Nations Unies A/78/603

Assemblée générale

Distr. générale
20 novembre 2023
Français
Original : anglais

Soixante-dix-huitième session
Point 139 de l'ordre du jour provisoire
Gestion des ressources humaines

Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1er janvier au 31 décembre 2022

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 rapport couvre la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2022.

L'Assemblée générale est invitée à en prendre note.

23-22810 (F) 131223 100124

Merci de recycler

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 rapport couvre la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2022. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 77/278 de fournir des informations supplémentaires, le Secrétaire général a soumis un rapport qui ne se présente pas comme les rapports précédents mais dans lequel il donne autant de détails sur les cas de faute avérée et le régime administratif applicable en matière disciplinaire, par référence au répertoire des mesures disciplinaires actualisé[1]. Les États Membres sont encouragés à consulter le répertoire en complément du présent rapport. Le répertoire se compose d'une introduction, d'un aperçu du régime administratif applicable en matière disciplinaire, d'un graphique représentant la procédure d'enquête et la procédure disciplinaire et d'une liste des cas de faute avérée entre le 1er juillet 2009 et le 31 décembre 2022.

2. Les affaires de faute clôturées en 2022 se trouvent dans l'onglet du répertoire concernant la période 2009-2022, sous les numéros de référence 624 à 695. À toutes fins utiles, le répertoire comporte un onglet distinct pour l'année 2022, qui reprend uniquement les 72 cas de faute avérée pour la période considérée. On trouvera un résumé de ces 72 affaires dans l'Annexe I du présent rapport.

3. On trouve dans le répertoire un aperçu du régime administratif applicable en matière disciplinaire, y compris un résumé de l'instruction administrative ST/AI/2017/1 intitulée « Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire ». Les textes régissant la conduite des membres du personnel, les fautes commises et leur interdépendance avec la gestion des performances, et les mesures disciplinaires et autres, y compris les mesures de protection contre les représailles, y sont abordés.

4. Le répertoire est à la disposition de l'ensemble du personnel et donne des exemples de faute et de leurs suites disciplinaires. Pour des raisons de confidentialité et afin de préserver l'anonymat des personnes en cause, 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.

5. Le présent rapport est divisé en cinq grandes parties.

6. La section II donne des informations sur l'issue des affaires de faute avérée menées à terme en 2022 en fonction de la catégorie de faute, et fournit des données désagrégées et une analyse détaillée.

7. La section III renseigne sur les données relatives au traitement et à l'issue des affaires, y compris les recours formés en matière disciplinaire en 2022, et fournit des données comparatives concernant les quatre années civiles précédentes[2]. Elle contient également une analyse du délai nécessaire pour traiter les affaires et des mesures prises pour accélérer la procédure.

---

[1] « Compendium of disciplinary measures : Practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2022 », disponible à l'adresse suivante : https://hr.un.org/page/compendium-disciplinary-measures.

[2] Dans les rapports publiés avant celui établi pour la période du 1er juillet au 31 décembre 2017 (A/73/71), la période de référence allait du 1er juillet au 30 juin. Afin de faciliter les comparaisons, toutes les données qui figurent dans le présent rapport sont calées sur l'année civile, sauf mention contraire.

8. La section IV fournit des données sur les affaires introduites en 2022, y compris les tendances dans les affaires faisant l'objet d'une enquête et renvoyées pour suite à donner. Il est à noter que les affaires introduites en 2022 n'ont pas nécessairement été clôturées la même année.

9. À titre d'information, la section V fournit des données sur les affaires introduites et closes après la période considérée, à savoir entre 1er janvier et le 30 septembre 2023.

10. Enfin, la section VI renseigne sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits susceptibles de constituer une infraction pénale en 2022.

II. Affaires de faute avérée clôturées au cours de la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2022[3]

11. On trouvera des informations concernant les textes régissant la conduite des fonctionnaires, la définition de la faute, la procédure disciplinaire, les mesures disciplinaires et les autres mesures dans le répertoire.

12. On trouvera dans les paragraphes suivants une description de la manière dont la faute est établie et des mesures prises en conséquence, y compris en ce qui concerne les affaires signalées durant la période comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022.

Établissement de la faute

13. Est considérée comme répréhensible toute conduite d'une gravité suffisante pour constituer une faute professionnelle. Le Secrétaire général a toute discrétion pour conclure à l'existence d'une faute, au vu de l'ensemble des faits et des circonstances pertinentes. Une conduite répréhensible prise en compte dans le cadre de la gestion de la performance ou d'une autre mesure d'encadrement n'est généralement pas considérée comme une faute[4]. Toutefois, tout manquement grave

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

[4] La performance des membres du personnel est évaluée en permanence par des notateurs désignés pour une période donnée, sur la base de la procédure établie dans l'instruction administrative ST/AI/2021/4. La procédure de gestion et d'évaluation de la performance est gérée dans chaque entité et est distincte de la procédure disciplinaire, gérée de manière centralisée au Siège de l'ONU. Le plus souvent, les deux procédures ne se recoupent pas et il est possible que les responsables de la gestion et de l'évaluation de la performance d'un membre du personnel ne soient pas au courant de la faute commise par ce dernier. Les actes répréhensibles ne sont donc pas toujours reflétés dans l'évaluation de la performance. Néanmoins, les notateurs sont encouragés à mentionner, dans les documents d'évaluation de la performance, toute conduite répréhensible dont ils ont connaissance au cours de la période d'évaluation, notamment un comportement dont ils ont été témoins au cours de la période d'évaluation, par exemple le fait que le membre du personnel a crié pendant des réunions d'équipe, s'agissant de sa performance au sein d'une équipe et/ou en tant que chef. Si le membre du personnel ne la conteste pas, l'évaluation de la performance devient finale à la fin de la période d'évaluation. Il faut du temps pour parvenir à la décision finale établissant la faute, et il est rare que les notateurs puissent en tenir compte dans l'évaluation de la performance du membre du personnel pour la période au cours de laquelle cette faute a été commise. La mention, dans l'évaluation actuelle de la performance, d'une enquête ou d'une procédure disciplinaire en cours concernant un comportement passé serait préjudiciable au membre du personnel. En outre, en l'état actuel, les rapports d'évaluation de la performance, une fois définitifs, ne peuvent être modifiés rétroactivement après la conclusion de la procédure disciplinaire. De même, il n'est pas possible de faire une mauvaise évaluation pour des faits ou des circonstances survenus en dehors de la période d'évaluation : le (la) notateur(trice) ne peut,

constitutif d'une faute lourde ou ensemble de manquements équivalant à du harcèlement ou à un abus d'autorité peut constituer une faute.

14. La gravité de la conduite répréhensible du membre du personnel détermine non seulement s'il y a faute, mais influe également sur le choix de la sanction appropriée, comme indiqué ci-dessous.

Proportionnalité

15. Conformément à l'alinéa b) de la disposition 10.3 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 est décidée au cas par cas, sur le fond, et ne saurait donc être déterminée à l'avance ni être systématiquement appliquée aux fautes de même type. La sanction appropriée doit avoir un lien rationnel avec les faits et les circonstances de chaque affaire.

16. Les fautes qui témoignent d'un grave manque d'intégrité ou qui rompent la confiance nécessaire au maintien dans les fonctions entraînent la résiliation du contrat de travail. En pareil cas, les circonstances atténuantes et aggravantes permettent seulement de déterminer s'il convient de prononcer un renvoi ou une cessation de service et, dans ce dernier cas, s'il convient d'octroyer ou non une indemnité de licenciement. Dans d'autres cas, la sanction appropriée diffère selon qu'il existe ou non des circonstances atténuantes ou aggravantes. On trouvera des explications supplémentaires à ce sujet dans le graphique de l'Annexe II du présent rapport. La manière dont les principes susmentionnés sont appliqués pour chaque catégorie de faute est examinée ci-dessous.

Sanction imposée après la cessation de service

17. Le traitement de certaines affaires peut se poursuivre après la cessation de service s'il y va de l'intérêt de l'Organisation. C'est notamment le cas lorsque l'instance disciplinaire est en cours au moment de la cessation de service, lorsque le comportement en cause peut constituer une faute grave ou lorsque le recouvrement financier est encore possible. L'ancien membre du personnel est alors invité à participer à une instance disciplinaire, à l'issue de laquelle il est informé notamment de la sanction qui lui aurait été infligée s'il avait continué d'exercer ses fonctions. La sanction postérieure à la cessation de service est hypothétique. Ainsi, dans la plupart des cas, seule sa gravité (par exemple, au moins la cessation de service) est déterminée, sans autre précision (c'est-à-dire avec ou sans indemnité de licenciement). La sanction hypothétique après la cessation de service est sans incidence sur la cessation de service elle-même, qui a déjà eu lieu, et n'entraîne aucune obligation de paiement de la part de l'Organisation. Dans certains cas, une sanction particulière (par exemple, renvoi) est indiquée si la prime de rapatriement a été retenue et qu'il y a eu exploitation ou atteintes sexuelles, étant donné que la prime de rapatriement serait versée au Fonds d'affectation spéciale en faveur des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

Sanction acceptée

18. Dans certains cas, la sanction est considérée comme « acceptée », en ce sens que le membre du personnel s'engage à ne pas contester la sanction imposée. Cela lui donne un certain degré de certitude quant à l'issue de la procédure et peut, dans certains cas, déboucher sur une sanction moins grave qui reste néanmoins dans la fourchette raisonnable considérée comme acceptable par l'Organisation. L'avantage

pour la période en cours, formuler une appréciation négative ou formuler des commentaires négatifs car il a été conclu que le membre du personnel avait commis une faute par le passé.

pour l'administration est d'économiser des ressources qui auraient peut-être été utilisées pour défendre une décision contestée dans le cadre du système de justice interne.

Recouvrement financier

19. L'alinéa b) de la disposition 10.1 du Règlement du personnel prévoit l'imposition de la mesure administrative de recouvrement financier en cas de faute établie, lorsqu'il s'avère que les actes ont été commis de propos délibéré, par imprudence ou lourde négligence. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale dans sa résolution 68/252 concernant l'application des dispositions voulues pour réduire les pertes résultant de fautes commises par des fonctionnaires et recouvrer les montants correspondants, il a été prévu, dans les cas qui s'y prêtaient, de permettre à l'Organisation de recouvrer les pertes quantifiables. L'état d'avancement du recouvrement est examiné ci-dessous pour chaque catégorie de faute.

20. En général, il est possible de recouvrer l'intégralité des montants si les prestations dues à la cessation de service sont suffisantes. Afin d'assurer un recouvrement aussi important que possible, la Secrétaire générale adjointe chargée du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité peut, dans les cas qui s'y prêtent, décider de ne pas transmettre les documents nécessaires à la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies afin de retarder le versement de départ au titre de la liquidation des droits ou de la pension et de permettre à la Caisse, à sa discrétion et avec l'accord de l'ancien membre du personnel, de fractionner le versement forfaitaire entre ce dernier et l'Organisation.

ClearCheck

21. Le Secrétariat et d'autres organismes du système des Nations Unies, y compris la majorité des membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, saisissent les noms des personnes reconnues coupables de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et d'autres informations les concernant, dans la base de données ClearCheck, à laquelle les entités des Nations Unies participantes ont accès pour sélectionner les candidats et candidates à l'embauche.

22. La base de données ClearCheck est opérationnelle depuis le 28 juin 2018. Au 18 octobre 2023, 36 entités des Nations Unies y participaient. Au total, 20 d'entre elles y avaient inscrit les noms de 758 personnes : 200 pour harcèlement sexuel et 558 pour exploitation ou atteintes sexuelles. Plus de 6 292 demandes de vérification ont été traitées, qui ont permis de repérer sept candidats dans le système.

23. Il appartient à chaque entité participante de saisir les données pour les cas qui la concernent et d'utiliser la base de données à des fins de vérification des antécédents. Responsable fonctionnel de cet outil essentiel à l'échelle du système, le Secrétariat a redoublé d'efforts pour faire en sorte que la totalité des membres du Conseil des chefs de secrétariat participent à ClearCheck et l'utilisent. En février 2022, il a été demandé aux entités participantes qui n'avaient pas saisi de données dans ClearCheck de confirmer qu'elles n'avaient personne à y inscrire. Il leur a également été rappelé qu'elles devaient utiliser les fonctions de saisie des données mais aussi de vérification de cet instrument essentiel. L'action de sensibilisation menée par le Bureau des ressources humaines a permis à trois entités supplémentaires de participer à la base de données (de 33 entités en février 2023, on est passé à 36 au 18 octobre 2023, y compris la Cour internationale de Justice).

