



Assemblée générale

Distr. générale
28 novembre 2022
Français
Original : anglais

Soixante-dix-septième session
Point 143 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et en cas de faits constitutifs d'infraction pénale : période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Établi en application du paragraphe 16 de la résolution [59/287](#), dans lequel l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises en cas de faute professionnelle ou d'infraction pénale avérée, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des procédures judiciaires introduites conformément aux règlements et autres textes en vigueur, le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021.

L'Assemblée générale est invitée à en prendre note.



I. Introduction

1. Établi en application du paragraphe 16 de la résolution 59/287, dans lequel l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises en cas de faute professionnelle ou d'infraction pénale avérée, conformément aux règlements et autres textes en vigueur, le présent rapport couvre la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021.
2. La section II donne un aperçu du régime administratif applicable en matière disciplinaire, y compris l'instruction administrative intitulée « Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire » (ST/AI/2017/1), afin de permettre la mise en contexte des informations figurant dans les sections III et IV.
3. La section III contient un récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été appliquées au cours de la période considérée. La section IV contient des données sur l'issue des affaires closes au cours de la période à l'examen, ainsi que des données comparatives pour les quatre années civiles précédentes¹. Compte tenu du temps qui s'est écoulé entre la fin de la période à l'examen et la publication du présent rapport, la section V contient également des données pour la période allant du 1^{er} janvier au 30 septembre 2022. Enfin, la section VI renseigne sur la pratique suivie par le Secrétaire général en cas de faits susceptibles de constituer une infraction pénale.
4. Un recueil actualisé des mesures disciplinaires² a été publié au cours de la période considérée afin d'informer tous les membres du personnel de l'Organisation des cas les plus courants de faute professionnelle survenus depuis le 1^{er} juillet 2009 ainsi que de leurs suites disciplinaires, l'anonymat des membres du personnel en cause étant préservé. Le récapitulatif des affaires dans lesquelles une faute a été établie qui figure dans la section III a été ajouté à ce recueil en 2022.

II. Aperçu du régime administratif applicable en matière disciplinaire

A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires³

5. Le paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies dispose que la « considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité ».
6. Sous le titre commun « Devoirs, obligations et privilèges », l'article premier du Statut du personnel et le chapitre I du Règlement du personnel consacrent les valeurs fondamentales auxquelles doit satisfaire le fonctionnaire international du fait de son

¹ Dans les rapports parus avant celui portant sur la période comprise entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 2017 (A/73/71), les périodes considérées allaient du 1^{er} 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.

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

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

statut et exposent certaines manifestations particulières de ces valeurs fondamentales (voir l'article 1.2 du Statut et la disposition 1.2 du Règlement).

7. Le paragraphe a) de l'article 10.1 du Statut du personnel dispose que « [l]e Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires à tout fonctionnaire en cas de faute professionnelle ». Aux termes de la disposition 10.1 a) du Règlement du personnel, « [p]eut constituer une faute passible d'instance disciplinaire et de sanction disciplinaire le défaut par tout fonctionnaire de remplir ses obligations résultant de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international ».

8. La disposition 10.1 c) du Règlement du personnel ajoute que « [l]a décision de diligenter une enquête sur toutes allégations de faute, d'ouvrir une instance disciplinaire ou d'appliquer des mesures disciplinaires relève du pouvoir discrétionnaire du Secrétaire général ou des personnes à qui les pouvoirs voulus sont par lui délégués ». Dans les limites ainsi posées, le Secrétaire général a toute latitude pour définir ce qui constitue une faute et imposer des sanctions disciplinaires.

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

10. Suivant une approche centrée sur la victime, la circulaire [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 une enquête et toute procédure disciplinaire ultérieure. Le Secrétaire général note également dans la circulaire [ST/SGB/2019/8](#) que l'Organisation et d'autres entités membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination centralisent les informations sur les cas avérés de harcèlement sexuel dans une application appelée ClearCheck⁴, à laquelle les entités des Nations Unies peuvent accéder pour vérifier les antécédents des candidats à un poste.

11. Base de données opérationnelle depuis le 28 juin 2018, ClearCheck contient des informations sur les cas avérés de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Au 28 octobre 2022, 33 entités des Nations Unies s'étaient engagées à participer à ClearCheck et 19 entités y avaient inscrit les noms de membres du personnel : 147 membres du personnel pour harcèlement sexuel avéré et 430 pour exploitation ou atteintes sexuelles avérées. La procédure de recrutement a donné lieu à plus de 3 600 vérifications et permis de repérer les noms de deux candidats dans le système.

B. Résumé de l'instance disciplinaire⁵

12. Sous le régime de l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#), toute allégation de conduite répréhensible doit être portée à l'attention du Bureau des services de contrôle interne. Saisi d'une telle allégation, le Bureau peut décider soit de l'examiner

⁴ ClearCheck comprend également une autre base de données qui contient des informations sur les cas avérés d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

⁵ On trouvera dans l'Annexe 1 du présent rapport un organigramme sur l'enquête et l'instance disciplinaire.

en vue d'ouvrir une enquête ou de clore l'affaire, soit de la renvoyer à l'administration pour évaluation et enquête éventuelle. Il doit être tenu informé des décisions prises par l'administration à ce sujet.

13. L'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) énonce les normes applicables à la conduite d'enquêtes (sect. 6) et précise qu'il convient d'accuser réception des dénonciations de conduite répréhensible (sect. 4). Y sont également exposées certaines procédures applicables aux membres du personnel visés par une enquête. Par exemple, le membre du personnel doit normalement être informé par écrit, avant l'entretien ou au début de celui-ci, du fait qu'une enquête a été ouverte à son sujet et de la nature des allégations de conduite répréhensible portées contre lui. Il peut se faire accompagner par un membre du personnel devant agir en tant qu'observateur au cours de l'entretien.

14. L'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) énumère également les conditions dans lesquelles le fonctionnaire peut, sous le régime de la disposition 10.4 a) du Règlement du personnel, être mis en congé administratif avec ou sans traitement. Comme il ressort de l'instruction administrative, la disposition 10.4 c) du Règlement du personnel prévoit que, en matière d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, le fonctionnaire peut être mis en congé administratif sans traitement lorsqu'il existe des motifs raisonnables de croire qu'il a eu le comportement reproché. L'instruction administrative précise que le fonctionnaire mis en congé administratif sans traitement continue d'avoir droit à certaines prestations et à certains avantages.

