

**Assemblée générale**

Distr. générale
30 août 2005
Français
Original: anglais

Soixantième session

Point 134 de l'ordre du jour provisoire*

Administration de la justice

à l'Organisation des Nations Unies

**Pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire
et dans les cas de comportement délictueux,
1^{er} janvier 2004-30 juin 2005****Rapport du Secrétaire général***Résumé*

Le présent rapport est soumis pour donner suite à la résolution 59/287 de l'Assemblée générale, en date du 13 avril 2005, où celle-ci demandait, au paragraphe 16, que les États Membres soient informés de toutes les décisions prises dans les cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Le présent rapport couvre la période du 1^{er} janvier 2004 au 30 juin 2005.

* A/60/150.



I. Introduction

1. Le présent rapport répond à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 16 de sa résolution 59/287, à savoir que les États Membres soient informés chaque année de toutes les décisions prises dans les cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions judiciaires introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Le présent rapport couvre la période du 1^{er} janvier 2004 au 30 juin 2005.

2. Ainsi qu'il est demandé au paragraphe 17 de la résolution 59/287, une circulaire est diffusée afin que tous les fonctionnaires de l'Organisation soient informés des cas les plus courants de faute professionnelle ou délictueuse ainsi que de leurs suites disciplinaires et, le cas échéant, judiciaires, compte dûment tenu du souci de protéger l'anonymat des fonctionnaires en cause.

3. La section II ci-dessous offre un aperçu général de l'appareil administratif en place pour les affaires disciplinaires, afin de permettre de comprendre, en la replaçant dans son contexte, la récapitulation de la pratique du Secrétaire général en la matière, qui constitue la section III. Enfin, on trouvera à la section IV de ce rapport des renseignements sur les cas signalés aux autorités nationales aux fins d'éventuelles poursuites pénales.

II. Aperçu de l'appareil administratif concernant les affaires disciplinaires

A. Règles régissant la conduite des fonctionnaires¹

4. Aux termes du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'*intégrité* » (pas d'*italique* dans l'original).

5. Le chapitre premier du Statut (ST/SGB/2005/5) et le chapitre premier du Règlement du personnel, tous deux intitulés « Devoirs, obligations et privilèges », énoncent les valeurs fondamentales attendues chez les fonctionnaires internationaux en raison de leur statut, ainsi que certaines manifestations de ces valeurs fondamentales. L'attention est attirée en particulier sur l'article 1.2 du Statut et sur la disposition 101.2 du Règlement du personnel, où sont indiqués des cas spécifiques de conduite attendue ou prohibée.

¹ Pour un panorama complet des dispositions pertinentes, voir le bulletin du Secrétaire général ST/SGB/2002/13 intitulé « Statut, droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies », diffusé à la demande de l'Assemblée générale. Les dispositions relatives au statut, aux droits et aux obligations des fonctionnaires ainsi qu'aux questions disciplinaires figurent également dans le « Manuel en ligne de gestion des ressources humaines », sous les intitulés « Statut et droits et devoirs essentiels » et « Mesures disciplinaires ».

B. Faute

6. Au chapitre X du Statut du personnel, intitulé « Mesures disciplinaires », l'article 10.2 dispose que « Le/la Secrétaire général(e) peut appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires dont la conduite ne donne pas satisfaction ». De son côté, la disposition 110.1 du Règlement du personnel, relative à la faute, prévoit que « Le fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, peut être considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction [...], ce qui entraîne l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute ». De même, selon l'alinéa a) de la disposition 101.2 du Règlement du personnel, des « mesures disciplinaires [...] peuvent être appliquées à tout fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations ou n'observe pas les normes de conduite énoncées dans la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel, le Règlement financier et règles de gestion financière et tous autres textes administratifs ». Dans ce cadre, le Secrétaire général peut, à sa discrétion, définir ce qui constitue une faute et appliquer des mesures disciplinaires. L'instruction administrative ST/AI/371, relative aux mesures et procédures disciplinaires révisées², contient d'autres exemples de conduite pour laquelle des mesures disciplinaires peuvent être appliquées.

C. Garanties d'une procédure régulière

7. Lorsque le chef du bureau ou autre responsable estime, à partir des résultats d'une enquête, qu'une procédure disciplinaire serait peut-être justifiée, il ou elle saisit le (ou la) Sous-Secrétaire général(e) à la gestion des ressources humaines, qui décide s'il y a lieu d'introduire une instance disciplinaire³. Durant la période couverte par le rapport, des enquêtes préliminaires ont été menées par le chef du bureau, ou les fonctionnaires désignés par lui, ou par le Bureau des services de contrôle interne, de sa propre initiative ou à la demande du chef du bureau. L'adoption de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale a conféré au Bureau des services de contrôle interne des attributions plus étendues sur ce point.