24. ClearCheck se distingue, en termes de portée, de mode de fonctionnement et de modalités, du système de divulgation des fautes professionnelles, initiative du Steering Committee for Humanitarian Response (alliance extérieure au système des Nations Unies). Le système de divulgation des fautes professionnelles a été mis au point pour faciliter la mise en commun, entre les membres des organisations non gouvernementales internationales participantes, d'informations au titre de la vérification d'antécédents sur les personnes reconnues coupables de faute pour exploitation sexuelle, atteintes sexuelles ou harcèlement sexuel, dans le but premier de prendre des décisions de recrutement en connaissance de cause. Contrairement à ClearCheck, le système lui-même ne détient pas de données sur les fautes, ni sur les affaires, mais facilite la mise en commun bilatérale systématique des données sur les fautes entre les organisations de recrutement et les anciens employeurs grâce à un réseau doté d'un registre de points de contact signataires.

25. Dans leur configuration actuelle, ClearCheck et le système de divulgation des fautes professionnelles ne peuvent pas être liés entre eux. Pour que les systèmes puissent être combinés ou communiquer entre eux, il faudrait surmonter un certain nombre de difficultés dans différents domaines : informatique, conservation des dossiers, administration, cadre juridique et gestion des ressources humaines. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés collabore avec le Centre mondial de services des ressources humaines des Nations Unies dans le cadre d'un projet pilote utilisant le système de divulgation des fautes professionnelles. Le Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et le Centre mondial de services des ressources humaines des Nations Unies examinent actuellement la possibilité d'utiliser plus largement le système de divulgation des fautes professionnelles dans l'ensemble du système des Nations Unies.

26. Par ailleurs, le Secrétariat étudie la possibilité d'étendre le champ d'application de ClearCheck à des manquements autres que le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Un projet pilote est envisagé qui consiste à enregistrer dans ClearCheck les noms des membres du personnel qui ont été licenciés pour des raisons autres que le harcèlement sexuel ou l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le projet en est encore à ses débuts, mais toutes les questions juridiques et opérationnelles sont soigneusement examinées.

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

27. Pour 2022, le répertoire recense 13 affaires de discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus d'autorité (numéros de référence 624 à 636). Une affaire de harcèlement au travail s'est conclue par une sanction acceptée[5].

28. En 2022, cinq affaires de harcèlement sexuel ont entraîné la cessation de service du membre du personnel concerné, dont un renvoi ; cela est conforme à la politique de tolérance zéro, qui prévoit des sanctions sévères en cas de harcèlement sexuel avéré. Le nombre de cas a augmenté à la suite de la promulgation de la circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité (ST/SGB/2019/8) (voir tableau 1).

[5] Voir répertoire, numéro de référence 631.

Tableau 1
Issue des affaires de discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus d'autorité

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Renvoi	–	1	–	–	1	2
Cessation de service	2	11	4	6	10	33
Autre mesure disciplinaire	1	11	6	4	2	24
Total	**3**	**23**	**10**	**10**	**13**	**59**

29. Concernant les cinq affaires de harcèlement sexuel, des circonstances aggravantes et atténuantes ont été prises en compte pour déterminer s'il convenait de prononcer un renvoi ou une cessation de service et, dans ce dernier cas, s'il convenait d'octroyer ou non une indemnité de licenciement. Les circonstances atténuantes et aggravantes étaient les suivantes :

a) **Circonstances atténuantes** : l'ancienneté du membre du personnel, y compris dans des lieux d'affectation classés difficiles ; la situation personnelle du membre du personnel, qui a entraîné des troubles comportementaux ou médicaux ;

b) **Circonstances aggravantes** : l'importante différence de pouvoir ou le fait que le membre du personnel concerné occupe un poste de direction ; la vulnérabilité de la victime, par exemple un(e) subordonné(e) dont le contrat est précaire ; le fait de ne pas tenir compte des refus opposés par la victime ; l'atteinte à la réputation de l'Organisation ; la multiplicité des victimes ; le fait que le comportement en cause soit constitutif de représailles ; la répétition du comportement.

30. D'autres types de conduite prohibée au sens de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8, à savoir la discrimination, le harcèlement au travail et l'abus d'autorité, ont donné lieu à une série de sanctions allant du blâme écrit à la cessation de service. Des aspects tels que la gravité du comportement (par exemple s'il y a eu des menaces), ses conséquences potentielles ou le préjudice pouvant en résulter, y compris pour le statut contractuel des personnes concernées, ainsi que la position de supérieur hiérarchique du membre du personnel concerné tendent à donner lieu à des sanctions plus sévères.

31. Les cas d'insubordination de la part de cadres supérieurs, qui se sont également livrés à des actes de harcèlement et d'abus d'autorité à l'égard d'autres membres du personnel, ont été réglés par l'adoption de sanctions impliquant la cessation de service[6]. Cela témoigne de la position ferme de l'Organisation en ce qui concerne la responsabilité des cadres supérieurs dont les actions ont des effets plus importants sur les opérations, l'environnement de travail et la productivité du personnel.

32. Dans les affaires de harcèlement non sexuel, les circonstances atténuantes et aggravantes suivantes ont été considérées comme ayant eu des effets sur la sanction imposée :

a) **Circonstances atténuantes** : l'ancienneté du membre du personnel concerné, y compris dans des lieux d'affectation classés difficiles ; l'absence de preuve d'une notification préalable du caractère inapproprié du comportement ; la prise de conscience, et le fait que le membre du personnel a rapidement avoué,

[6] Voir répertoire, numéros de référence 634 à 636.

exprimé des remords sincères et/ou formulé des excuses ; la difficulté des fonctions exercées ; l'absence de supervision adéquate ;

b) **Circonstances aggravantes** : la position de supérieur hiérarchique du membre du personnel ; l'existence d'une double faute ; la répétition de la faute malgré des avertissements préalables.

33. En 2022, 85 % des affaires de cette catégorie concernaient des membres du personnel hors missions et un grand nombre concernaient des administrateurs et des fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur (voir tableau 2). Un soutien est apporté à chaque entité par l'intermédiaire de ses coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de déontologie et de discipline, qui sont formés et dotés de ressources. Les efforts faits pour sensibiliser le personnel et l'inciter à signaler les cas de faute ont contribué à l'augmentation importante du nombre d'affaires en 2019. Ces efforts se poursuivent dans l'ensemble du Secrétariat, y compris dans les missions.

Tableau 2
Classe et lieu d'affectation du membre du personnel concerné dans les affaires de discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus d'autorité

Lieu d'affectation et Classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Mission						
Fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur	–	–	2	–	–	2
Administrateurs	–	3	–	1	–	4
Agents du Service mobile	2	–	2	1	2	7
Administrateurs recrutés sur le plan national	–	1	–	1	–	2
Agents des services généraux	–	1	–	1	–	2
Total partiel	**2**	**5**	**4**	**4**	**2**	**17**
Hors mission						
Fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur	–	3	1	1	5	10
Administrateurs	1	13	5	2	6	27
Agents du Service mobile	–	1	–	–	–	1
Agents des services généraux	–	1	–	3	–	4
Total partiel	**1**	**18**	**6**	**6**	**11**	**42**
Total	**3**	**23**	**10**	**10**	**13**	**59**

34. Suivant une approche centrée sur la victime, la circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité (ST/SGB/2019/8) contient des dispositions relatives à la fourniture d'une aide et à la mise en commun des informations qui sont applicables pendant l'enquête et l'éventuelle procédure disciplinaire, en plus des dispositions de l'instruction administrative sur la conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire (ST/AI/2017/1). En application de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8, les personnes concernées doivent être régulièrement informées de l'état d'avancement de leur plainte ou de la dénonciation d'une conduite potentiellement prohibée. Dans le cadre des enquêtes menées par les groupes d'experts et de la procédure disciplinaire, le Bureau des services de contrôle interne fait le point au moins tous les trois mois sur les enquêtes qu'il mène et les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de déontologie et de discipline au sein du bureau concerné au moins tous les deux mois.

35. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 71 de sa résolution 77/278 pour que des mesures supplémentaires soient prises afin que les victimes soient mieux informées et mieux soutenues au cours de la procédure disciplinaire, le Bureau des ressources humaines a donné la priorité au traitement des affaires de harcèlement sexuel dans le but de conclure rapidement ces affaires. Il a également renforcé les activités de sensibilisation et de formation, y compris amélioré les supports de formation obligatoire en application de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8. Les coordonnateurs et coordonnatrices pour les questions de déontologie et de discipline ont accès au système de suivi de la gestion des dossiers, où ils peuvent suivre l'état d'avancement des affaires, et à ALD Connect (plateforme de la Division du droit administratif), où ils ont accès à du matériel de formation et à des ressources leur permettant d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour aider et conseiller les victimes. Comme suite à la demande formulée par l'Assemblée dans sa résolution 77/278, le Bureau des ressources humaines étudie actuellement les moyens d'étendre le champ d'application de ClearCheck pour inclure dans le système les personnes qui ont été licenciées pour une faute autre que le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles à la suite d'une enquête et d'une procédure disciplinaire.

36. La définition communément admise du harcèlement sexuel décrite dans la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel a été approuvée par le Conseil des chefs de secrétariat en 2018. Cette politique type vise à donner une définition large du harcèlement sexuel couvrant un large éventail de comportements. Elle n'a pas pour objet de minimiser la gravité et la nature pénale de l'agression sexuelle, y compris le viol. Au contraire, compte tenu des différents degrés et formes de harcèlement sexuel, le Conseil des chefs de secrétariat a adopté la définition la plus large possible afin de disposer d'une certaine souplesse et d'un pouvoir d'appréciation raisonnable permettant de traiter les différentes situations de manière juste et équitable. La demande faite par l'Assemblée générale de définir une terminologie plus adaptée pour classer les différentes formes d'inconduite sexuelle sera portée à l'attention du Conseil des chefs de secrétariat.

B. Exploitation sexuelle, atteintes sexuelles et comportements apparentés

37. Pour 2022, le répertoire recense six affaires d'exploitation sexuelle, d'atteintes sexuelles et de comportements apparentés (numéros de référence 680 à 685).

38. L'exploitation sexuelle et les atteintes sexuelles sont constitutives de fautes graves au sens de l'alinéa b) de l'article 10.1 du Statut du personnel. Lorsqu'elle est établie, la faute grave donne lieu à la résiliation du contrat de travail, la politique de tolérance zéro appliquée par le Secrétaire général prévoyant des sanctions sévères dans ce type de cas (voir tableau 3). Deux affaires concernant d'anciens membres du personnel se sont conclues par des sanctions infligées après la cessation de service (un renvoi et une sanction de « cessation de service »).

Tableau 3
Issue des affaires d'exploitation sexuelle, atteintes sexuelles et comportements apparentés

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Renvoi	3	2	2	1	2	10
Cessation de service	3	2	3	3	4	15
Total	**6**	**4**	**5**	**4**	**6**	**25**

39. Une circonstance atténuante a été considérée comme applicable, à savoir l'ancienneté du membre du personnel dans un lieu d'affectation classé difficile. Cependant, la tentative du membre du personnel de dissimuler des preuves au cours de l'enquête a été retenue comme circonstance aggravante.

40. En 2022, les cas avérés d'exploitation sexuelle et atteintes sexuelles ont concerné uniquement les missions, suivant la tendance observée depuis 2018 (voir tableau 4). Ces informations sont utiles à l'Organisation pour continuer de prévenir ces fautes graves et d'y apporter une réponse, en particulier dans les missions.

Tableau 4
Classe et lieu d'affectation du membre du personnel concerné dans les affaires d'exploitation sexuelle, atteintes sexuelles et comportements apparentés

Lieu d'affectation et classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Mission						
Administrateurs	2	1	2	1	–	6
Agents du Service mobile	3	2	1	1	–	7
Agents des services généraux	1	1	2	1	6	11
Total partiel	**6**	**4**	**5**	**3**	**6**	**24**
Hors mission						
Administrateurs	–	–	–	1	–	1
Total partiel	–	–	–	**1**	–	**1**
Total	**6**	**4**	**5**	**4**	**6**	**25**

C. Fraude, fausses déclarations et fausses attestations

41. Pour 2022, le répertoire recense 32 affaires de fraude, de fausses déclarations et de fausses attestations (numéros de référence 639 à 670).