15. Les sections 7, 8 et 9 de l'instruction administrative [ST/AI/2017/1](#) exposent les différentes étapes qui suivent la fin de l'enquête. Si le Sous-Secrétaire général aux ressources humaines décide d'engager une procédure disciplinaire, le fonctionnaire en cause doit être informé par écrit de la faute qui lui est reprochée ainsi que de la possibilité qu'il a de produire des observations à ce sujet et du droit qui est le sien de demander l'aide d'un conseil auprès du Bureau de l'aide juridique au personnel ou de retenir à ses propres frais les services du conseil de son choix. À la lumière des observations formulées, le Sous-Secrétaire général aux ressources humaines décide de classer l'affaire, avec ou sans mesure administrative, ou de recommander l'imposition d'une ou plusieurs mesures disciplinaires. Dans ce dernier cas, le Secrétaire général adjoint chargé du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité examine s'il y a lieu d'appliquer une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues par la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel. Dans les cas d'allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou de harcèlement sexuel, si une sanction au moins équivalente à la cessation de service est imposée, le nom du fonctionnaire est inscrit dans l'application ClearCheck. Dans certains cas moins graves, le Sous-Secrétaire général peut, avant de décider d'engager une instance disciplinaire concernant des allégations de faute, demander au fonctionnaire de formuler des observations concernant l'affaire. Conformément à la disposition 10.2 c) du Règlement du personnel, pareille demande doit notamment être faite s'il est envisagé d'adresser un avertissement au fonctionnaire.

16. Aux termes de la disposition 10.3 c) du Règlement du personnel, le fonctionnaire à l'encontre duquel des mesures disciplinaires ont été prises peut attaquer directement la décision par voie de requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, conformément au chapitre XI du Règlement du personnel⁶.

⁶ La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies en matière disciplinaire peut être consultée sur le site Web du Bureau de l'administration de la justice (www.un.org/fr/internaljustice/oaj/).

C. Mesures disciplinaires

17. Aux termes de la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel, par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) Blâme écrit ;
- b) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe ;
- c) Suspension, pendant une période déterminée, du droit à toutes augmentations de traitement ;
- d) Suspension sans traitement pendant une période déterminée ;
- e) Amende ;
- f) Suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ;
- g) Rétrogradation avec suspension, pendant une période déterminée, de la faculté de prétendre à une promotion ;
- h) Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement ;
- i) Renvoi.

18. Pour déterminer la mesure adéquate, il est statué sur chaque affaire au cas par cas, compte tenu des particularités de l'espèce, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes. Conformément à la disposition 10.3 b) du Règlement du personnel, toute mesure disciplinaire doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise. Dans l'arrêt *Kennedy* (2021-UNAT-1184), le Tribunal d'appel des Nations Unies a énuméré les facteurs à prendre en considération ; il convenait notamment de déterminer : a) l'étendue de la culpabilité, à savoir s'il s'agissait d'un accident, d'une négligence, d'une imprudence ou d'un acte délibéré ; b) si le membre du personnel avait agi seul ou non ; c) si le membre du personnel avait préparé l'acte, agi de manière irréfléchie ou commis une erreur de jugement ; d) si la faute était mineure, technique, substantielle ou grave ; e) s'il s'agissait d'un seul acte ou de plusieurs ; f) l'étendue du préjudice ou des dommages causés à l'Organisation, aux collègues et/ou au public.

19. Peuvent, par exemple, constituer des circonstances aggravantes : a) les antécédents disciplinaires ; b) la volonté d'enrichissement personnel ; c) la présence d'un conflit d'intérêts ; d) l'ancienneté ; e) le fait que les actes reprochés contreviennent aux fonctions du membre du personnel ; f) le fait que la faute cause un préjudice. Peuvent, par exemple, être retenus comme circonstances atténuantes : a) l'empressement du membre du personnel à avouer la faute éventuelle ; b) le peu d'ancienneté ; c) les remords sincères. L'ancienneté peut être retenue comme circonstance atténuante, mais la gravité de la faute l'emporte souvent (sur cette circonstance atténuante et sur d'autres). L'absence d'antécédents disciplinaires n'est pas considérée comme une circonstance atténuante, car les fonctionnaires doivent posséder les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité.

20. Étant donné qu'un certain nombre de facteurs doivent être pris en considération pour chaque affaire, la sanction applicable à une faute donnée ne saurait donc être déterminée à l'avance, ni être systématiquement appliquée aux fautes de même type. Le recueil en ligne présente un examen de la pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire depuis plus de 10 ans, qui donne des informations sur les types de fautes susceptibles d'entraîner l'imposition d'une sanction disciplinaire sévère de cessation de service ou de renvoi, telles que l'exploitation sexuelle, l'atteinte sexuelle, le

harcèlement sexuel, l'abus d'autorité ou le harcèlement au travail entraînant un préjudice important, l'appropriation de biens de l'ONU sans autorisation, l'agression physique, ou les actes témoignant d'un manque d'intégrité, par exemple les fausses demandes de prestations. On y trouve également des informations sur les types de fautes susceptibles d'entraîner une sanction moins sévère, par exemple le non-respect des obligations juridiques, l'exercice d'activités extérieures, l'utilisation abusive mineure des biens de l'ONU et le harcèlement au travail n'entraînant pas un préjudice important.

D. Autres mesures

21. Les avertissements adressés par écrit ou oralement, le recouvrement de sommes dues à l'Organisation et le congé administratif avec ou sans traitement ne sont pas des mesures disciplinaires. L'avertissement est une mesure administrative utile pour assurer le respect des normes de conduite et responsabiliser le personnel. L'avertissement écrit est versé au dossier administratif du membre du personnel. La mise en garde et la lettre d'avertissement sont des mesures d'encadrement visant à favoriser la prise de conscience des normes de conduite à respecter. En outre, lorsque le comportement pouvant constituer une faute rejaillit sur le travail du membre du personnel, la question peut être traitée dans le cadre de la gestion de la performance et peut donner lieu à des activités de formation ou de conseil, au non-renouvellement du contrat ou au licenciement du membre du personnel.

22. La disposition 10.1 b) 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. Cette mesure est imposée dans les cas qui s'y prêtent, bien que le recouvrement soit parfois limité par l'insuffisance des prestations dues à la cessation de service. Afin d'assurer un recouvrement financier aussi important que possible, le Secrétaire général adjoint chargé du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité peut, dans de tels cas, décider de ne pas délivrer les documents permettant le versement de la pension. La Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, à sa discrétion et avec l'accord de l'ancien membre du personnel, fractionnera les versements pour permettre le recouvrement financier.

III. Récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été appliquées pendant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2021⁷

23. Toutes les affaires qui ont donné lieu à l'application d'une ou plusieurs mesures disciplinaires sont résumées ci-dessous, avec mention de la nature de la faute et de la ou des mesures disciplinaires prononcées. La qualité du membre du personnel et les autres renseignements le concernant ne sont indiqués que lorsque ces éléments ont été pris en considération pour la détermination de la sanction. Sont également résumés ci-après les cas dans lesquels une faute a bien été commise, mais où des circonstances atténuantes ont conduit à l'imposition d'une mesure administrative.

