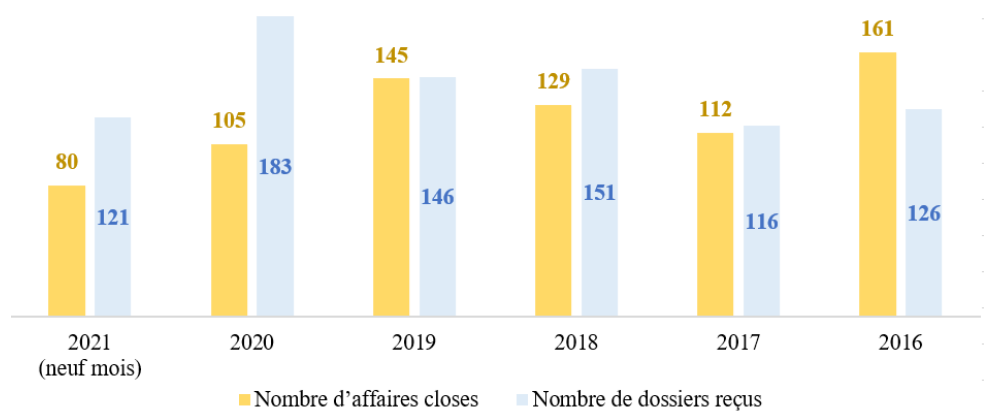




Figure XII  
**Mesures disciplinaires imposées au cours de la période de neuf mois se terminant le 30 septembre 2021 et des quatre périodes annuelles précédentes**

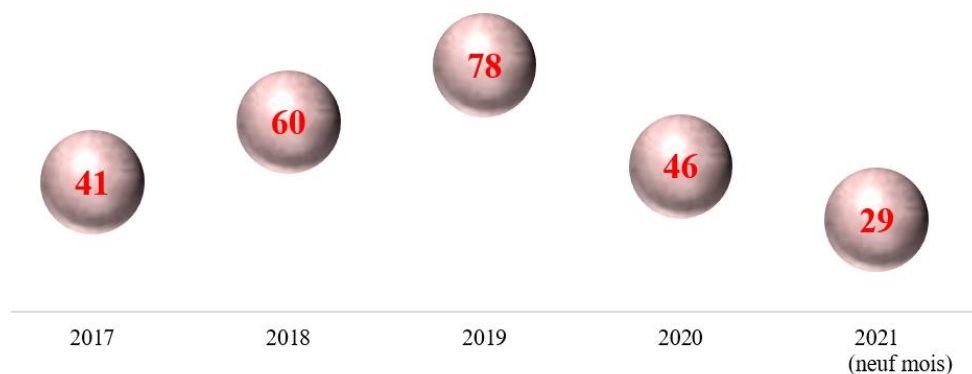


Figure XIII  
**Dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines au cours de la période de neuf mois se terminant le 30 septembre 2021 et des cinq périodes annuelles précédentes**

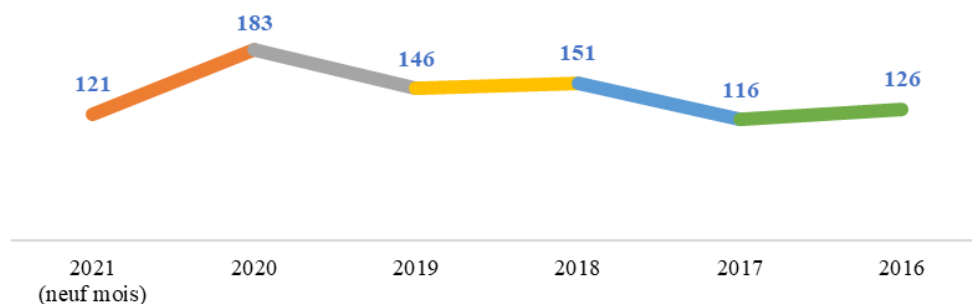


Figure XIV  
**Proportion des dossiers qui concernent les fonctionnaires des services extérieurs et ont été ouverts au cours de la période de neuf mois se terminant le 30 septembre 2021 et des cinq périodes annuelles précédentes**

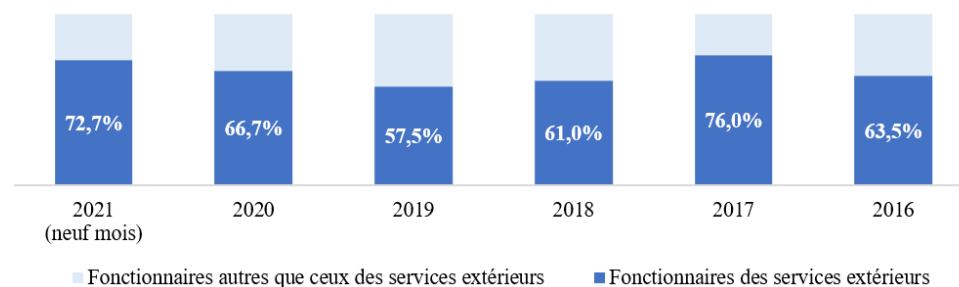
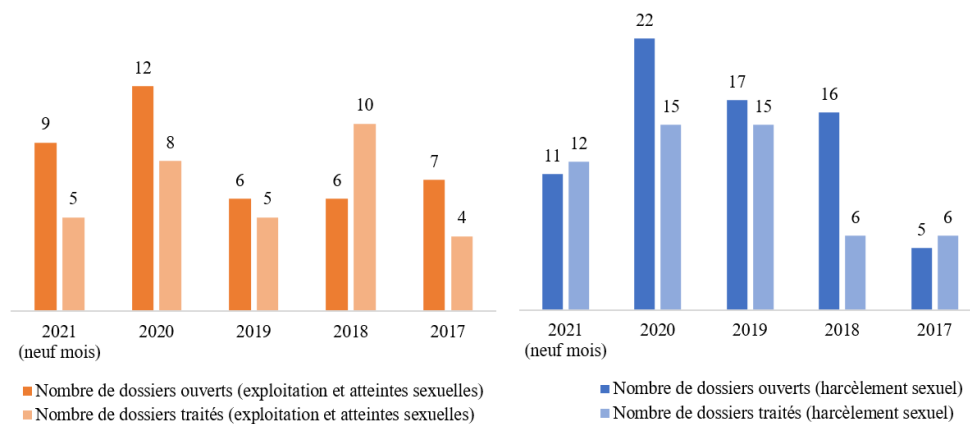