42. Deux affaires ont été clôturées par des sanctions acceptées[7].

43. En 2022, 18 affaires concernaient la présentation d'une ou de plusieurs fausses demandes de remboursement de frais médicaux[8]. Six concernaient des membres du personnel ayant donné de faux renseignements dans leur dossier de candidature à des emplois de l'ONU[9]. Les huit autres concernaient d'autres comportements frauduleux, tels que de fausses demandes d'indemnité pour frais d'études et la falsification de documents[10].

44. Les affaires de cette catégorie dénotent un grave manque d'intégrité ou une malhonnêteté flagrante de la part des membres du personnel concernés. Ce type de comportement rompt généralement la confiance nécessaire à la poursuite de la relation professionnelle. Dans environ 84 % des cas, un renvoi ou une sanction de cessation de service a été imposée (voir tableau 5).

[7] Voir répertoire, numéros de référence 645 et 654.
[8] Voir répertoire, numéros de référence 645 à 662.
[9] Voir répertoire, numéros de référence 639 à 644.
[10] Voir répertoire, numéros de référence 663 à 670.

Tableau 5
Issue des affaires de fraude, de fausses déclarations et de fausses attestations

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Renvoi	2	–	–	–	1	3
Cessation de service	6	12	7	36	26	87
Autre mesure disciplinaire	13	8	2	9	5	37
Total	**21**	**20**	**9**	**45**	**32**	**127**

45. En 2022, une affaire a donné lieu à un renvoi en raison de multiples circonstances aggravantes, liées principalement à la position de confiance particulière que le membre du personnel occupait au sein de l'Organisation. Sur 26 cessations de service, seules six ont donné lieu à une indemnité de licenciement, dont deux étaient des sanctions infligées après la cessation de service. Les circonstances aggravantes et atténuantes suivantes ont été prises en compte pour décider des sanctions à imposer dans les affaires de cette catégorie :

a) **Circonstances atténuantes** : l'aveu rapide de la faute ; l'expression d'excuses ou de regrets sincères ; l'ancienneté ou la maladie du membre du personnel au moment des faits ; la restitution volontaire par le membre du personnel de l'argent reçu ; l'absence de gain financier ;

b) **Circonstances aggravantes** : l'existence d'une faute antérieure ou la répétition de la faute ; l'ampleur du préjudice financier subi par l'Organisation ; le fait de n'avoir pas respecté délibérément des instructions ; la nature délibérée du comportement ; l'existence d'une double faute ; l'atteinte à la réputation de l'Organisation.

46. Compte tenu de la politique de tolérance zéro appliquée par le Secrétaire général à l'égard de la fraude et de la corruption, et lorsqu'il existait une possibilité de recouvrement financier, six affaires ont été poursuivies après la cessation de service. Dans quatre d'entre elles, la sanction postérieure à la cessation de service était au moins équivalente à la « cessation de service ».

47. En 2022, 75 % des cas ont été recensés dans des missions, et environ 58 % d'entre eux concernaient des agents des services généraux (voir tableau 6).

Tableau 6
Classe et lieu d'affectation du membre du personnel concerné dans les affaires de fraude, de fausses déclarations et de fausses attestations

Lieu d'affectation et classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Mission						
Administrateurs	3	2	3	2	5	15
Agents du Service mobile	3	3	1	1	3	11
Administrateurs recrutés sur le plan national	–	2	–	–	2	4
Agents des services généraux	14	7	4	40	14	79
Total partiel	**20**	**14**	**8**	**43**	**24**	**109**
Hors mission						
Administrateurs	1	1	1	–	2	5

Lieu d'affectation et classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Agents des services généraux	–	5		2	6	13
Total partiel	**1**	**6**	**1**	**2**	**8**	**18**
Total	**21**	**20**	**9**	**45**	**32**	**127**

48. Dans dix cas, la perte financière a été quantifiée et le montant à recouvrer a été établi. Au total, sur un montant de 208 006,98 dollars à recouvrer, 123 328,44 dollars, soit 59 %, avaient été recouvrés au 20 septembre 2023.

D. Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts

49. Pour 2022, le répertoire recense cinq affaires d'activités extérieures non autorisées et de conflits d'intérêts (numéros de référence 671 à 675).

50. Une sanction a été acceptée[11]. Un large éventail de sanctions ont été prononcées pour les affaires de cette catégorie. Les cas de conflits d'intérêts dans le cadre du recrutement ou de la passation de marchés, ou qui ont eu un effet négatif sur l'impartialité et l'indépendance d'un membre du personnel, ont généralement entraîné la cessation de service ou le renvoi. En 2022, deux affaires de conflit d'intérêts direct ont donné lieu à une cessation de service (tableau 7).

Tableau 7
Issue des affaires d'activités extérieures non autorisées et de conflits d'intérêts

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Cessation de service	5	–	3	3	2	13
Autre mesure disciplinaire	4	5	2	1	3	15
Total	**9**	**5**	**5**	**4**	**5**	**28**

51. Les circonstances aggravantes et atténuantes suivantes ont été prises en compte pour décider des sanctions à imposer dans ces affaires :

a) **Circonstances atténuantes** : l'ancienneté du membre du personnel ; le temps mis à régler le problème ;

b) **Circonstances aggravantes** : la répétition de la faute ou la double faute ; l'atteinte à la réputation de l'Organisation ; le non-respect d'instructions expresses.

52. En 2022, un nombre relativement plus élevé d'affaires a été enregistré dans les lieux d'affectation hors missions (voir tableau 8).

[11] Voir répertoire, numéro de référence 674.

Tableau 8
Classe et lieu d'affectation du membre du personnel concerné dans les affaires d'activités extérieures non autorisées et de conflits d'intérêts

Lieu d'affectation et classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Mission						
Fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur	–	–	–	–	1	1
Administrateurs	2		1	2	–	5
Agents du Service mobile	–	1	–	1	1	3
Administrateurs recrutés sur le plan national	1	–	1	–	–	2
Agents des services généraux	2	1	1	–	–	4
Total partiel	**5**	**2**	**3**	**3**	**2**	**15**
Hors mission						
Fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur	–	–	–	1	–	1
Administrateurs	1	2	1	–	1	5
Agents du Service mobile	1	–	–	–	–	1
Agents des services généraux	2	1	1	–	2	6
Total partiel	**4**	**3**	**2**	**1**	**3**	**13**
Total	**9**	**5**	**5**	**4**	**5**	**28**

E. Irrégularités en matière d'achats

53. Le répertoire recense trois affaires d'irrégularités en matière d'achats en 2022 (numéros de référence 686 à 688).

54. Les sanctions ont varié en fonction de la nature des irrégularités. Un grave manquement au devoir d'intégrité, tel que la falsification de documents ou la pratique des pots-de-vin, a justifié la cessation de service (voir tableau 9).

Tableau 9
Issue des affaires d'irrégularités en matière d'achats

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Cessation de service	–	1	–	1	2	4
Autre mesure disciplinaire	–	4	1	–	1	6
Total	–	**5**	**1**	**1**	**3**	**10**

55. Les circonstances aggravantes et atténuantes suivantes ont été prises en compte pour décider des sanctions à infliger dans ces affaires en 2022 :

a) **Circonstances atténuantes** : l'ancienneté dans l'Organisation ; la classe du membre du personnel ; l'absence de supervision ou de formation adéquate ; les manquements d'autres membres du personnel à l'obligation de prévenir ou d'atténuer les pertes financières ;

b) **Circonstances aggravantes** : le gain financier du membre du personnel ; l'atteinte à la réputation de l'Organisation ; la répétition de la faute ; la tentative de dissimulation de la faute.

56. Dans les trois affaires, la perte financière a été quantifiée et le montant à recouvrer a été établi. Au total, sur un montant de 462 142,39 dollars à recouvrer, 439 300,00 dollars, soit 95 %, avaient été recouvrés au 20 septembre 2023.

57. Aucune tendance perceptible n'a été constatée en ce qui concerne le lieu d'affectation ou la classe des membres du personnel concernés (voir tableau 10).

Tableau 10
Classe et lieu d'affectation du membre du personnel concerné dans les affaires d'irrégularités en matière d'achats

Lieu d'affectation et classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Mission						
Administrateurs	–	1	–	–	–	1
Agents du Service mobile	–	1	–	–	–	1
Administrateurs recrutés sur le plan national	–	–	–	1	–	1
Agents des services généraux	–	–	–	–	2	2
Total partiel	–	**2**	–	**1**	**2**	**5**
Hors mission						
Administrateurs	–	3	–	–	–	3
Administrateurs recrutés sur le plan national	–	–	1	–	–	1
Agents des services généraux	–	–	–	–	1	1
Total partiel	–	**3**	**1**	–	**1**	**5**
Total	–	**5**	**1**	**1**	**3**	**10**

F. Utilisation abusive de biens

58. Pour 2022, le répertoire mentionne quatre cas d'utilisation abusive de biens (numéros de référence 689 à 692).

59. Le niveau de sanction tend vers la cessation de service ou le renvoi (voir tableau 11). En 2022, trois affaires concernaient les mêmes faits, qui ont porté gravement atteinte à la réputation d'une mission.

Tableau 11
Issue des affaires d'utilisation abusive de biens

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Renvoi	–	–	–	–	1	1
Cessation de service	1	–	–	–	2	3
Autre mesure disciplinaire	2	1	–	1	1	5
Total	**3**	**1**	–	**1**	**4**	**9**

60. La mesure dans laquelle chaque membre du personnel avait connaissance des faits et y a participé, ainsi que les circonstances atténuantes (telles que l'ancienneté) et aggravantes (notamment l'atteinte à la réputation de l'Organisation ou l'absence de remords) ont donné lieu à des sanctions différentes dans les trois affaires.

61. Les cas d'utilisation abusive de biens ont concerné davantage les missions (voir tableau 12).

Tableau 12
Classe et lieu d'affectation du membre du personnel concerné dans les affaires d'utilisation abusive de biens

Lieu d'affectation et classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Mission						
Agents du Service mobile	–	–	–	–	3	3
Agents des services généraux	3	1	–	1	1	6
Total	**3**	**1**	**–**	**1**	**4**	**9**

62. Dans une affaire, une perte financière de 437 dollars des États-Unis a été quantifiée mais n'a pas été recouvrée en raison d'un oubli administratif.

G. Vols et détournements

63. Le répertoire recense deux affaires de vol et de détournement en 2022 (numéros de référence 637 et 638). Une affaire s'est clôturée par une sanction acceptée[12].

64. Les vols et détournements entraînent systématiquement la résiliation du contrat de travail (voir tableau 13). La plupart des cas ont eu lieu dans des missions (voir tableau 14).

Tableau 13
Issue des affaires de vols et de détournements

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Renvoi	–	–	–	–	1	1
Cessation de service	6	16	3	4	1	30
Total	**6**	**16**	**3**	**4**	**2**	**31**

Tableau 14
Classe et lieu d'affectation du membre du personnel concerné dans les affaires de vols et de détournements

Lieu d'affectation et classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Mission						
Administrateurs	1	–	–	–	–	1
Agents des services généraux	5	14	2	4	1	26
Total partiel	**6**	**14**	**2**	**4**	**1**	**27**

[12] Voir répertoire, numéro de référence 637.

Lieu d'affectation et classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Hors mission						
Administrateurs	–	1	–	–	–	1
Agents des services généraux	–	1	1	–	1	3
Total partiel	**–**	**2**	**1**	**–**	**1**	**4**
Total	**6**	**16**	**3**	**4**	**2**	**31**

H. Agressions physiques ou verbales

65. Pour 2022, le répertoire recense quatre cas d'agressions physiques ou verbales (numéros de référence 676 à 679).

66. La faute de la catégorie des agressions physiques ou verbales constitue souvent une violation fondamentale de la Charte des Nations Unies. En 2022, trois affaires d'agressions physiques ou verbales ont donné lieu à une cessation de service (voir tableau 15).

Tableau 15
Issue des affaires d'agressions physiques ou verbales

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Renvoi	1	–	1	–	–	2
Cessation de service	5	1	3	1	3	13
Autre mesure disciplinaire	1	2	2	1	1	7
Total	**7**	**3**	**6**	**2**	**4**	**22**

67. Certaines circonstances aggravantes (par exemple, l'atteinte à la réputation, la perturbation de l'exercice des fonctions officielles, le devoir de diligence accru du membre du personnel du fait de son poste, ou le non-respect délibéré d'instructions) et atténuantes (l'aveu, les efforts faits pour régler le problème avec les victimes, l'existence d'une provocation, la croyance erronée et l'ancienneté) ont été prises en compte.