24. 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

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

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 la plupart de ces affaires, une note est établie et versée au dossier administratif de la personne et il pourrait en être tenu compte si celle-ci venait à réintégrer l'Organisation.

25. Comme on peut le voir ci-après⁸, l'examen de certaines affaires peut se poursuivre après la cessation de service s'il y va de l'intérêt de l'Organisation. Tel est notamment le cas lorsque l'instance disciplinaire est en cours au moment de la cessation de service, lorsque le recouvrement financier est encore possible ou lorsque des allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles ont été formulées. L'ancien membre du personnel est alors invité à participer à une instance disciplinaire, à l'issue de laquelle il reçoit un document précisant la sanction qui lui aurait été infligée s'il avait continué d'exercer ses fonctions. Dans le présent rapport, la sanction de « cessation de service » concerne aussi les cas dans lesquels le membre du personnel a déjà quitté ses fonctions⁹.

26. Dans certains cas¹⁰, les sanctions sont « acceptées », en principe avec le conseil de l'intéressé. Le membre du personnel s'engage alors à ne pas contester une sanction si le Secrétaire général adjoint chargé du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité décide de l'imposer. Il ne faut pas confondre l'acceptation d'une sanction à l'avance avec « l'entente sur le plaidoyer », car plaider coupable pour une sanction moindre que celle qui aurait été imposée dans l'espoir de bénéficier de l'indulgence du juge n'est pas la même chose qu'accepter une sanction. L'avantage d'accepter une sanction est, pour le membre du personnel, de savoir exactement quelle sera l'issue de la procédure et, pour l'Administration, d'économiser des ressources qui auraient peut-être été utilisées pour défendre une décision contestée dans le cadre du système de justice interne.

27. Au paragraphe 23 de sa résolution 68/252, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de prendre les dispositions voulues pour réduire les pertes résultant de fautes commises par des fonctionnaires et recouvrer les montants correspondants, et de lui faire rapport à cet égard. Comme il ressort des affaires récapitulées ci-après, dans la majorité des cas où le préjudice était quantifiable, l'Organisation a procédé au recouvrement des sommes ou biens perdus, le membre du personnel a restitué les sommes en question ou il a été décidé de recouvrer la valeur des pertes subies.

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

28. Un membre du personnel a fait des remarques à connotation sexuelle et des avances sexuelles à un autre membre du personnel. La répétition du comportement malgré un avertissement préalable a été retenue comme circonstance aggravante. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans

⁸ Voir par. 36, 37 et 72. Voir également le paragraphe 55 relatif à la décision de recouvrement financier après la cessation de service.

⁹ Dans la plupart des cas de cessation de service, la sanction est définie comme étant « au moins la cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement ». Comme il s'agit d'une sanction hypothétique, aucun versement n'est effectué. 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 est versée au Fonds au profit des victimes.

¹⁰ Voir par. 29, 30, 39, 52, 64, 66, 78, 79 et 80.

indemnité de licenciement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

29. Un membre du personnel a abusé de son autorité à l'égard d'un subordonné, a crié et intimidé des collègues, notamment à propos de la nature et de la durée de l'engagement. *Décision* : blâme écrit et perte de cinq échelons de classe. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

30. Un membre du personnel a agressé verbalement un autre membre du personnel lors d'un entretien téléphonique lié au travail. L'ancienneté a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : rétrogradation à la classe inférieure avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion, et obligation de suivre une formation. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

31. Un membre du personnel a émis des propos constitutifs de harcèlement dans des courriels échangés avec un autre membre du personnel. *Décision* : perte de trois échelons de classe, suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion, et mesure administrative consistant à suivre une formation. *Recours* : Le Tribunal du contentieux administratif a annulé les mesures disciplinaires.

32. Un membre du personnel a fait, à plusieurs reprises, des remarques à connotation sexuelle à deux collègues. *Décision* : 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. *Recours* : Le Tribunal du contentieux administratif a confirmé la sanction. Le délai de recours de l'ancien membre du personnel devant le Tribunal d'appel n'a pas encore expiré.

33. Un membre du personnel chargé de la sécurité a fait des avances sexuelles non désirées à un participant à une conférence de l'ONU alors qu'il était en service et, lors d'une fête dans les locaux de l'ONU, a eu un geste à connotation sexuelle non consenti envers un autre membre du personnel. L'ancienneté a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

34. Un membre du personnel a eu, pendant de nombreuses années, un comportement inapproprié à caractère sexuel à l'égard de plusieurs subalternes. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et versement de 25 % du montant de l'indemnité de licenciement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

35. Un fonctionnaire de rang supérieur a eu un comportement agressif ou intimidant envers ses subordonnés, leur a posé des questions déplacées sur leur vie privée, et a abusé de sa position et détourné des biens de l'ONU. *Décision* : rétrogradation avec suspension, pendant un an, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

36. Un membre du personnel a eu des gestes déplacés à connotation sexuelle envers deux collègues. *Décision* : sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service effective (voir par. 25). Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

37. Un membre du personnel a envoyé une série de textos sexuellement explicites, y compris des photographies, à un membre du personnel d'une autre entité des Nations Unies. *Décision* : sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service effective (voir par. 25). Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

B. Vols et détournements

38. Quatre membres du personnel ont participé à un stratagème dans lequel les volumes de carburant facturés à l'Organisation étaient supérieurs aux volumes réellement distribués pour des véhicules de l'ONU. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement pour trois membres du personnel, et versement de 25 % du montant de l'indemnité de licenciement pour le quatrième. Le préjudice pécuniaire n'était pas quantifiable. *Recours* : aucun.

C. Fraude, fausses déclarations et fausses attestations

39. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux¹¹. Le fait que le membre du personnel ait reconnu les faits, la maladie d'un membre de sa famille et le montant peu élevé concerné ont été retenus comme circonstances atténuantes. Il n'y a pas eu de préjudice pécuniaire. *Décision* : rétrogradation et suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion, perte de neuf échelons de classe, suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à un avancement d'échelon, et amende de 1 981,50 dollars É.-U. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

40. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. L'ancienneté et le remboursement déjà effectué des sommes concernées ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

41. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Il n'y a pas eu de préjudice pécuniaire. Le fait que le membre du personnel ait reconnu les faits et l'ancienneté ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

42. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Le fait qu'il ait reconnu les faits a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Un recouvrement financier de 3 389 dollars É.-U. a été spécifié. *Recours* : aucun.

43. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Le fait qu'il ait reconnu les faits et l'ancienneté ont été retenus comme circonstances atténuantes. Il n'y a pas eu de préjudice pécuniaire. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

44. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Le remboursement partiel déjà effectué a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Un recouvrement financier de 909 dollars É.-U. a été spécifié. *Recours* : aucun.

45. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Le fait qu'il ait reconnu les faits et exprimé des remords sincères et qu'il n'y ait eu aucun préjudice pécuniaire ont été retenus comme circonstances

¹¹ La référence aux « demandes de remboursement de frais médicaux » dans les résumés signifie « une ou plusieurs » demandes de ce type.

atténuantes. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

46. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux et fourni de fausses informations à des collègues pour qu'ils soumettent eux-mêmes de fausses demandes de remboursement. Il a également tenté d'entraver le bon déroulement de l'enquête menée par le Bureau des services de contrôle interne. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement, et amende équivalant à trois mois de traitement de base net. Un recouvrement financier de 270 dollars É.-U. a été spécifié. *Recours* : aucun.

47. Un membre du personnel a présenté de fausses demandes de remboursement de frais médicaux et tenté d'entraver une enquête du Bureau des services de contrôle interne. Le fait d'avoir demandé à un autre membre du personnel de mentir au Bureau et la répétition de la faute ont été retenus comme circonstances aggravantes. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement, et amende équivalant à deux mois de traitement de base net. Un recouvrement financier de 1 005,70 dollars É.-U. a été spécifié. *Recours* : aucun.

48. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. L'ancienneté et la coopération dans une enquête concernant un autre membre du personnel ont été retenues comme circonstances atténuantes. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Un recouvrement financier de 2 439,72 dollars É.-U. a été spécifié. *Recours* : aucun.

49. Huit membres du personnel ont soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. L'ancienneté et le fait que, dans certains cas, les membres du personnel aient remboursé les sommes concernées, ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. Un recouvrement financier de 863,35 dollars É.-U. et 448,51 dollars É.-U., respectivement, a été spécifié dans deux cas. *Recours* : un recours concernant une sanction a été formé devant le Tribunal du contentieux administratif, lequel n'a pas encore statué.

50. Dix membres du personnel ont soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Le caractère répété de la faute a été retenu comme circonstance aggravante. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Un recouvrement financier de 1 002 dollars É.-U., 991 dollars É.-U., 1 007 dollars É.-U., 1 020 dollars É.-U. et 958 dollars É.-U., respectivement, a été spécifié dans cinq cas. *Recours* : aucun.

51. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. La répétition de la faute et l'importance des sommes concernées ont été retenus comme circonstances aggravantes. *Décision* : Mesure disciplinaire de cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement, et amende équivalant à deux mois de traitement de base net. Un recouvrement financier de 4 490,56 dollars É.-U. a été spécifié. *Recours* : aucun.

52. Sept membres du personnel ont soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Le montant peu élevé des sommes concernées et l'ancienneté ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : rétrogradation à la classe inférieure avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion. Un recouvrement financier de 270,07 dollars É.-U., 595,05 dollars É.-U., 605,70 dollars É.-U. et 948,89 dollars É.-U., respectivement, a été spécifié dans quatre cas. *Recours* : aucun (quatre sanctions acceptées).

53. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Le fait qu'il ait reconnu les faits et l'absence de préjudice pécuniaire ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

54. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. Le fait qu'il ait reconnu les faits et l'ancienneté ont été retenus comme circonstances atténuantes. Il n'y a pas eu de préjudice pécuniaire. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

55. En août 2003, un membre du personnel a détourné des chèques de l'ONU puis démissionné de son poste. Il a récemment demandé le versement des prestations dues à la cessation de service. *Décision* : Mesure administrative après la cessation de service consistant à recouvrer 138 773,07 dollars É.-U. sur les prestations dues à la cessation de service et à retenir les formulaires de la Caisse des pensions jusqu'au règlement de la dette (voir par. 25). *Recours* : aucun.

56. Un membre du personnel a présenté de faux documents officiels pour obtenir un visa. Le fait qu'il ait reconnu les faits a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

57. Un membre du personnel a soumis de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. Recouvrement financier de 11 445 dollars É.-U. provenant des prestations dues à la cessation de service définitifs et du règlement du fonds de pension. *Recours* : aucun.

58. Un membre du personnel a prétendu être habilité à vendre des véhicules de l'ONU. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

59. Un membre du personnel a omis de divulguer des informations demandées dans sa notice personnelle, a eu un comportement perturbateur lors d'un rassemblement public et menacé de se servir d'une arme. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

60. Lors d'une procédure de recrutement, un membre du personnel a omis de signaler l'existence d'un lien de parenté avec un candidat dont il appuyait la candidature, ce qui a entraîné un conflit d'intérêts. *Décision* : blâme écrit et amende équivalant à un mois de traitement de base net. *Recours* : aucun.

61. Un membre du personnel a donné de fausses informations dans sa candidature en ne révélant pas qu'un membre de sa famille travaillait pour l'ONU. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

62. Un membre du personnel a donné de fausses informations sur ses titres universitaires dans sa candidature. L'ancienneté a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

D. Activités extérieures non autorisées et conflits d'intérêts

63. Un membre du personnel qui détenait un droit de propriété dans une société à participation restreinte s'est livré à des activités commerciales sans autorisation et a utilisé les moyens informatiques et les moyens de communication de l'ONU. Le fait

qu'il ait reconnu les faits et présenté des excuses et des remords sincères a été retenu comme circonstances atténuantes. *Décision* : blâme écrit, perte de deux échelons de classe et suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

64. Un membre du personnel s'est livré à une série d'activités extérieures non autorisées, ce qui a créé un conflit d'intérêts. Le fait qu'il exerçait des fonctions juridiques et son ancienneté ont été retenus comme circonstances aggravantes. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement et amende équivalant à 80 % de la somme qu'il aurait reçue à titre de prime de rapatriement. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

65. Un membre du personnel a eu un comportement inapproprié envers une personne plus jeune, également membre du personnel, mais n'ayant pas la qualité de fonctionnaire. Il s'est également livré à de nombreuses activités extérieures et a publié des contenus inappropriés sur les médias sociaux. L'ancienneté a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : rejeté pour irrecevabilité par le Tribunal du contentieux administratif.

66. Un membre du personnel s'est livré à une activité extérieure non autorisée en utilisant les moyens informatiques et les moyens de communication de l'ONU. Il s'agit de la deuxième affaire impliquant le même comportement précédemment sanctionné. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

E. Agressions physiques ou verbales

67. Un membre du personnel a agressé physiquement son conjoint. L'ancienneté a été retenue comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

68. Un membre du personnel a blessé physiquement un autre membre du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire lors d'une altercation domestique. Le contexte et les circonstances de l'altercation ont été retenus comme circonstances atténuantes. *Décision* : rétrogradation avec suspension, pendant trois ans, de la faculté de prétendre à une promotion et mesure d'encadrement consistant en un cours de gestion de la colère et une formation axée sur la sensibilisation aux questions de genre. *Recours* : aucun.