8. Ainsi, si le (ou la) Sous-Secrétaire général(e) à la gestion des ressources humaines décide de poursuivre l'affaire, la première démarche consiste à notifier par écrit au (à la) fonctionnaire intéressé(e) les allégations dont il (elle) a fait l'objet, en l'informant aussi de son droit de faire appel à un conseil. Le (la) fonctionnaire se voit ménager une possibilité raisonnable de répondre à ces allégations. À la lumière des observations qu'il (elle) aura communiquées, il est décidé de classer l'affaire, de la soumettre pour avis à un comité paritaire de discipline ou de congédier l'intéressé(e) sans préavis.

9. Le Secrétaire général a des pouvoirs discrétionnaires étendus pour décider en chaque cas de la mesure à prendre, mais aucun(e) fonctionnaire ne peut faire l'objet

² Il peut aussi y avoir lieu de se référer à l'instruction administrative ST/AI/379, relative aux procédures applicables en cas de harcèlement sexuel.

³ Le chef de l'administration d'une mission renvoie l'affaire au Service de la gestion du personnel du Département des opérations de maintien de la paix, au Siège. Si celui-ci partage l'opinion de la mission, il renvoie alors l'affaire au Bureau de la gestion des ressources humaines.

de mesures disciplinaires tant que l'affaire n'a pas été soumise à un comité paritaire de discipline, pour qu'il donne son avis sur les mesures qui seraient éventuellement à prendre. Cet avis n'est toutefois pas nécessaire si le (la) fonctionnaire intéressé(e) et le Secrétaire général conviennent d'une mesure disciplinaire, toute procédure devenant de ce fait sans objet. Il n'y a pas lieu de saisir un comité paritaire de discipline lorsque la gravité des faits justifie un congédiement sans préavis. Les fonctionnaires congédiés sans préavis peuvent demander que leur cas soit examiné par un comité paritaire de discipline. Tous les fonctionnaires qui ont fait l'objet de mesures disciplinaires peuvent saisir en dernier recours le Tribunal administratif des Nations Unies⁴.

D. Mesures disciplinaires

10. En vertu de la disposition 110.3 du Règlement du personnel, on entend par « mesures disciplinaires » une ou plusieurs des mesures suivantes (étant entendu qu'il peut être imposé plus d'une mesure en chaque cas) :

- a) Blâme écrit du Secrétaire général;
- b) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;
- c) Suspension, pendant une période déterminée, du droit aux augmentations périodiques de traitement;
- d) Suspension sans traitement;
- e) Amende;
- f) Rétrogradation;
- g) Licenciement, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu;
- h) Congédiement sans préavis.

11. Pour déterminer la mesure appropriée, il est statué sur chaque cas quant au fond, compte tenu des détails de l'affaire, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes.

E. Autres mesures

12. Les remontrances adressées par écrit ou oralement à un(e) fonctionnaire par un supérieur hiérarchique ne sont pas réputées mesures disciplinaires. Au même titre que les mises en garde ou les lettres d'avertissement, ce sont en effet des mesures administratives. Elles n'en constituent pas moins des moyens utiles de faire respecter des normes de bonne conduite et d'encourager la responsabilité. Lorsqu'un comportement déplacé se répercute sur l'activité professionnelle, la question est abordée dans le contexte du suivi du comportement professionnel, et les mesures ci-après peuvent être prises : formation, encadrement, suspension des augmentations périodiques de traitement, non-renouvellement de contrat ou licenciement.

⁴ De nombreux jugements du Tribunal administratif des Nations Unies ont trait aux mesures disciplinaires et indiquent ce qu'est la pratique du Secrétaire général pour les affaires dont le Tribunal est saisi et dont on peut consulter un condensé en ligne (<<http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>>).

III. Récapitulation de la pratique concernant les affaires disciplinaires pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 30 juin 2005

13. Tous les cas qui ont donné lieu à l'application d'une ou plusieurs mesures disciplinaires sont résumés ci-après, avec indication de la nature de la faute et de la (des) mesure(s) disciplinaire(s) imposée(s) par le Secrétaire général. La fonction ou autre renseignement personnel ne sont indiqués que lorsqu'ils ont constitué une circonstance aggravante pour arrêter le choix des mesures à paraître. Les problèmes de conduite qui ont fait l'objet de mesures autres que disciplinaires n'ont pas été retenus.