68. Aucune tendance n'a été constatée en ce qui concerne le lieu d'affectation ou la classe des membres du personnel concernés (voir tableau 16).

Tableau 16
Classe et lieu d'affectation du membre du personnel concerné dans les affaires d'agressions physiques ou verbales

Lieu d'affectation et classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Mission						
Fonctionnaires de la classe D-1 et de rang supérieur	–	–	–	–	1	1
Administrateurs	–	1	2	–	–	3
Agents du Service mobile	2	1	–	1	1	5
Agents des services généraux	3	–	1	1	1	6
Total partiel	**5**	**2**	**3**	**2**	**3**	**15**

Lieu d'affectation et classe	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Total*
Hors mission						
Administrateurs	1	–	2	–	1	4
Agents des services généraux	1	1	1	–	–	3
Total partiel	**2**	**1**	**3**	–	**1**	**7**
Total	**7**	**3**	**6**	**2**	**4**	**22**

I. Violation de la législation nationale

69. Pour 2022, le répertoire recense une affaire, qui s'est conclue par une sanction acceptée, pour la catégorie relative à la violation de la législation nationale (numéro de référence 693). C'est la première fois depuis 2018 qu'une violation de la législation nationale est signalée.

J. Autres

70. Pour 2022, le répertoire recense deux affaires dans la catégorie « Autres », qui portent les numéros de référence 694 (conduite inappropriée) et 695 (faute lourde, clôturée par une sanction acceptée). Cette catégorie regroupe les affaires dans lesquelles la gravité des manquements ou du comportement inapproprié ou perturbateur du membre du personnel justifie une réponse plus sévère qu'une mesure d'encadrement.

III. Données sur le traitement et l'issue des affaires, y compris les recours

A. Affaires closes au cours de la période considérée

71. 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 membre du personnel 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 membre du personnel 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 ce cas, une note est établie et versée au dossier administratif de l'intéressé(e) et il pourrait en être tenu compte si celui-ci ou celle-ci venait à réintégrer l'Organisation.

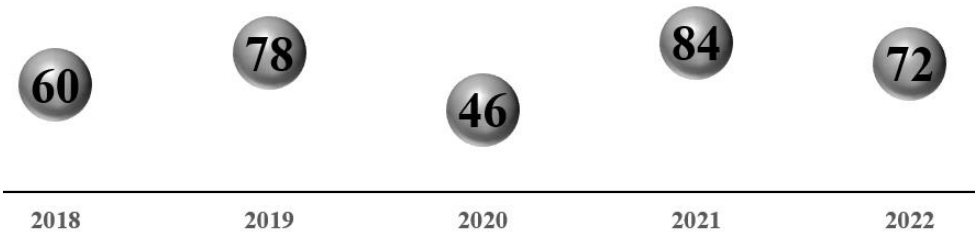
72. Les tableaux et figures de la présente section renseignent sur le nombre et l'issue des affaires closes au cours de la période considérée, y compris celles qui n'ont pas donné lieu à l'application d'une mesure disciplinaire (voir tableaux 17 et 18 et figures I et II).

Tableau 17
Issue des affaires pour l'année en cours et les quatre années précédentes

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*
Renvoi	6	3	3	2	6
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement	29	44	25	61	50
Autres mesures disciplinaires	25	31	18	21	16
Mesures administratives et mesures d'encadrement	3	6	13	16	3
Classement sans suite	5	8	1	3	2
Absence d'instance disciplinaire	22	19	12	15	15
Cessation de service avant ou après la saisine du Bureau des ressources humaines, mais avant la conclusion de l'instance disciplinaire	26	29	23	35	21
Autres	8	3	6	3	10
Nombre total de décisions	**124**	**143**	**101**	**156**	**123**[a]
Autres affaires classées[b]	5	2	4	9	3
Nombre total d'affaires classées	**129**	**145**	**105**	**165**	**126**

[a] Même si l'on compte 123 décisions, 3 décisions ont permis de clore 6 affaires : 3 sanctions de cessation de service ont permis de clore 6 affaires au total. En outre, 126 affaires ont été clôturées en 2022.
[b] Certaines décisions ont permis de clore plus d'une affaire.

Figure I
Nombre de mesures disciplinaires imposées



73. En 2022, 126 affaires ont été clôturées et 72 sanctions imposées (voir fig. I). Au cours des cinq dernières années, le nombre d'affaires clôturées n'a été dépassé qu'en 2021, avec la clôture d'une affaire groupée mettant en cause 30 membres du personnel. Ce nombre rejoint ceux observés au cours des périodes précédentes, sauf en 2020, soit au plus fort de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19).

Affaires ayant donné lieu à des mesures disciplinaires

74. En 2022, sur les 72 affaires ayant donné lieu à des sanctions disciplinaires, 56 ont été clôturées par une cessation de service ou un renvoi, en raison du nombre élevé de cas graves, par exemple de fausses déclarations et de fausses attestations ou de conduite prohibée par les dispositions de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8.

Tableau 18
Type d'affaires clôturées par l'imposition d'une sanction au moins équivalente à la cessation de service

Décision finale et catégorie de faute	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*
Renvoi	**6**	**3**	**3**	**2**	**6**
Abus d'autorité, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et discrimination	–	1	–	–	1
Voies de fait et comportements violents	1	–	1	–	–
Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité ou non-coopération	–	–	–	1	–
Fausses déclarations et fausses attestations	2	–	–	–	1
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	–	–	–	–	1
Exploitation sexuelle et atteintes sexuelles	3	2	2	1	2
Vol ou détournement	–	–	–	–	1
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement	**29**	**44**	**25**	**61**	**50**
Abus d'autorité, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et discrimination	2	11	4	6	10
Voies de fait et comportements violents	5	1	3	1	3
Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité ou non-coopération	1	–	1	1	–
Comportement déplacé ou perturbateur	1	–	–	2	–
Fausses déclarations et fausses attestations	6	12	7	36	26
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique	–	–	1	2	–
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	1	–	–	–	2
Irrégularités en matière d'achats	–	1	–	1	2
Exploitation sexuelle et atteintes sexuelles	2	2	2	3	4
Vol ou détournement	6	16	3	4	1
Activités extérieures non autorisées	4	–	3	3	1
Autres	1	1	1	2	1
Nombre total de décisions impliquant la cessation de service	**35**	**47**	**28**	**63**	**56**

Note : Pour les statistiques sur les affaires de harcèlement sexuel, voir par. 103 et fig. IX.

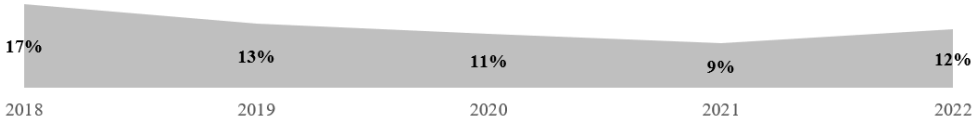
Affaires n'ayant pas donné lieu à l'imposition de mesures disciplinaires

Affaires qui n'ont pas donné lieu à une procédure disciplinaire

75. Sur les 126 affaires clôturées en 2022, 15 (soit 12 %) n'ont donné lieu à aucune procédure disciplinaire. Ce chiffre rejoint celui enregistré pour les quatre années précédentes, à savoir entre 9 et 17 % (voir figure II), signe que l'examen des renvois est rigoureux et que seuls les cas étayés par des preuves suffisantes et la nécessité d'améliorer la conduite du personnel donnent lieu à une procédure disciplinaire.

Affaires clôturées à l'issue d'une procédure disciplinaire qui n'ont donné lieu à aucune mesure disciplinaire

Figure II
Nombre d'affaires qui n'ont pas donné lieu à une procédure disciplinaire (en pourcentage)



76. En 2022, deux affaires parmi celles qui ont fait l'objet d'une procédure disciplinaire ont été classées sans suite, tandis que trois se sont soldées par l'imposition d'une mesure administrative ou une mesure d'encadrement. Cela témoigne de la solidité et de l'exhaustivité de l'examen initial des renvois, qui a eu lieu avant que la décision soit prise d'aller plus loin.

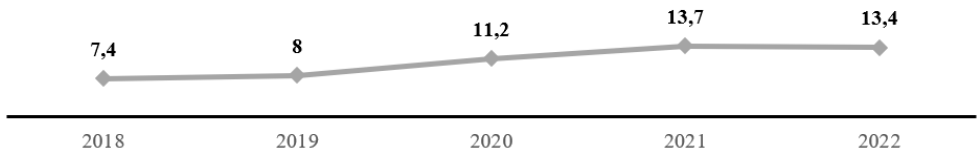
Ajout d'une note au dossier administratif : cas d'anciens membres du personnel ayant cessé leurs fonctions avant ou pendant une enquête ou avant l'ouverture d'une procédure disciplinaire

77. Comme il a été dit, dans le cas où le membre du personnel a cessé ses fonctions avant la fin de la procédure disciplinaire et où aucune sanction n'a été prise après la cessation de service, une note attestant qu'une affaire était en cours au moment de la cessation de service a été versée au dossier de l'intéressé(e) conformément aux sections 9.7 et 9.8 de l'instruction administrative ST/AI/2017/1. En 2022, 21 affaires renvoyées au Bureau des ressources humaines ont été clôturées dans lesquelles de telles notes avaient été consignées. Conformément à la section 9.9 de l'instruction administrative, lorsque la cessation de service est due à une démission et où l'ancien membre du personnel n'a pas répondu, a refusé de coopérer ou n'a pas coopéré dans le cadre d'une demande de coopération à toute enquête et/ou procédure disciplinaire, la note versée dans le dossier mentionne que l'ancien membre du personnel ne peut être rengagé, en application de la section 3.9 d) de l'instruction administrative sur l'administration des engagements à durée déterminée (ST/AI/2013/1).

Délai de traitement des affaires

78. En 2022, le délai moyen de traitement des affaires était de 13,4 mois, soit une légère diminution par rapport à 2021 (13,7 mois) (voir fig. III).

Figure III
Délai moyen de traitement des affaires pour la période en cours et les quatre années précédentes (en mois)



79. Comme le montrent les tableaux suivants concernant le délai de traitement des affaires (tableaux 19 à 22), aucune tendance ne se dégage selon le type de faute ou de mesure disciplinaire imposée.

Tableau 19
Délai moyen de traitement des affaires par catégorie de faute, pour la période en cours et les quatre années précédentes (en mois)

Catégorie de faute	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Moyenne*
Abus d'autorité, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et discrimination	6,9	9,6	13,2	12,4	13,5	11,5
Voies de fait et comportements violents	7,6	7,2	9,4	8,4	13,6	9,0
Manquement à des obligations personnelles	8,4	–	11,7	6,7	–	8,8
Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité ou non-coopération	9,8	–	15,3	13,4	10,4	13,5
Manquement à l'obligation de déclaration de situation financière	3,2	–	–	10,7	–	6,9
Comportement déplacé ou perturbateur	12,8	4,6	8,6	13,6	12,6	11,9
Fausses déclarations et fausses attestations	6,7	7,3	7,1	14,1	14,2	10,8
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique	9,1	–	10,6	14,0	–	11,4
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	5,8	13,5		13,5	14,1	10,8
Irrégularités en matière d'achats	6,2	12,5	7,6	18,2	16,6	11,8
Représailles	6,0	4,3	14,2	25,7	–	10,6
Exploitation sexuelle et atteintes sexuelles	7,0	4,9	9,8	9,3	14,0	9,2
Vol ou détournement	8,6	8,9	11,1	20,4	12,9	10,8
Activités extérieures non autorisées	10,0	5,4	15,8	12,3	10,0	10,1
Violation de la législation nationale	3,9	1,9	18,9	27,9	7,8	10,0
Autres	9,1	7,8	13,2	16,9	12,0	11,7

Tableau 20
Délai moyen de traitement des affaires par type de sanction (en mois)

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*	*Moyenne*
Renvoi	8,7	4,6	14,3	11,7	17,3	11,8
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement	10,0	8,4	11,0	15,5	14,3	12,4
Autres mesures disciplinaires	8,2	12,6	14,5	15,1	14,7	12,7

80. Le délai moyen nécessaire pour clôturer les affaires dans lesquelles une note a été versée au dossier était de 10,1 mois en 2022.