F. Exploitation et atteintes sexuelles

69. Un membre du personnel a exploité sexuellement un autre membre du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire et fourni de fausses informations concernant une demande de congé. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement et amende équivalant à un mois de traitement. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : Le Tribunal du contentieux administratif a confirmé la sanction et un recours a été formé devant le Tribunal d'appel, qui n'a pas encore statué.

70. Un membre du personnel a eu un rapport sexuel non consenti avec un consultant. *Décision* : renvoi. Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

71. Un membre du personnel a commis des violences sexuelles contre une personne mineure. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le Tribunal du contentieux administratif a confirmé la sanction. Le délai de recours de l'ancien membre du personnel devant le Tribunal d'appel n'a pas encore expiré.

72. Un membre du personnel a eu des relations sexuelles avec deux mineurs et entravé l'enquête. *Décision* : sanction de « cessation de service » infligée après la cessation de service effective (voir par. 25). Le nom du membre du personnel a été inscrit dans ClearCheck. *Recours* : aucun.

G. Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité

73. Un membre du personnel n'a pas signalé une allégation d'exploitation et atteintes sexuelles, a activement tenté de dissimuler des informations y relatives et a entravé et empêché la conduite de l'enquête. Il a également tenté d'entraver le bon déroulement de l'enquête menée sur son comportement. *Décision* : renvoi. *Recours* : Le Tribunal du contentieux administratif a confirmé la sanction. Le délai de recours de l'ancien membre du personnel devant le Tribunal d'appel n'a pas encore expiré.

74. Un membre du personnel, sachant qu'un autre membre du personnel avait été impliqué dans une affaire concernant des allégations d'exploitation et atteintes sexuelles au motif qu'il n'avait pas signalé ces allégations, a participé activement à une tentative de dissimulation d'informations sur cette affaire. Il a également entravé le bon déroulement de l'enquête menée sur son propre comportement. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : Le Tribunal du contentieux administratif a confirmé la sanction. Le délai de recours de l'ancien membre du personnel devant le Tribunal d'appel n'a pas encore expiré.

75. Un membre du personnel, sachant que des collègues avaient été impliqués dans une affaire concernant des allégations d'exploitation et atteintes sexuelles, a participé à une tentative de dissimulation des allégations. *Décision* : rétrogradation avec suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun.

H. Irrégularités en matière d'achats

76. Un membre du personnel chargé des achats a utilisé un compte de messagerie officiel pour se livrer à des activités extérieures non autorisées et a omis de révéler un conflit d'intérêts. *Décision* : cessation de service, avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

I. Autres

77. Un membre du personnel a omis de révéler un conflit d'intérêts dans plusieurs procédures de recrutement et a visionné et commenté des contenus pornographiques sur un téléphone portable fourni par l'ONU. Le fait qu'il ait reconnu les faits a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

78. À plusieurs reprises, un membre du personnel n'a pas obtenu l'autorisation d'héberger un invité dans un logement fourni par l'ONU. *Décision* : perte de deux

échelons de classe. Les frais d'hébergement pour la période concernée ont été recouverts. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

79. Un membre du personnel a fait un usage personnel excessif des moyens informatiques et des moyens de communication de l'ONU. *Décision* : blâme écrit, perte de trois échelons de classe et suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

80. Un membre du personnel a conduit un véhicule de l'ONU sous l'emprise de l'alcool. Des circonstances atténuantes ont été retenues. *Décision* : rétrogradation avec suspension, pendant deux ans, de la faculté de prétendre à une promotion. *Recours* : aucun (sanction acceptée).

81. Un membre du personnel a fait un usage abusif d'un véhicule de l'ONU et violé les restrictions liées au couvre-feu. Le fait qu'il ait reconnu les faits a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : blâme écrit avec perte de deux échelons de classe et suspension, pendant un an, du droit à toutes augmentations de traitement. *Recours* : aucun.

82. Un membre du personnel travaillant dans le domaine de l'information publique a publié, sans autorisation, des commentaires politiques concernant le pays hôte et l'Organisation dans les médias sociaux. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

83. Un membre du personnel a photographié un responsable d'un État Membre à l'aide d'un téléphone portable fourni par l'ONU, a diffusé l'une des photographies qui a ensuite été publiée en ligne et n'a pas coopéré dans l'enquête y relative. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

84. Un membre du personnel a envoyé un courriel contenant des propos homophobes à plusieurs personnes extérieures à l'Organisation. Le fait qu'il ait reconnu les faits a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

85. Un membre du personnel a envoyé à une personne extérieure à l'ONU des textos sexuellement explicites contenant des propos haineux. Le fait qu'il ait reconnu les faits a été retenu comme circonstance atténuante. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : aucun.

86. Un membre du personnel a manqué à ses obligations privées découlant de trois jugements et omis de fournir les informations demandées officiellement sur les mesures prises pour honorer ces obligations. *Décision* : suspension, pendant deux ans, du droit à toutes augmentations de traitement et blâme écrit. *Recours* : aucun.

87. Un membre du personnel a triché à l'examen lors d'une procédure de recrutement. *Décision* : cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement. *Recours* : Le Tribunal du contentieux administratif a confirmé la sanction.

IV. Données concernant les affaires introduites et closes au cours de la période considérée

A. Affaires closes au cours de la période considérée

88. Les tableaux figurant dans la présente section renseignent sur le nombre et l'issue des affaires closes au cours de la période considérée, y compris celles qui n'ont pas donné lieu à l'application de mesures disciplinaires. Des informations sont également fournies au sujet des recours formés devant le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel à l'encontre des mesures disciplinaires imposées depuis le 1^{er} juillet 2009.

89. En règle générale, la durée de l'instance disciplinaire varie en fonction de la complexité de l'affaire, de la force des éléments de preuve fournis à l'occasion du renvoi au Bureau des ressources humaines, ainsi que de la nécessité ou non d'obtenir tout éclaircissement après examen par ce dernier. La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel concernant la norme de preuve et la fiabilité des déclarations des témoins, ainsi que le renforcement de l'analyse de la proportionnalité continuent d'ajouter à la rigueur de l'examen auquel doit se livrer le Bureau des ressources humaines et exige souvent que les entités chargées d'enquêter recueillent des preuves supplémentaires¹².

90. La durée de traitement d'une affaire dépend également du délai imparti au membre du personnel pour répondre aux allégations portées contre lui et à toute autre information utile recueillie par le Bureau des ressources humaines au cours de l'instance disciplinaire. Une fois que le membre du personnel a répondu aux allégations, il est souvent nécessaire de solliciter des compléments d'information de la part de l'entité chargée d'enquêter, après quoi le membre du personnel a de nouveau la possibilité de présenter ses observations¹³. Les demandes de prorogation présentées par les membres du personnel ou le Bureau de l'aide juridique au personnel pour répondre aux communications du Bureau des ressources humaines expliquent également la durée des instances. Étant donné que certains éléments, qui peuvent demander plus ou moins de temps, échappent au contrôle de 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.