Tableau 7  
Dossiers ouverts entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 30 septembre 2021, par type de faute

Type de faute	Nombre d'affaires	Pourcentage
Fausse déclarations et fausses attestations	45	37,2
Abus d'autorité, harcèlement et discrimination	24	19,8
Comportement déplacé ou perturbateur	12	9,9
Activités extérieures non autorisées	11	9,1
Exploitation et atteintes sexuelles	9	7,4
Voies de fait et comportements violents	6	5,0
Irrégularités en matière d'achats	5	4,1
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	3	2,5
Manquement à des obligations personnelles	1	0,8
Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité	1	0,8
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique	1	0,8
Autres	1	0,8
Vol ou détournement	1	0,8
Violation de la législation nationale	1	0,8
<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>

Figure XV  
Affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel renvoyées pour suite disciplinaire au cours de la période de neuf mois se terminant le 30 septembre 2021 et des quatre périodes annuelles précédentes

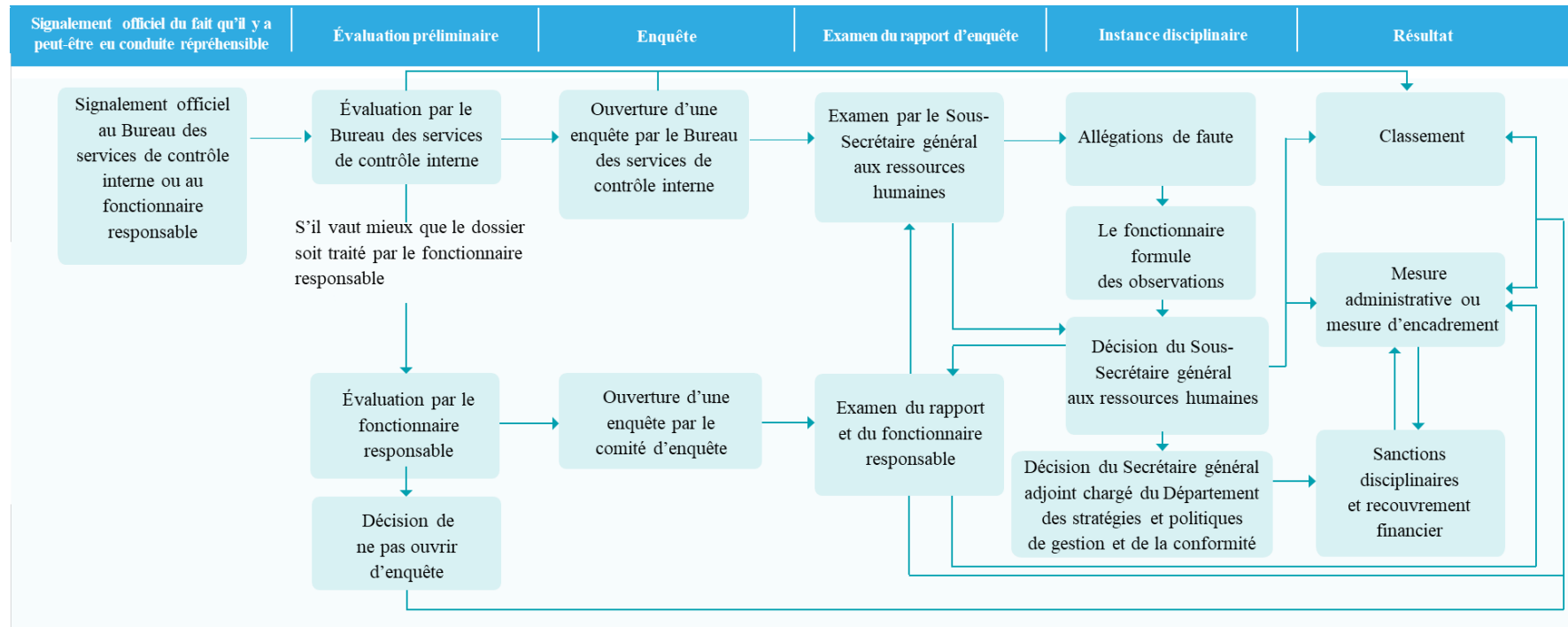


## VI. Faits constitutifs d'infraction pénale

90. 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, 24 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.

## **VII. Conclusion**

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

Enquête et instance disciplinaire<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Le présent organigramme, accompagné d'une présentation générale de l'enquête et de l'instance disciplinaire, figure dans le guide en ligne relatif à la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/8](https://hr.un.org/united-to-respect) intitulé « Ensemble pour le respect », p. 42 à 45 (voir <https://hr.un.org/united-to-respect>).