Tableau 21
Nombre d'affaires clôturées dans lesquelles une note a été versée au dossier et délai moyen de traitement de ces affaires pour l'année en cours et les quatre années précédentes

Décision finale	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*
Cessation de service avant ou après la saisine du Bureau des ressources humaines, mais avant la conclusion de l'instance disciplinaire (nombre d'affaires)	26	29	23	35	21
Délai moyen de traitement (mois)	6,0	5,0	6,0	8,7	10,1

81. En 2022, le délai moyen de traitement d'une affaire par l'entité chargée de l'enquête était de 12,1 à 13,7 mois, sans écart significatif. Les enquêteurs ont été activement consultés sur les questions de preuve et/ou de respect des procédures au cours de l'examen des affaires. En outre, des cours de formation et des conseils ont été dispensés aux groupes d'enquête non professionnels afin d'améliorer leurs capacités et la qualité de leurs enquêtes.

Tableau 22
Délai nécessaire pour clôturer les affaires traitées entre le 1er janvier et le 31 décembre 2020, par entité chargée de l'enquête

Entité chargée de l'enquête	*Délai nécessaire pour clôturer les affaires (en mois)*[a]
Comité d'enquête	12,8
Bureau des services de contrôle interne	13,7
Groupe des enquêtes spéciales (mission)	12,1
Bureau de l'audit et des investigations du Programme des Nations Unies pour le développement	14,9

[a] Le délai moyen nécessaire pour clôturer une affaire était de 13,4 mois.

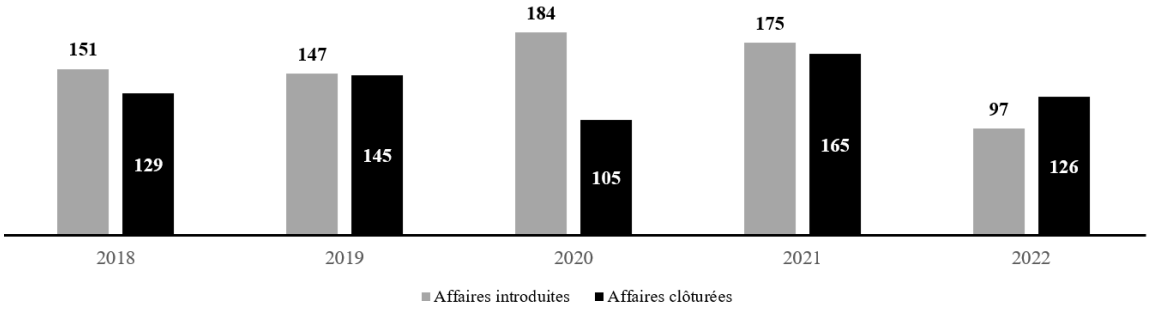
82. En résumé, les données ne font ressortir ni facteur déterminant ni tendance unique en ce qui concerne le délai de traitement des affaires. Comme expliqué ci-dessous, les facteurs qui influencent le délai moyen de traitement des affaires sont multiples et ne peuvent être mesurés scientifiquement. Chaque affaire présente des difficultés qui lui sont propres ou un degré de complexité qu'il est généralement impossible de prévoir ou de contrôler. On trouvera ci-dessous les principaux facteurs qui influent sur le délai nécessaire pour clore une affaire.

Nombre de renvois et retard accumulé

83. L'augmentation du nombre de renvois au Bureau des ressources humaines au cours de deux années consécutives (2020 et 2021) a ralenti la vitesse de traitement des dossiers, qui se sont accumulés, car des affaires plus récentes et plus graves ont été traitées en priorité. Le nombre d'affaires renvoyées en 2022 a diminué (97 affaires), ce qui a permis de faire face à l'augmentation du nombre de dossiers ouverts (voir fig. IV). Toutefois, en 2023, le nombre de renvois a beaucoup augmenté (voir fig. X) et le Bureau s'attend à reporter au moins 200 dossiers à 2024[13].

[13] Au total, 95 affaires ont été reportées en 2019, 97 en 2020, 176 en 2021, 186 en 2022 et 157 en 2023.

Figure IV
Nombre d'affaires introduites et clôturées au cours de la période considérée et des quatre années précédentes



Mouvements de personnel

84. D'importants mouvements ont eu lieu parmi le personnel chargé des affaires disciplinaires au cours des trois dernières années. Entre 2020 et 2022, 9 juristes ont quitté l'équipe chargée des renvois, tandis que 12 l'ont rejointe.

85. La réaffectation des dossiers à de nouveaux membres du personnel, qui connaissaient mal la procédure disciplinaire détaillée et les particularités des dossiers, a contribué au retard accumulé.

Priorités concurrentes

86. Le Bureau des ressources humaines a d'autres priorités, notamment représenter le Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif dans les affaires disciplinaires, formuler des recommandations concernant l'affectation des membres du personnel en congé administratif sans traitement, et participer à des groupes de travail et à des comités concernant les questions liées à la conduite du personnel. Certaines de ces tâches sont urgentes et requièrent une attention immédiate.

87. En particulier, les procédures devant le Tribunal du contentieux administratif sont prioritaires par rapport à l'examen des dossiers car l'exécution des tâches demandées par le Tribunal est assortie de délais. Un nombre record de 23 recours contre des décisions portant mesures disciplinaires ont été formés auprès du Tribunal du contentieux administratif, soit 32 % des affaires tranchées en 2022 (voir fig. V).

88. De plus, le nombre d'écritures soumises au Tribunal du contentieux administratif a augmenté, de même que le nombre de jours d'audience. Récemment, le Tribunal d'appel a annulé des sanctions dans plusieurs affaires de harcèlement sexuel car le Tribunal du contentieux administratif n'avait pas tenu d'audience (ou pas suffisamment)[14]. Il est possible que les arrêts rendus récemment amènent le Tribunal du contentieux administratif à tenir davantage d'audiences, ce qui risque de ralentir la vitesse de traitement des affaires disciplinaires à l'avenir.

Complexité de l'examen des éléments de preuve

89. De plus en plus souvent sont produits, durant les enquêtes, des documents justificatifs volumineux qu'il faut examiner. Les affaires pour lesquelles il existe une abondante documentation et/ou dans lesquelles il y a eu de nombreux entretiens, par exemple celles qui concernent des irrégularités dans la passation des marchés ou une conduite prohibée, prennent davantage de temps à examiner et à trancher. Celles

[14] Voir, par exemple, Tribunal d'appel des Nations Unies, Arrêts 2022-UNAT-1210 et 2023-UNAT-1361.

reposant sur des informations provenant de personnes extérieures ou dépendant de la coopération de personnes extérieures, notamment celles d'exploitation sexuelle et d'atteintes sexuelles ou concernant de fausses demandes de remboursement de frais médicaux, prennent souvent davantage de temps à traiter, en particulier lorsque des vérifications ou des clarifications supplémentaires sont nécessaires à l'évaluation des éléments de preuve.

Équité procédurale

90. Le membre du personnel peut, par requête motivée, demander un délai supplémentaire pour répondre aux allégations au cours de la procédure disciplinaire. En fonction des raisons invoquées, les garanties d'une procédure régulière peuvent imposer qu'il soit fait droit à cette demande, ce qui peut prolonger le délai de traitement de l'affaire. À cet égard, il convient de noter que le membre du personnel peut fournir des informations supplémentaires à ce stade de la procédure, et qu'en général il le fait. L'entité chargée de l'enquête examine de près les commentaires reçus du membre du personnel et demande des éclaircissements supplémentaires si nécessaire. Toute information supplémentaire fournie par l'entité chargée de l'enquête doit être communiquée au membre du personnel pour commentaires de pouvoir servir de fondement à la décision[15].

Conformité avec la jurisprudence récente

91. Le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel continuent d'examiner de près la norme de preuve et la fiabilité des déclarations des témoins, de sorte que l'examen des dossiers ouverts est encore plus rigoureux[16]. Les Tribunaux exigent que l'organe de décision expose ses considérations détaillées dans la lettre portant décision, y compris qu'il précise la manière dont les circonstances atténuantes et aggravantes ont influé sur l'évaluation de la proportionnalité de la sanction appropriée[17]. En conséquence, les efforts requis pour rédiger et examiner les divers documents nécessaires à chaque étape de la procédure d'établissement des responsabilités – fortement axée sur la documentation – se sont intensifiés.

Mesures visant à accélérer les délais de traitement des affaires

92. Étant donné que certains éléments, qui peuvent demander plus ou moins de temps, échappent au contrôle du Bureau des ressources humaines, il n'y a pas lieu de procéder à une évaluation comparative du temps requis pour l'achèvement d'une instance disciplinaire. Cependant, il est essentiel de traiter les affaires en temps voulu pour réaliser les objectifs de discipline et de responsabilité du personnel. En conséquence, depuis mai 2023, le Bureau des ressources humaines collecte pour certaines affaires des données relatives à la durée de chaque étape de la procédure. L'objectif est de consigner la durée totale et de recenser précisément les causes des retards pris dans le traitement des affaires désignées. Ces données aideront à

[15] L'obligation de communiquer des informations supplémentaires au membre du personnel a été confirmée par le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel dans l'affaire *Israbhakdi* (UNDT/2012/010 et 2012-UNAT-277).

[16] 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.

[17] Tribunal d'appel des Nations Unies, Arrêt *Kennedy*, 2021-UNAT-1184.

quantifier la capacité globale de traitement des dossiers et à repérer les domaines à améliorer. Les informations sur les résultats et l'analyse des résultats figureront dans le prochain rapport annuel du Secrétaire général en matière disciplinaire, de même que toute information sur les éventuelles initiatives qui en découleront et toute autre recommandation sur la voie à suivre.

B. Recours contre les sanctions disciplinaires

93. Tout membre du personnel contre lequel une sanction disciplinaire a été prononcée peut saisir le Tribunal du contentieux administratif. Des recours sont interjetés dans environ 15 à 25 % des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été imposées au cours d'une année considérée. Pour la période précédente, qui s'est achevée le 31 décembre 2021, des recours ont été formés dans 10 affaires, soit 12 % des affaires clôturées par l'adoption d'une mesure disciplinaire. Vingt-trois des 72 sanctions imposées en 2022 ont fait l'objet d'un recours, soit 32 %, ce qui représente une augmentation importante par rapport aux années précédentes.

94. Des précisions sur les 23 recours sont fournies dans le tableau 23.

Figure V
Recours introduits contre des mesures disciplinaires imposées entre le 1er janvier 2018 et le 31 décembre 2022

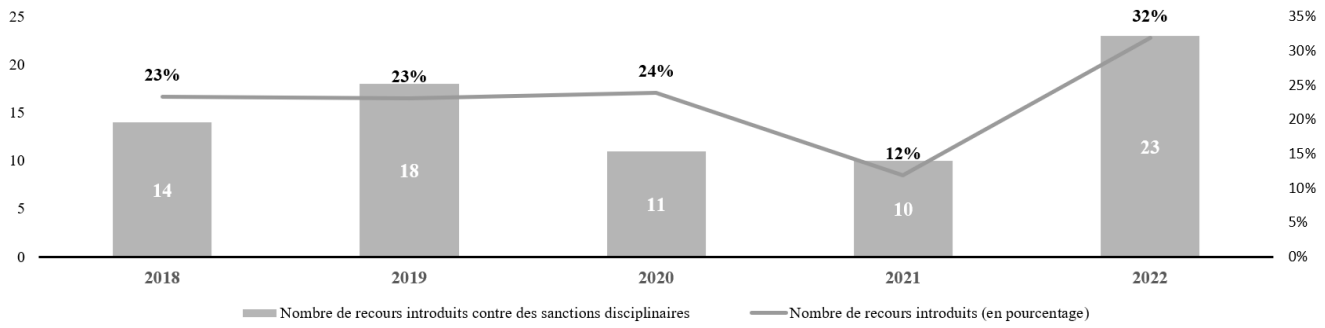
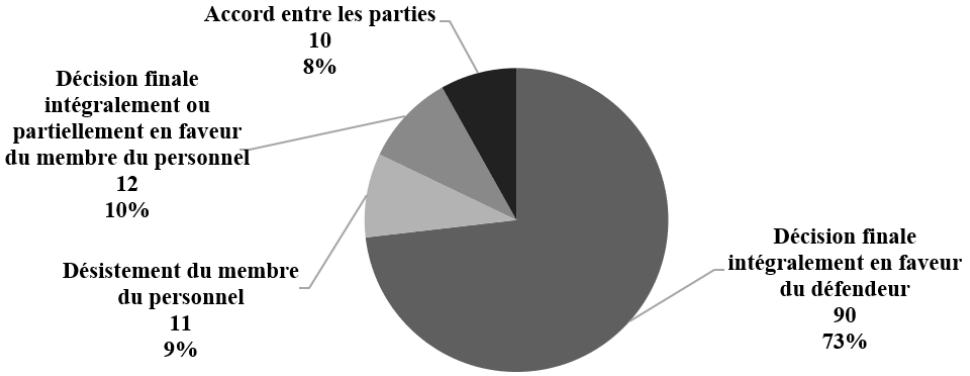


Tableau 23
État des recours introduits dans les affaires clôturées en 2022 (par numéro de référence dans le répertoire)

Catégorie de faute	*Recours –Gagné*	*Recours– Retiré*	*Accord entre les parties*	*En attente de jugement par le Tribunal du contentieux administratif*	*En attente de jugement par le Tribunal d'appel*
Discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus d'autorité		624	–	625 à 627, et 633 à 635	–
Exploitation sexuelle et atteintes sexuelles, et comportements apparentés	–	–	–	–	680
Fraude, fausses déclarations et fausses attestations	–	–	–	639, 643, 664, 667 et 668	641
Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts	–	–	671	673 et 675	–
Irrégularités en matière d'achats	687	–	–	–	–
Utilisation abusive de biens	–	–	–	–	689 et 690
Vols et détournements	–	–	–	638	–
Agressions physiques ou verbales	–	–	–	676 et 679	–

95. La figure VI renseigne sur l'issue des recours formés devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel contre les sanctions disciplinaires imposées entre le 1er juillet 2009 et le 31 décembre 2022 (au 30 septembre 2023).