91. Les tableaux 1 et 2 rendent compte des affaires portées devant le Bureau des ressources humaines avant et pendant la période considérée et closes au cours de celle-ci, ainsi que de la durée moyenne des affaires, par entité. Au cours de la période considérée, 163 affaires ont été clôturées et 84 sanctions imposées. Ces chiffres n'ont été dépassés que par ceux de 2011 (271 affaires clôturées et 113 sanctions imposées), année où le Bureau des ressources humaines a eu pour la dernière fois un important arriéré de dossiers à traiter. Le délai moyen de traitement des affaires a été 13,8 mois, ce qui représente une augmentation importante par rapport à la période terminée le

¹² 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. Voir aussi l'affaire *Kennedy* (2021-UNAT-1184).

¹³ 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* (jugement UNDT/2012/010 et arrêt 2012-UNAT-277).

31 décembre 2020 (11,2 mois) et encore plus importante par rapport à la moyenne des cinq années précédentes, qui était de 8 mois.

92. L'augmentation du délai de traitement des affaires disciplinaires est due à plusieurs facteurs. Un nombre accru de renvois en 2020 et 2021 a entraîné une révision des priorités des affaires à mesure que de nouvelles allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, de harcèlement sexuel ou de fraude grave ont été rapportées. En outre, les enquêtes étant plus approfondies, le volume de documents justificatifs à examiner était de plus en plus important. Les effets précédemment signalés des ajustements apportés aux pratiques de travail pendant la pandémie ont continué d'avoir une incidence sur le temps requis pour traiter les affaires. En outre, le nombre de recours formés devant le Tribunal du contentieux administratif et le nombre de jours d'audience ont augmenté. Enfin, du fait de la mobilité du personnel, des affaires souvent anciennes ont été réassignées à de nouveaux membres du personnel qui connaissaient mal la procédure disciplinaire détaillée. Comme le montrent les données relatives aux neuf premiers mois de l'année (voir sect. V), il y a eu moins de renvois en 2022, ce qui a favorisé l'accélération du traitement des affaires, la durée moyenne de l'instance disciplinaire atteignant 12,7 mois. L'évaluation comparative du temps nécessaire au Bureau des ressources humaines pour entamer une instance disciplinaire dans les cas simples (par opposition aux cas complexes) devrait être pilotée en 2023, une fois que les ressources auront été répertoriées.

Tableau 1

Issue des affaires closes entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021^a

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>
Renvoi	2
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement	61
Autres mesures disciplinaires	21
Mesures administratives	16
Classement sans suite	3
Absence de suite disciplinaire	15
Cessation de service avant ou après la saisine du Bureau des ressources humaines, mais avant la conclusion de l'instance disciplinaire	33
Autres	3
Total	154^b

^a Les affaires closes en 2021 ont été signalées en 2021 ou au cours des périodes considérées précédentes.

^b On compte 154 décisions ; 7 décisions ont permis de clore 16 affaires : 6 sanctions de cessation de service ont permis de clore 13 affaires au total, et le versement d'une note au dossier administratif d'un ancien membre du personnel a permis de clore 3 affaires. En outre, 163 affaires ont été clôturées en 2021.

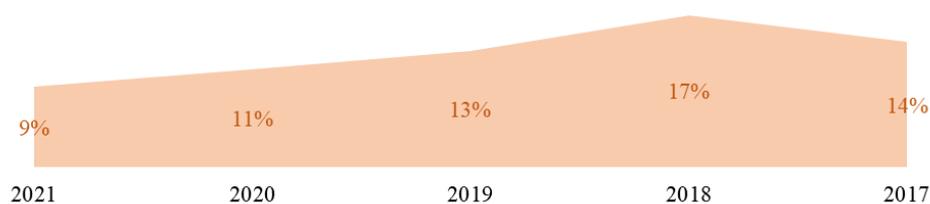
Tableau 2
**Délai nécessaire pour clore les affaires traitées entre le 1^{er} janvier
 et le 31 décembre 2021, par entité chargée de l'enquête**

(En mois)

<i>Nombre d'affaires</i>	<i>Délai nécessaire pour clore les affaires</i>
Fonctionnaire d'administration/spécialiste des ressources humaines	6,7
Département de la sûreté et de la sécurité	29,7
Comité d'enquête	13,4
Bureau des services de contrôle interne	14,2
Groupe des enquêtes spéciales	10,2
Bureau de l'audit et des investigations du Programme des Nations Unies pour le développement	23,0

93. Quinze des 163 affaires menées à terme au cours de la période considérée, soit 9 %, n'ont pas été traitées par la voie disciplinaire. Ce chiffre est conforme aux pourcentages des affaires non poursuivies au cours des quatre périodes annuelles précédentes. Les données comparatives pour la période considérée et les quatre périodes annuelles précédentes sont présentées dans la figure I¹⁴. Elles montrent que la part des affaires n'ayant donné lieu à aucune suite disciplinaire est comprise entre 9 % et 17 % du total, signe que l'examen des affaires renvoyées est rigoureux et non qu'il existe une quelconque défaillance de la part des entités chargées d'enquêter ou des responsables qui sont à l'origine des renvois.

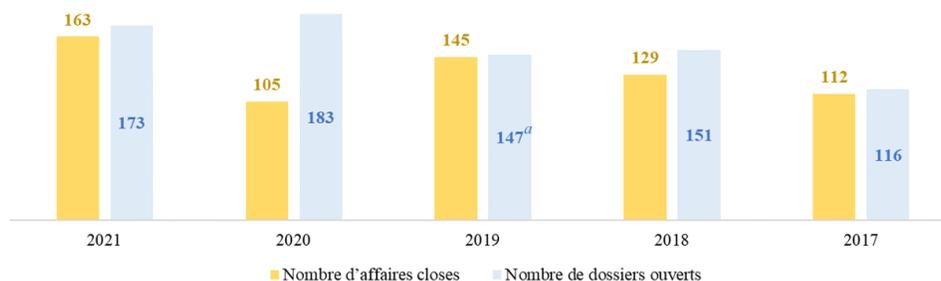
Figure I
Pourcentage d'affaires closes qui n'ont donné lieu à aucune suite disciplinaire



94. Parmi les cas de conduite répréhensible dont le Bureau des ressources humaines a été saisi en 2021, 33 concernaient des membres du personnel qui avaient cessé leurs fonctions avant la conclusion de l'enquête ou de l'instance disciplinaire (démissions et expiration du contrat, par exemple). Dans ces différents cas, une note sur l'affaire a été versée au dossier administratif du membre du personnel. La plupart de ces affaires ont été réglées dans un délai moyen de 8,6 mois.