14. Les affaires portées à l'attention du Secrétaire général ne donnent pas toutes lieu à des mesures disciplinaires ou autres. Si l'examen effectué par le Bureau de la gestion des ressources humaines révèle qu'il n'y a pas d'éléments de preuve suffisants pour introduire une instance disciplinaire, ou si le fonctionnaire répond de manière satisfaisante aux allégations à son encontre, l'affaire est classée, et le fonctionnaire réputé innocenté. L'affaire peut également être classée en cas de départ à la retraite ou autre forme de cessation de service de l'intéressé(e) avant l'achèvement d'une procédure disciplinaire, étant donné que le Secrétaire général n'est pas habilité à imposer des mesures disciplinaires à d'anciens fonctionnaires. En pareil cas, l'état de l'affaire est consigné dans le dossier administratif de l'intéressé(e).

A. Vol et détournement

15. Un fonctionnaire qui avait pris sans autorisation un véhicule de l'Organisation pour son usage personnel avait eu un accrochage sans gravité avec un autre véhicule appartenant à un résident local. Il ne s'était pas arrêté, n'avait pas signalé l'accident ni, dans un premier temps, coopéré à l'enquête ouverte après que le résident eut signalé l'accident au Service de sécurité de l'ONU. *Décision* : blâme écrit; trois ans de suspension du droit aux augmentations périodiques de traitement; un mois de suspension sans traitement.

B. Fraude et fausse déclaration

16. Un fonctionnaire a donné à l'ONU de faux renseignements sur son expérience professionnelle et lui a présenté comme document bancaire authentique un faux établi par ses soins. De plus, ledit fonctionnaire n'a pas pris toutes les dispositions nécessaires pour régler ses arriérés de dettes et exécuter la décision d'une juridiction compétente. *Décision* : congédiement sans préavis.

17. Une fonctionnaire a établi deux fausses factures et frauduleusement certifié une demande d'indemnité spéciale pour frais d'études pour tenter de toucher des sommes auxquelles elle n'avait pas droit. *Décision* : congédiement sans préavis.

18. Un fonctionnaire a présenté une demande frauduleuse de remboursement de soins médicaux. Il a falsifié la facture, en gonflant frauduleusement le montant effectivement facturé pour les services médicaux en question. *Décision* : licenciement.

19. Un fonctionnaire avait adressé à de hauts fonctionnaires des télécopies anonymes, dans lesquelles il portait des accusations et employait un langage très insultant, susceptible d'être jugé diffamatoire. Ledit fonctionnaire a ensuite fait une fausse déclaration aux enquêteurs sur la date à laquelle il avait signalé la perte de sa carte de crédit, qu'il avait utilisé pour payer l'expédition de l'une des télécopies. *Décision* : blâme écrit et rétrogradation d'un échelon.

20. Un fonctionnaire n'a rien fait pour empêcher une personne à sa charge d'utiliser abusivement son plan d'assurance maladie, ce qui a permis à la personne en question de présenter une fausse ordonnance à une pharmacie en vue d'essayer d'obtenir des médicaments pour un membre de la famille qui n'était pas couvert par l'assurance médicale du fonctionnaire. *Décision* : blâme écrit, perte d'un échelon de classe et un an de suspension du droit aux augmentations périodiques de traitement.

21. Une fonctionnaire a falsifié un document officiel en vue d'être payée pour des heures supplémentaires qu'elle n'avait pas travaillées. *Décision* : licenciement.

22. Un fonctionnaire a indûment modifié une soumission officielle d'un fournisseur extérieur cherchant à faire affaire avec l'Organisation. *Décision* : licenciement.

23. Durant cinq ans, un fonctionnaire avait présenté en fraude des demandes d'indemnité pour frais d'études et documents connexes, ce qui lui avait valu le paiement par l'Organisation de sommes auxquelles il n'avait pas droit. *Décision* : congédiement sans préavis.

24. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté de ses obligations juridiques privées et a agi en infraction au droit pénal en vigueur au lieu d'affectation en employant indûment des fonds qui lui avaient été confiés par un collègue à des fins personnelles, pour effectuer des investissements risqués. Il n'a pas signalé sa condamnation par une juridiction pénale locale et a exercé une activité professionnelle en dehors de l'Organisation sans l'assentiment du Secrétaire général. *Décision* : congédiement sans préavis.

C. Voies de fait

25. Au cours d'une altercation entre collègues au sujet de l'utilisation d'espace de bureau, un fonctionnaire en a frappé un autre. *Décision* : blâme écrit, perte d'un échelon de classe et un an de suspension du droit aux augmentations périodiques de traitement.