Figure VI
Issue des recours introduits contre les mesures disciplinaires imposées entre le 1er juillet 2009 et le 31 décembre 2022 (au 30 septembre 2023)



96. Les deux juridictions examinent si les faits sur lesquels reposent les mesures disciplinaires ont été établis conformément à la norme de preuve applicable. Le Tribunal du contentieux administratif continue de procéder à un examen détaillé de la proportionnalité de la sanction imposée, même lorsque l'affaire peut donner lieu à l'adoption d'une sanction moins sévère que la cessation de service ou le renvoi.

97. Le Tribunal d'appel a récemment rendu une série d'arrêts exigeant que la faute soit établie au cours d'une audience tenue devant le Tribunal du contentieux administratif [18]. Le Tribunal d'appel a condamné le fait pour le Tribunal du contentieux administratif de s'être fondé sur les déclarations sous serment de témoins aux enquêteurs, et a demandé pour l'essentiel que le Tribunal du contentieux administratif entende, et que l'Organisation cite, des témoins de la faute, faute de quoi des sanctions ont été annulées et/ou des indemnités importantes ont été accordées. Les juges ont ainsi été amenés à jouer le rôle du Secrétaire général dans la détermination de la faute. Dans les affaires dans lesquelles l'Organisation n'a pas les moyens d'obliger les témoins à comparaître, l'indisponibilité de ceux-ci pourrait invalider toutes les ressources investies dans la procédure d'établissement des responsabilités au sein de l'Organisation. Cela fait également peser une charge énorme sur les victimes d'inconduite sexuelle, qui sont déjà traumatisées mais doivent revivre leur expérience plusieurs fois, et s'oppose directement à l'approche centrée sur la victime. Elle va aussi à l'encontre du mandat confié par l'Assemblée générale au Bureau des services de contrôle interne en tant qu'entité d'enquête indépendante du Secrétariat, ainsi que du pouvoir du Secrétaire général de tenir les membres du personnel responsables de leur conduite.

[18] Voir, par exemple, Tribunal d'appel des Nations Unies, Arrêts 2022-UNAT-1210, 2022-UNAT-1187, 2023-UNAT-1370 et 2023-UNAT-1361.

IV. Dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines en 2022

98. La présente section renseigne sur les affaires renvoyées au Bureau des ressources humaines pour suite disciplinaire en 2022, ainsi que sur le nombre de dossiers ouverts au cours des quatre années précédentes.

99. Il y a eu beaucoup moins de dossiers ouverts en 2022 que les quatre années précédentes (voir fig. VII et tableau 24).

Figure VII
Nombre de dossiers ouverts au cours de la période considérée et des quatre années précédentes

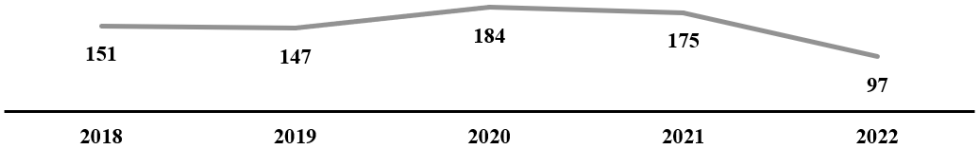


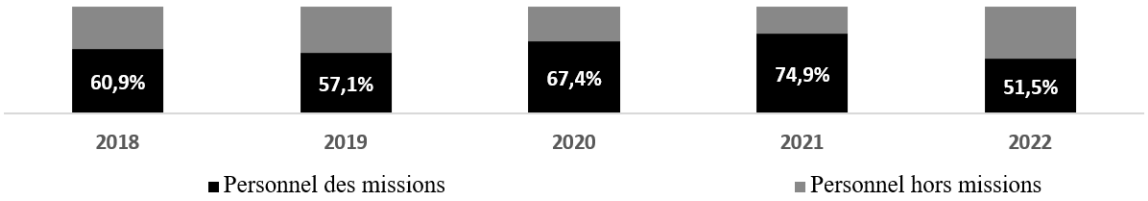
Tableau 24
Dossiers ouverts pendant la période considérée et les quatre années précédentes, par type de faute

Type de faute	*2018*	*2019*	*2020*	*2021*	*2022*
Abus d'autorité, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et discrimination	34	34	38	32	20
Voies de fait et comportements violents	11	6	7	10	6
Manquement à des obligations personnelles	2	1	–	1	1
Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité ou non-coopération	–	4	3	3	1
Manquement à l'obligation de déclaration de situation financière	2	–	1	1	5
Comportement déplacé ou perturbateur	–	8	11	7	4
Fausses déclarations et fausses attestations	49	36	78	66	28
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique	–	4	7	1	8
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	4	–	2	9	1
Irrégularités en matière d'achats	4	4	5	7	3
Représailles	4	3	–	–	–
Exploitation sexuelle et atteintes sexuelles	7	6	12	10	2
Vol ou détournement	22	11	5	3	6
Activités extérieures non autorisées	7	18	8	14	7
Violation de la législation nationale	–	3	–	2	2
Autres	5	9	7	9	3
Total	**151**	**147**	**184**	**175**	**97**

100. L'augmentation significative du nombre de dossiers ouverts en 2020 et 2021 est largement due à une augmentation du nombre de cas de fausses déclarations et de fausses attestations. En 2022, le nombre de dossiers ouverts concernant les différents types de faute était proche de la moyenne d'avant 2020. En 2022, le plus grand nombre de dossiers ouverts concernait de fausses déclarations et de fausses certifications (28 affaires) et le deuxième plus grand nombre concernait les conduites prohibées au sens de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8 (20 affaires).

101. Au cours de la période considérée, 51,5 % des dossiers ouverts concernaient le personnel des missions. Les données comparatives pour cette période et les quatre années précédentes sont présentées dans la figure VIII. En 2022, le pourcentage d'affaires concernant des missions a beaucoup diminué et enregistré son niveau le plus bas des cinq dernières années.

Figure VIII
Nombre de dossiers ouverts concernant le personnel des missions (en pourcentage)



102. Les dossiers ouverts mettant en cause des membres du personnel des missions concernaient pour beaucoup de fausses déclarations et de fausses certifications. Pour le personnel hors missions, le plus grand nombre de dossiers concernaient des allégations de conduite prohibée au sens de la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2019/8, par exemple le harcèlement, qui représentait le deuxième plus grand nombre de dossiers pour le personnel des missions (voir tableau 25).

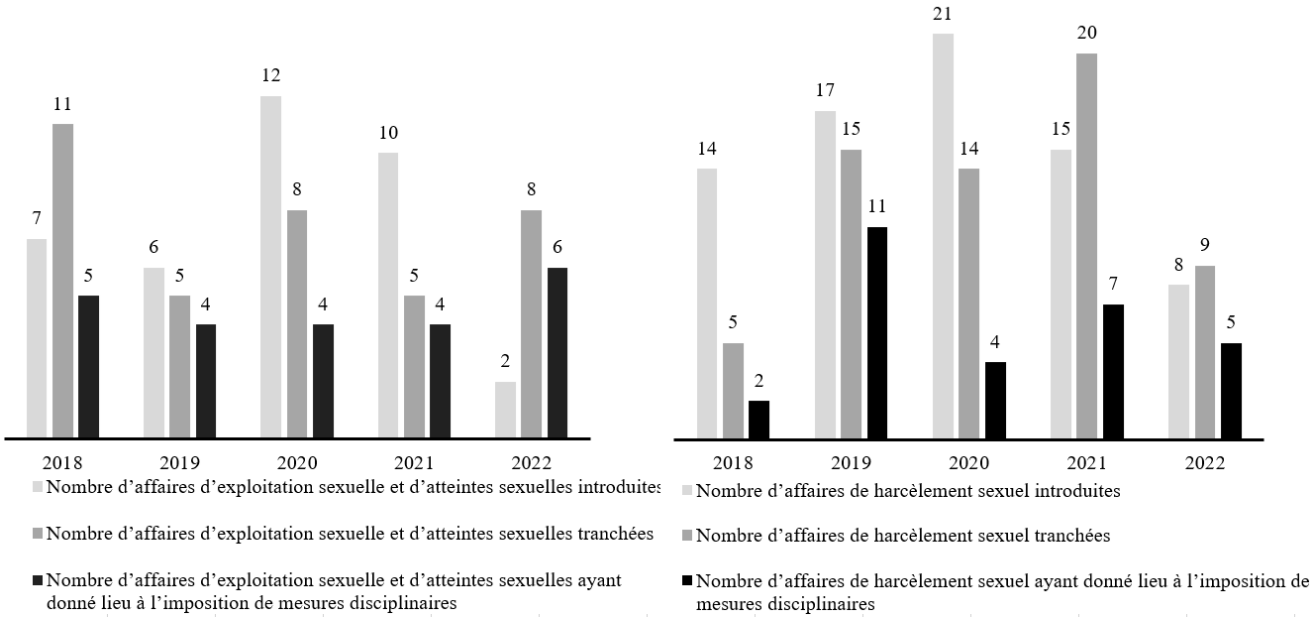
Tableau 25
Dossiers ouverts en 2022, par lieu d'affectation et type de faute

Type de faute	*Mission*	*Hors mission*
Abus d'autorité, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et discrimination	8	12
Voies de fait et comportements violents	3	3
Manquement à des obligations personnelles	–	1
Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité ou non-coopération	–	1
Manquement à l'obligation de déclaration de situation financière	1	4
Comportement déplacé ou perturbateur	2	2
Fausses déclarations et fausses attestations	21	7
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique	2	6
Utilisation abusive de biens de l'ONU	1	
Irrégularités en matière d'achats	2	1
Exploitation sexuelle et atteintes sexuelles	1	1
Vol ou détournement	6	–

Type de faute	*Mission*	*Hors mission*
Activités extérieures non autorisées	2	5
Violation de la législation nationale	1	1
Autres	–	3
Total	**50**	**47**

103. Le nombre d'affaires introduites en matière d'exploitation sexuelle, d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel diminue depuis 2020 (voir fig. IX). Cela peut s'expliquer par la pandémie de COVID-19, au cours de laquelle la plupart des membres du personnel travaillaient à distance et n'avaient que peu d'interactions en personne. Bien qu'il n'existe pas de données mesurables à l'appui, il est possible que la diminution du nombre d'affaires introduites résulte de la sensibilisation accrue à la politique de tolérance zéro et aux mesures préventives et coercitives prises en application de la circulaire ST/SGB/2019/8 du Secrétaire général.