¹⁴ Pour l'année close le 30 juin 2017 (voir la note de bas de page 1 concernant la modification des périodes considérées après 2017), le pourcentage était de 12 %. En 2011, 92 des 271 affaires clôturées, soit 34 %, n'ont donné lieu à aucune sanction.

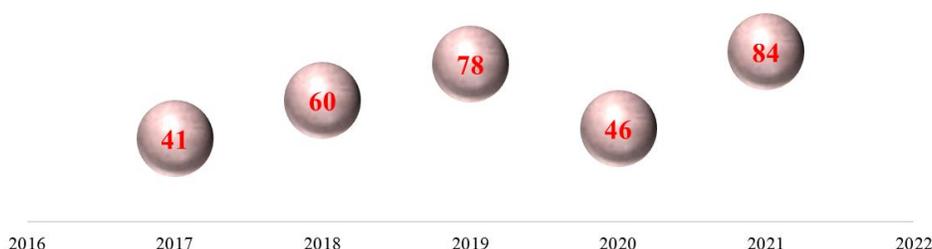
Figure II
Affaires closes au cours de la période considérée et des quatre périodes annuelles précédentes¹⁵



^a Il a d'abord été dit que 146 affaires avaient été introduites en 2019, mais en réalité, il y en a eu 147.

95. On constate une augmentation du nombre d'affaires clôturées au cours de la période considérée par rapport aux quatre périodes annuelles précédentes : 84 mesures disciplinaires ont été imposées¹⁶, ce qui est nettement supérieur au nombre moyen de mesures disciplinaires imposées au cours des quatre dernières périodes annuelles (56 mesures). L'augmentation du nombre de sanctions imposées peut s'expliquer en partie par la clôture d'une affaire groupée mettant en cause 30 membres du personnel concernant de fausses demandes de remboursement de frais médicaux. La figure ci-après présente des données comparatives sur les mesures disciplinaires imposées pendant la période considérée et les quatre périodes annuelles précédentes.

Figure III
Mesures disciplinaires imposées



96. La charge de travail du Bureau des ressources humaines en matière disciplinaire comprend également la représentation du Secrétaire général devant le Tribunal du contentieux administratif lorsqu'un recours a été formé dans ce type d'affaires, notamment en cas de sursis à exécution de la décision ou dans les affaires les plus complexes de licenciement pour faits antérieurs. En outre, le Bureau des ressources humaines conseille le Secrétaire général adjoint chargé du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité en ce qui concerne les demandes de placement en congé administratif sans traitement. Il a aussi participé à des groupes

¹⁵ Pour l'année terminée le 30 juin 2017, ce chiffre était de 136.

¹⁶ Ce nombre correspond à la clôture de 91 dossiers car la mesure disciplinaire prononcée a mis fin à deux instances concernant cinq membres du personnel et trois affaires ont été clôturées qui concernaient un seul membre du personnel.

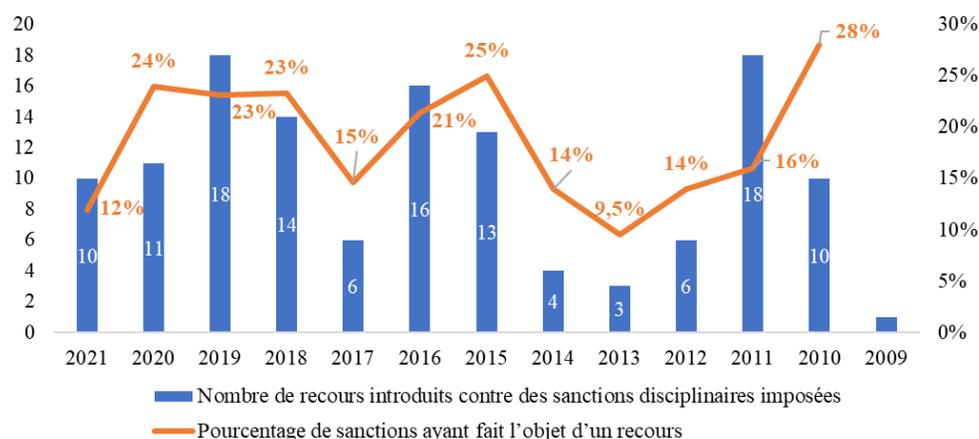
de travail et à des comités qui élaborent des politiques relatives aux problèmes de déontologie, et notamment à l'Équipe spéciale pour l'éradication du racisme. Le Bureau fournit aussi régulièrement des conseils aux autres bureaux sur le traitement des plaintes pour conduite prohibée, ce qui tend à mobiliser des ressources importantes.

B. Recours contre les sanctions disciplinaires

97. Le membre du personnel à l'encontre duquel une sanction disciplinaire a été prononcée peut saisir le Tribunal du contentieux administratif¹⁷. Entre 15 % et 25 % des mesures imposées au cours d'une période annuelle font l'objet d'un recours. Au cours de la période précédente, qui s'est terminée le 31 décembre 2020, un recours avait été formé dans 11 affaires, soit 24 %. Pour la période actuelle, 10 mesures disciplinaires ont fait l'objet d'un recours, ce qui représente 12 % des mesures imposées.

Figure IV

Recours introduits contre des sanctions disciplinaires imposées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2021¹⁸



98. Les deux juridictions accordent beaucoup d'attention à la question de savoir si les faits sur lesquels reposent les mesures disciplinaires ont été établis conformément à la norme applicable. Le Tribunal du contentieux administratif continue de procéder à un examen détaillé de la proportionnalité de la sanction imposée, en particulier lorsque l'affaire peut donner lieu à l'adoption d'une sanction autre que la cessation de service ou le renvoi. Le tableau 3 renseigne sur l'issue définitive des recours formés devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel contre

¹⁷ Au cours des premières années d'existence du nouveau système d'administration de la justice, le Tribunal du contentieux administratif et le Tribunal d'appel des Nations Unies ont été saisis de recours introduits contre des mesures disciplinaires imposées tant avant le 1^{er} juillet 2009, sous le régime de l'ancien système d'administration de la justice, qu'après cette date. Les données sur l'issue des recours introduits contre les mesures imposées avant le 1^{er} juillet 2009 ne figurent pas dans la présente section.

¹⁸ Pour la période antérieure à 2018, lorsque les chiffres étaient fournis sur la base d'une année financière se terminant le 30 juin, les chiffres correspondants étaient de 8 pour 2009/10, 16 pour 2010/11, 7 pour 2011/12, 5 pour 2012/13, 2 pour 2013/14, 7 pour 2014/15, 17 pour 2015/16 et 12 pour 2016/17.

les sanctions disciplinaires imposées au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2021.