26. Prié par un agent de sécurité de présenter sa carte d'identité ONU, un fonctionnaire a refusé de coopérer, manquant ainsi à son devoir d'obéir aux instructions qui peuvent être émises par les agents de sécurité dans l'exercice de leurs fonctions, puis il en est venu aux mains avec ledit agent de sécurité. *Décision* : rétrogradation, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

27. Un fonctionnaire ayant refusé de présenter sa carte d'identité ONU à un agent de sécurité qui la lui demandait, ce dernier lui avait tenu des propos très vifs et en était venu aux mains avec lui, lui causant ainsi un préjudice corporel qui a exigé un séjour à l'hôpital. *Décision* : rétrogradation, après renonciation au renvoi à un comité paritaire de discipline.

D. Exploitation et abus sexuels

28. Un fonctionnaire avait violé deux femmes, dont une mineure, auxquelles il infligeait une exploitation et des abus sexuels, et il fréquentait un lieu qui avait été déclaré interdit par la mission. *Décision* : congédiement sans préavis.

29. Il a été établi qu'un fonctionnaire avait eu des rapports sexuels réguliers avec des prostituées locales et des rapports sexuels avec une mineure. Il a aussi été constaté qu'il avait accepté des cadeaux et faveurs de la part de membres de la communauté du pays hôte en échange de leur emploi et de la fourniture de services à l'ONU. *Décision* : congédiement sans préavis.

30. Un fonctionnaire avait fermé les yeux sur des cas fréquents de prostitution ayant pour cadre un bar qu'il finançait et gérait. Il utilisait aussi indûment les biens, les avoirs et le personnel des Nations Unies pour l'aménagement et le fonctionnement de ce bar. Ledit fonctionnaire n'avait en outre pas coopéré à l'enquête ouverte sur son cas. *Décision* : congédiement sans préavis.

31. Un fonctionnaire a violé une mineure. *Décision* : congédiement sans préavis.

32. Un fonctionnaire s'était rendu coupable d'exploitation et d'abus sexuels à l'encontre d'un(e) mineur(e) et a ensuite tenté de corrompre la police et le tuteur de la victime pour tâcher de saboter l'enquête. *Décision* : congédiement sans préavis.

33. Un fonctionnaire a été reconnu coupable par une juridiction du pays hôte d'abus sexuel à l'encontre d'un(e) mineur(e) confié(e) à sa garde et de menaces de violence. Il a été condamné à 12 mois de prison. Cette conduite était également constitutive d'infraction au Statut et Règlement du personnel. *Décision* : congédiement sans préavis.

E. Divers

34. Un fonctionnaire, au volant d'un véhicule de l'ONU, s'était trouvé impliqué dans un accident automobile qui s'était soldé par des dommages corporels tant pour lui-même que pour un national du pays hôte, ainsi que par des dégâts aux deux véhicules. Ledit fonctionnaire a admis avoir consommé un certain nombre de boissons alcooliques plus tôt dans la soirée. *Décision* : blâme écrit, après renonciation au renvoi devant un comité paritaire de discipline.

35. Un fonctionnaire a dévoilé des renseignements confidentiels à un certain nombre de personnes sans y avoir été expressément autorisé et a permis à des personnes non autorisées de faire des recherches très étendues sur une question confidentielle. *Décision* : un mois de traitement d'amende.

36. Un fonctionnaire qui était investi d'importantes responsabilités en matière administrative s'est révélé avoir pris des mesures inadéquates et ne pas avoir rempli jusqu'au bout ses devoirs, contribuant ainsi aux préjudices subis par d'autres fonctionnaires. *Décision* : blâme écrit.

37. Un fonctionnaire a indûment pesé sur la procédure d'appel d'offres pour l'adjudication d'un marché de l'ONU. *Décision* : congédiement sans préavis.

38. Un fonctionnaire a utilisé des CD-ROM pour introduire un logiciel « bidouillé », qui pouvait causer des dégâts, dans le réseau de l'ONU. *Décision* : licenciement.

IV. Comportement délictueux

Renvoi aux autorités nationales de cas pouvant comporter une conduite délictueuse

39. Lorsqu'une enquête révèle qu'il peut y avoir eu une activité délictueuse, que ce soit de la part de fonctionnaires ou de membres du personnel associé des Nations Unies qui ne relèvent pas de lui sur le plan disciplinaire, le Secrétaire général peut décider de renvoyer l'affaire aux autorités nationales compétentes pour suite à donner. Il ressort des données communiquées par le Bureau des services de contrôle interne que, durant la période du 1^{er} janvier 2004 au 30 juin 2005, le Secrétaire général a renvoyé 32 affaires aux autorités nationales, soit 17 mettant en cause des personnes identifiées et 15 dans lesquelles la conduite délictueuse avait été découverte, mais les responsables n'avaient pas été identifiés.