Figure IX
Nombre d'affaires d'exploitation sexuelle, d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel introduites et tranchées



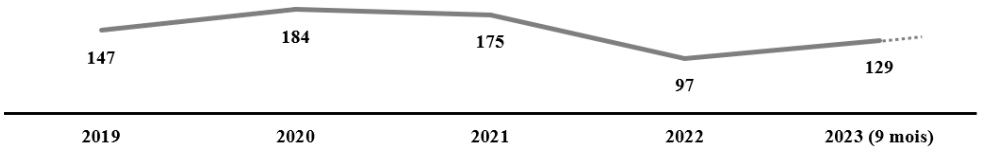
V. Informations pour la période allant du 1er janvier au 30 septembre 2023

104. Entre le 1er janvier et le 30 septembre 2023, le Bureau des ressources humaines a été saisi de 129 affaires, dont 59 % concernaient des membres du personnel des missions. Le nombre de dossiers ouverts et les types de faute sont indiqués dans la figure X et le tableau 26.

Tableau 26
Affaires introduites entre le 1er janvier et le 30 septembre 2023, par type de faute

Type de faute	*Nombre*
Abus d'autorité, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et discrimination	31
Voies de fait et comportements violents	4
Manquement à des obligations personnelles	1
Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité ou non-coopération	3
Manquement à l'obligation de déclaration de situation financière	2
Comportement déplacé ou perturbateur	2
Fausses déclarations et fausses attestations	36
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique	1
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	7
Irrégularités en matière d'achats	5
Représailles	1
Exploitation sexuelle et atteintes sexuelles	6
Vol ou détournement	11
Activités extérieures non autorisées	15
Violation de la législation nationale	1
Autres	3
Total	**129**

Figure X
Nombre d'affaires introduites entre le 1er janvier et le 30 septembre 2023 et au cours des quatre années précédentes



105. Pour la même période, 94 affaires ont été clôturées, comme indiqué dans le tableau 27.

Tableau 27
Issue des affaires clôturées entre le 1er janvier et le 30 septembre 2023

Décision	*Nombre*
Renvoi	3
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement	44
Autres mesures disciplinaires	12
Mesures administratives	8
Classement sans suite	3
Absence d'instance disciplinaire	9

Décision	*Nombre*
Cessation de service avant ou après la saisine du Bureau des ressources humaines, mais avant la conclusion de l'instance disciplinaire	14
Autre	
Total	**93**[a]

[a] Bien qu'il y ait eu 93 décisions, une décision a permis de clore plus d'une affaire. Au total, 94 affaires ont été clôturées au cours de la période de neuf mois.

VI. Faits constitutifs d'infraction pénale

106. Dans sa résolution 59/287, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'intervenir dans les meilleurs délais en cas de faute professionnelle ou d'infraction pénale avérées et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Au cours de la période considérée, 12 affaires nées d'allégations crédibles d'infraction pénale imputable à un(e) fonctionnaire ou expert(e) en mission au service de l'Organisation ont été renvoyées aux États Membres.

107. Sur ces 12 affaires, 10 ont été transmises au Bureau des ressources humaines en vue de mesures disciplinaires. Six d'entre elles sont des affaires disciplinaires signalées dans le présent rapport. Deux concernent des questions qui restent à l'étude en vue d'une éventuelle action disciplinaire. Une a été clôturée en 2021, l'autre en 2023.

VII. Conclusion

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

Annexe I

Récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été appliquées durant la période du 1er janvier au 31 décembre 2022

Numéro de référence	*Description*	*Décision*
Discrimination, harcèlement, y compris harcèlement sexuel, et abus d'autorité		
624	Un membre du personnel a harcelé sexuellement une personne en stage placée sous sa supervision à une occasion. Plusieurs circonstances aggravantes et une circonstance atténuante ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
625	Un membre du personnel exerçant des fonctions d'encadrement s'est livré à du harcèlement sexuel à l'égard d'une personne qui lui était subordonnée et a créé sur le lieu de travail un climat d'hostilité et de vexation pour d'autres membres du personnel placés sous sa supervision. Des circonstances atténuantes et aggravantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
626	Un membre du personnel s'est livré à de multiples actes de harcèlement sexuel et de harcèlement.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
627	Un membre du personnel a harcelé sexuellement cinq personnes et a commis un abus d'autorité à l'égard de l'une d'elles.	Renvoi. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
628	Un membre du personnel a eu de manière répétée un comportement déplacé, y compris à connotation sexuelle, à l'égard d'une personne en stage et d'une personne subordonnée. Des circonstances aggravantes et atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
629	Un fonctionnaire de haut rang a commis un abus d'autorité, notamment en mettant fin au contrat d'un subordonné sans préavis ni justification appropriée. Il a également fait des commentaires déplacés, y compris menacé un autre membre du personnel de perdre son emploi et adressé des demandes injustifiées à d'autres membres du personnel, y compris lorsqu'ils étaient en congé. Une circonstance aggravante et une circonstance atténuante ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

Numéro de référence	*Description*	*Décision*
630	Un fonctionnaire de haut rang a commis un abus d'autorité et un acte de discrimination à l'égard d'un subordonné en raison de son sexe/genre. Par son comportement, il a également créé sur le lieu de travail un climat de vexation pour au moins 18 membres du personnel. Plusieurs circonstances aggravantes et une circonstance atténuante ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
631	Un membre du personnel a commis un abus d'autorité et a fait preuve d'un manque de discernement en ayant des échanges personnels importuns avec une personne d'une entité qui cherchait à établir un partenariat avec l'Organisation. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Blâme écrit et perte de deux échelons de classe
632	Un membre du personnel a haussé le ton et menacé d'attaquer ses collègues, notamment par le biais de messages injurieux. Une circonstance aggravante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et versement de la moitié du montant de l'indemnité de licenciement.
633	Un membre du personnel a fait preuve d'insubordination et a eu une conduite prohibée en refusant de faire rapport à un collègue plus haut placé, de reconnaître sa supériorité hiérarchique ou de s'acquitter des tâches qu'il lui avait assignées, et en envoyant des courriels inappropriés, vexants et humiliants à ce collègue ainsi qu'à d'autres personnes sur lui. Des circonstances aggravantes et atténuantes ont été retenues.	Rétrogradation avec suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion.
634	Un fonctionnaire de haut rang a fait preuve d'insubordination et s'est rendu coupable de harcèlement au travail à l'égard d'un collègue plus haut placé, ainsi que de harcèlement au travail et d'abus d'autorité à l'égard d'autres collègues de son bureau. Des circonstances aggravantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
635	Un fonctionnaire de haut rang a fait preuve d'insubordination et s'est rendu coupable de harcèlement au travail à l'égard d'un collègue plus haut placé, ainsi que de harcèlement au travail et d'abus d'autorité à l'égard d'autres collègues de son bureau. Des circonstances aggravantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.

Numéro de référence	*Description*	*Décision*
636	Un fonctionnaire de haut rang a fait preuve d'insubordination et s'est rendu coupable de harcèlement au travail à l'égard d'un collègue plus haut placé, ainsi que de harcèlement au travail et d'abus d'autorité à l'égard d'autres collègues de son bureau. Des circonstances aggravantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
Vol et détournement		
637	Un membre du personnel a enlevé des articles d'un entrepôt appartenant à l'Organisation sans autorisation et dans l'intention de les vendre à un tiers. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.
638	Un membre du personnel a détourné des dons destinés à une manifestation du Syndicat du personnel de l'Organisation. Une circonstance aggravante et une circonstance atténuante ont été retenues.	Renvoi
Fraude, fausses déclarations et fausses attestations		
639	Un membre du personnel a fourni de fausses informations dans sa candidature concernant des problèmes de comportement antérieurs. Une circonstance aggravante et de multiples circonstances atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
640	Un membre du personnel a communiqué dans des actes de candidature de fausses informations concernant les raisons pour lesquelles il avait quitté son précédent emploi. Une circonstance aggravante et une circonstance atténuante ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
641	Un membre du personnel a fourni de fausses informations dans des actes de candidature en ne révélant pas qu'un membre de sa famille travaillait pour l'ONU. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.
642	Un membre du personnel a fourni de fausses informations dans sa candidature en ne révélant pas qu'un membre de sa famille travaillait pour l'ONU.	Sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service
643	Un membre du personnel a fourni de fausses informations dans sa candidature en ne révélant pas qu'un membre de sa famille travaillait pour l'ONU. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

Numéro de référence	*Description*	*Décision*
644	Un membre du personnel a fourni de fausses informations dans sa candidature en ne révélant pas qu'un membre de sa famille travaillait pour l'ONU. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.
645	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Blâme écrit, perte de quatre échelons et amende équivalant à un mois de traitement de base net.
646	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
647	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Montant de 413,00 dollars à recouvrer.
648	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Montant de 818,000 dollars à recouvrer.
649	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Montant de 566,23 dollars à recouvrer.
650	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Un remboursement des sommes concernées a été effectué. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
651	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Montant de 456,87 dollars à recouvrer.
652	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante a été retenue. Un remboursement des sommes concernées a été effectué.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
653	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante a été retenue. Aucun remboursement des sommes concernées n'a été effectué.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
654	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante et une circonstance aggravante ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

Numéro de référence	*Description*	*Décision*
655	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Des circonstances aggravantes ont été retenues.	Sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service Montant de 30 268,34 dollars à recouvrer.
656	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Aucune perte financière n'a été subie. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
657	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Montant de 5 489,34 dollars à recouvrer.
658	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Montant de 6 980,27 dollars à recouvrer.
659	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Montant de 25 970,35 dollars à recouvrer.
660	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
661	Un membre du personnel, ou une autre personne utilisant les justificatifs d'identité fournis par lui, a soumis des demandes de remboursement de frais médicaux sur la base de fausses pièces justificatives ; le membre du personnel a permis à une personne non autorisée d'accéder à son compte de courrier électronique officiel de l'ONU et lui a fourni ses identifiants pour se connecter à son ordinateur portable de l'ONU.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
662	Un membre du personnel a présenté, ou accepté qu'une autre personne présente en son nom de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
663	Un membre du personnel a présenté de fausses demandes d'indemnité pour frais d'études. Des circonstances aggravantes ont été retenues.	Sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service Montant de 119 831,58 dollars à recouvrer.
664	Un ancien membre du personnel avait obtenu de ses subordonnés de l'argent provenant de leurs paiements contractuels, présenté à l'Organisation de faux documents à l'appui d'une demande de remboursement des frais de voyage d'un membre du personnel de l'ONU et, sans autorisation, fait décaisser des fonds de l'Organisation. Des circonstances aggravantes et atténuantes ont été retenues.	Amende équivalente à six mois de traitement de base net infligée après la cessation de service

Numéro de référence	*Description*	*Décision*
665	Un membre du personnel a effectué un important achat hors taxes dans l'économat en utilisant les justificatifs d'identité d'un participant à l'économat contre son gré. Des circonstances atténuantes et aggravantes ont été retenues.	Sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service
666	Un membre du personnel a falsifié une facture pour justifier des dépenses non documentées. Plusieurs circonstances atténuantes et une circonstance aggravante ont été retenues.	Mesure disciplinaire infligée après la cessation de service : perte de deux échelons de classe et blâme écrit.
667	Un membre du personnel a sollicité des dons auprès de parties externes sans autorisation, soumis de faux documents et demandé à un collègue de falsifier des factures. Une circonstance atténuante et plusieurs circonstances aggravantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
668	Un membre du personnel a fait une fausse déclaration concernant son adresse de résidence et soumis sciemment de faux reçus pour un prétendu séjour à l'hôtel comme preuves de ses dépenses. Une circonstance atténuante et plusieurs circonstances aggravantes ont été retenues.	Renvoi. Montant de 17 213,000 dollars à recouvrer.
669	Un membre du personnel a falsifié une lettre d'attestation, en modifiant la date d'une lettre d'attestation antérieure dûment émise, et l'a présentée à une banque à l'appui de sa demande d'ouverture d'une ligne de crédit. Plusieurs circonstances atténuantes et une circonstance aggravante ont été retenues.	Blâme écrit et suspension, pendant un an, du droit à toutes augmentations de traitement.
670	Un membre du personnel a falsifié une lettre d'emploi en modifiant les dates d'une lettre d'emploi antérieure dûment émise, et l'a présentée à l'appui d'une demande de prêt. Plusieurs circonstances atténuantes et une circonstance aggravante ont été retenues.	Blâme écrit et suspension, pendant un an, du droit à toutes augmentations de traitement.
Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts		
671	Un membre du personnel s'est livré à des activités extérieures non autorisées et n'a pas coopéré dans l'enquête. Une circonstance aggravante et plusieurs circonstances atténuantes ont été retenues.	Blâme écrit avec suspension, pendant deux ans, du droit à toutes augmentations de traitement.

Numéro de référence	*Description*	*Décision*
672	Un membre du personnel s'est livré à des activités extérieures non autorisées en aidant un autre membre du personnel dans une affaire privée et a utilisé à cette occasion des moyens informatiques officiels. Il n'a pas non plus signalé la faute présumée commise par l'autre membre du personnel. Une circonstance atténuante et plusieurs circonstances aggravantes ont été retenues.	Rétrogradation avec suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion.
673	Un membre du personnel a eu des communications non autorisées avec des parties extérieures sur des questions concernant les activités officielles de l'Organisation. Des circonstances aggravantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et versement de la moitié du montant de l'indemnité de licenciement.
674	Un membre du personnel a ordonné à ses subordonnés d'adopter un comportement contraire aux politiques de l'Organisation et à la législation locale. Il a également omis de signaler un conflit d'intérêts résultant de son rôle à cet égard. Une circonstance aggravante et une circonstance atténuante ont été retenues.	Blâme écrit, perte de cinq échelons de classe et suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion
675	Un membre du personnel a facilité de manière inappropriée le recrutement d'une personne avec laquelle il entretenait une relation personnelle. De plus, il n'a pas divulgué le conflit d'intérêts découlant de sa relation personnelle et est resté en relation hiérarchique directe avec cette personne. Des circonstances atténuantes et aggravantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.
Agressions physiques ou verbales		
676	Un membre du personnel a agressé physiquement une personne responsable de la sécurité non armée. Des circonstances aggravantes et atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.
677	Un membre du personnel a tenu des propos injurieux à l'égard d'un collègue et l'a agressé physiquement, lui causant des blessures. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.
678	Un membre du personnel a agressé physiquement son épouse, alors enceinte. Une circonstance aggravante et plusieurs circonstances atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
679	Un membre du personnel a eu un comportement inapproprié, notamment en employant un langage déplacé sur le lieu de travail. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Blâme écrit.

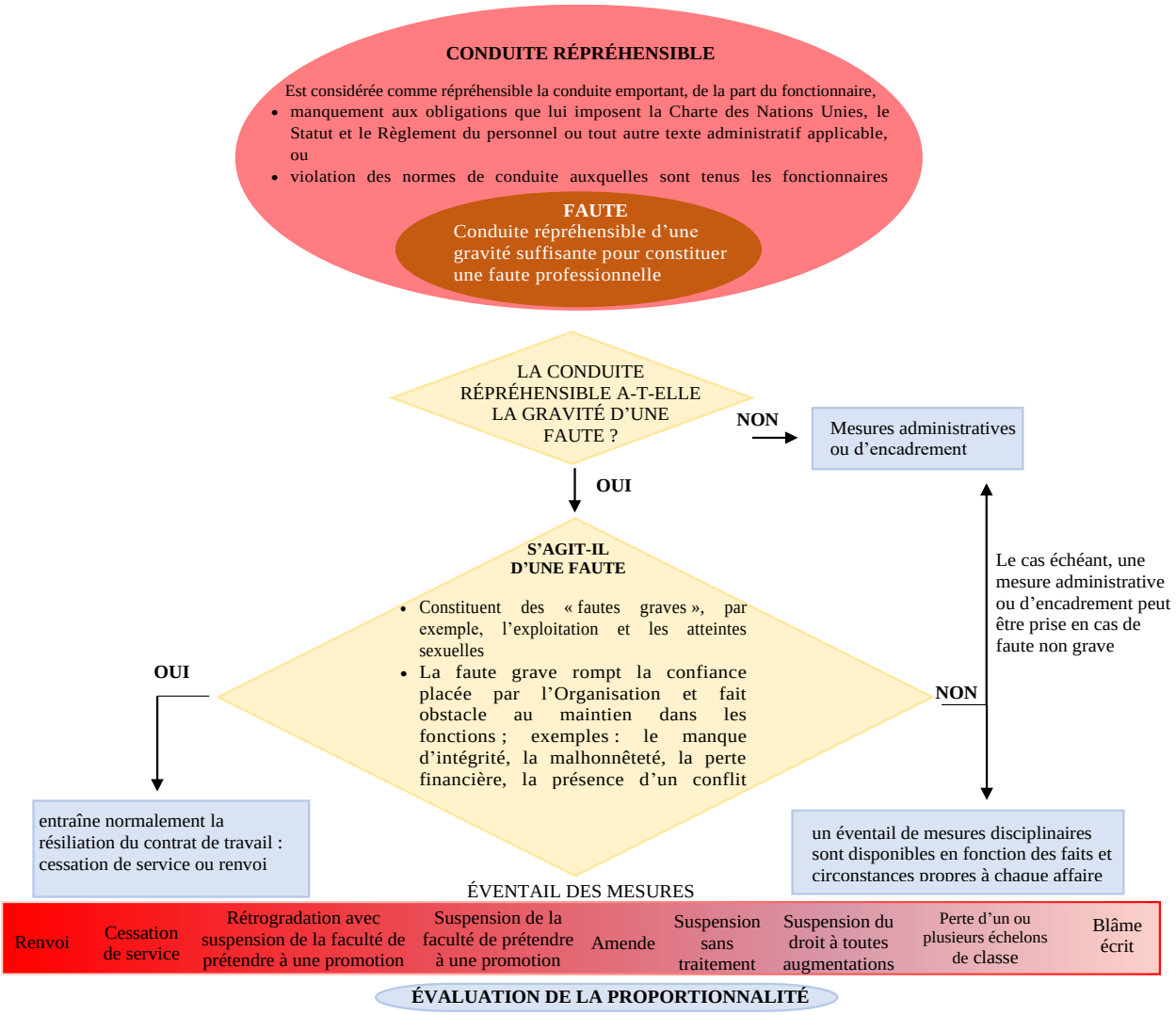
Numéro de référence	*Description*	*Décision*
Exploitation sexuelle et atteintes sexuelles		
680	Un membre du personnel a commis un acte d'exploitation sexuelle à l'égard d'un membre de la population locale sur le lieu d'affectation. Une circonstance aggravante et une circonstance atténuante ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
681	Un membre du personnel a harcelé sexuellement un collègue et tenté d'obtenir son aide pour se livrer à des actes d'exploitation sexuelle (mais s'est heurté à un refus). Il a également présenté une fausse demande de remboursement de frais médicaux. Une circonstance atténuante a été retenue.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
682	À plusieurs reprises, un membre du personnel a demandé des faveurs sexuelles à deux mineurs et, à certaines de ces occasions, a proposé de les payer.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
683	Un membre du personnel a abusé sexuellement d'un mineur et menacé une autre personne avec un couteau.	Sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
684	Un membre du personnel a commis des actes d'exploitation et des atteintes sexuelles sur quatre mineurs et entravé le bon déroulement de l'enquête.	Renvoi. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
685	Un membre du personnel a agressé sexuellement une personne chargée de faire le ménage à titre privé dans un logement fourni par l'ONU.	Sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck.
Irrégularités en matière d'achats		
686	Un membre du personnel a obtenu un pot-de-vin d'un partenaire de réalisation correspondant à une partie des fonds alloués par l'Organisation au partenaire pour le projet. Plusieurs circonstances aggravantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Montant de 9 500,00 dollars à recouvrer.
687	Un membre du personnel a été impliqué dans une procédure de passation de marché irrégulière. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Rétrogradation avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. Mesure d'encadrement : formation à la procédure de passation des marchés et à l'utilisation d'Umoja. Montant de 429 800 shillings kenyans à recouvrer.

Numéro de référence	*Description*	*Décision*
688	Un membre du personnel a inclus de fausses informations dans la documentation officielle relative à deux opérations d'achats. En réponse à des demandes de clarification concernant l'une des opérations, il a modifié la documentation et fourni de fausses informations. Des circonstances aggravantes et atténuantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Montant de 22 842,39 dollars à recouvrer.
Utilisation abusive des biens ou avoirs de l'ONU ou manquement à l'obligation de faire preuve de discernement dans l'usage qui en est fait		
689	Un membre du personnel a permis qu'une personne non autorisée monte dans un véhicule de l'ONU qui lui avait été attribué tandis qu'un collègue se livrait à un comportement à connotation sexuelle avec elle à l'arrière du véhicule, qui était clairement visible depuis la rue. Un enregistrement vidéo de la scène a été publié sur Internet. Des circonstances atténuantes et aggravantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.
690	Un membre du personnel a eu un comportement à connotation sexuelle avec une personne non identifiée dans un véhicule de l'ONU, qui était clairement visible depuis la rue. Un enregistrement vidéo de la scène a été publié sur Internet. En outre, le membre du personnel n'a pas coopéré dans l'enquête. Une circonstance atténuante et plusieurs circonstances aggravantes ont été retenues.	Renvoi.
691	Un membre du personnel, sans autorisation et sans permis de conduire de l'ONU, a conduit un véhicule de l'ONU et transporté une personne non autorisée à son bord. Une circonstance atténuante a été retenue.	Blâme écrit, perte de deux échelons de classe et suspension, pendant deux ans, du droit à toutes augmentations de traitement.
692	Un membre du personnel a conduit un véhicule de l'ONU sous l'emprise de l'alcool et l'a endommagé. Une circonstance atténuante et plusieurs circonstances aggravantes ont été retenues.	Cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Montant de 437,00 dollars à recouvrer.
Violation de la législation nationale		
693	Un membre du personnel a tenté de voyager avec des devises d'une valeur supérieure à celle autorisée par la réglementation. Des circonstances atténuantes ont été retenues.	Blâme écrit.
Autres		
694	Un membre du personnel a commis un abus d'autorité en ayant avec un bénéficiaire de l'assistance des communications qui sortaient du cadre ses fonctions. Des circonstances aggravantes et atténuantes ont été retenues.	Blâme écrit et perte de deux échelons de classe.

Numéro de référence	*Description*	*Décision*
695	Un membre du personnel n’a pas fait preuve de la diligence requise dans le cadre de la procédure de reclassement du poste d’un collègue. L’Organisation en a subi une perte financière. Des circonstances atténuantes et aggravantes ont été retenues.	Blâme écrit et perte d’un échelon de classe. Montant de 3 500 dollars à recouvrer.

Annexe II

Détermination de l'existence d'une faute et évaluation de la proportionnalité



ÉVALUATION DE LA PROPORTIONNALITÉ

REMARQUE : les circonstances ci-dessous sont fournies uniquement à titre d'exemples ; elles ne sont ni exhaustives ni exclusives. La décision finale concernant la ou les mesures disciplinaires à appliquer tient compte de la mise dans la balance de toutes les circonstances pertinentes, sur la base d'un examen minutieux des preuves de la faute et de l'objectif de discipline.

CIRCONSTANCES ATTÉNUANTES :

- L'ancienneté du membre du personnel, y compris dans des lieux d'affectation classés difficiles
- la situation personnelle du membre du personnel, dans la mesure où elle est pertinente pour la conduite en cause
- l'aveu rapide de la faute, l'expression de regrets et/ou d'excuses sincères
- les difficultés opérationnelles en rapport avec la conduite en cause ou le manque de supervision ou de soutien adéquat
- la correction ou la réparation volontaire par le membre du personnel du préjudice causé par la conduite en cause
- l'absence de gain privé du membre du personnel concerné
- la situation de subalterne ou les capacités limitées du membre du personnel concerné, dans la mesure où elles sont pertinentes pour la conduite en cause
- toute défaillance systémique non imputable au membre du personnel concerné

CIRCONSTANCES AGGRAVANTES :

- La différence de pouvoir ou la position de supérieur hiérarchique du membre du personnel concerné
- la vulnérabilité des victimes soumises au comportement en cause et leur nombre
- l'existence d'un avertissement préalable ou d'une instruction explicite
- l'atteinte aux activités ou à la réputation de l'Organisation
- la multiplicité des victimes
- le fait que la conduite en cause constitue des représailles
- La double faute
- la répétition de la faute
- l'important préjudice financier subi par l'Organisation
- le non-respect délibéré des règles ou des instructions
- la nature délibérée ou manipulatrice du comportement
- le fait de dissimuler des preuves ou d'entraver l'obtention de preuves ou la tentative en ce sens
- le gain privé obtenu par le membre du personnel résultant de la conduite en