Tableau 3

Issue des recours introduits contre des sanctions disciplinaires imposées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2021

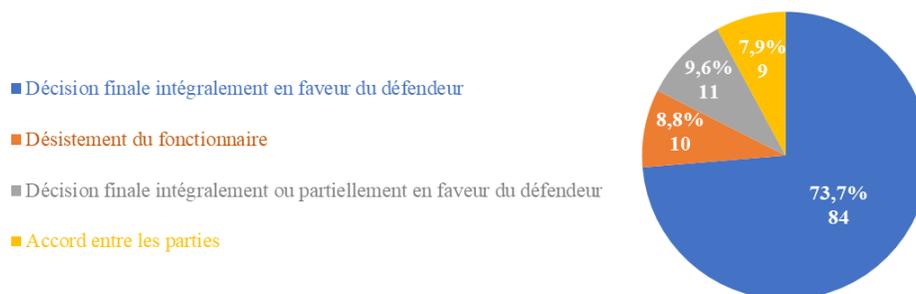
Décision	Nombre	Pourcentage
Décision finale intégralement en faveur du défendeur ^a	84	73,7
Désistement du membre du personnel	10	8,8
Décision finale intégralement en faveur du membre du personnel ^b	7	6,1
Décision finale partiellement en faveur du membre du personnel	4	3,5
Accord entre les parties	9	7,9
Total	114	100
Recours du membre du personnel en instance devant le Tribunal du contentieux administratif ou le Tribunal d'appel ou délai de recours devant le Tribunal d'appel non encore expiré	16	

^a Ce chiffre comprend les cas de figure suivants : le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif et le membre du personnel ne se pourvoit pas devant le Tribunal d'appel ; le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif et devant le Tribunal d'appel ; le membre du personnel obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif, mais le défendeur l'emporte devant le Tribunal d'appel.

^b Ce chiffre tient compte des cas de figure suivants : le défendeur obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif, mais le membre du personnel l'emporte devant le Tribunal d'appel ; le membre du personnel obtient gain de cause devant le Tribunal du contentieux administratif et le défendeur ne se pourvoit pas devant le Tribunal d'appel.

Figure V

Issue des recours introduits contre les sanctions disciplinaires imposées entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2021 (au 27 octobre 2022)



C. Dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines

99. Les tableaux et figures de la présente section renseignent sur le nombre et la nature des affaires renvoyées au Bureau des ressources humaines pour suite disciplinaire au cours de la période considérée, ainsi que sur le nombre de dossiers ouverts au cours des quatre périodes annuelles précédentes.

100. Le nombre de dossiers ouverts au cours de la période considérée montre une augmentation par rapport au nombre moyen de dossiers ouverts au cours des quatre périodes annuelles précédentes.

Figure VI
Dossiers ouverts par le Bureau des ressources humaines au cours de la période considérée et des quatre périodes annuelles précédentes¹⁹



101. Le pourcentage de dossiers ouverts au cours de la période à l'examen qui concernent des fonctionnaires des services extérieurs est de 73,4 %. Les données comparatives pour cette période et les quatre périodes annuelles précédentes sont présentées ci-après²⁰. Le pourcentage d'affaires qui concernent des missions est à peu près semblable à celui des périodes précédentes.

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

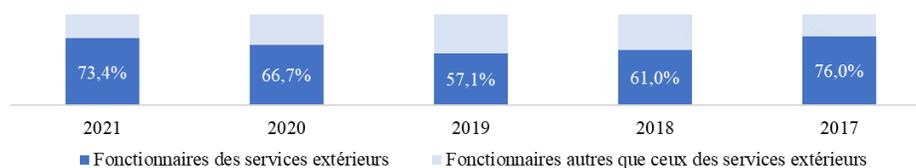
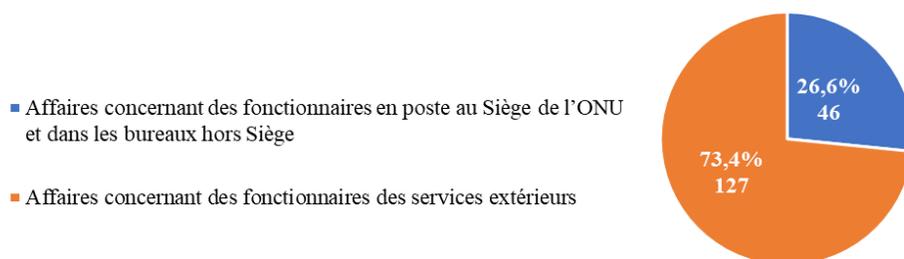


Figure VIII
Origine des affaires renvoyées au Bureau des ressources humaines entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021



¹⁹ Pour l'année terminée le 30 juin 2017, le chiffre était de 123.

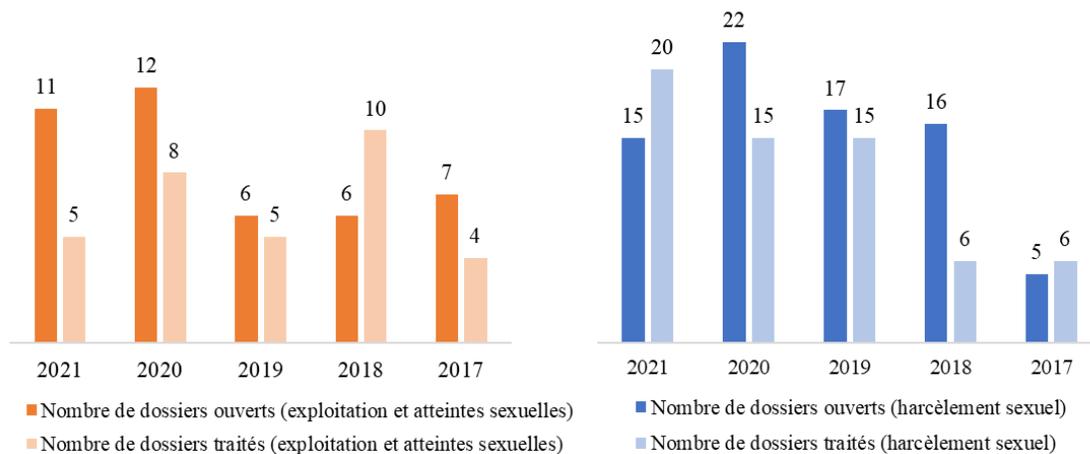
²⁰ Pour l'année terminée le 30 juin 2017, le chiffre était de 70 %.

Tableau 4
Dossiers ouverts entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021, par type de faute²¹

Type de faute	Nombre
Abus d'autorité, harcèlement et discrimination	33
Voies de fait et comportements violents	8
Manquement à l'obligation de signaler une irrégularité	1
Comportement déplacé ou perturbateur	11
Fraude, fausses déclarations et fausses attestations	67
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	6
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique	1
Irrégularités en matière d'achats	7
Exploitation et atteintes sexuelles	11
Vol ou détournement	2
Activités extérieures non autorisées	13
Violation de la législation nationale	3
Autres	10
Total	173

102. On trouvera dans la figure IX des données comparatives concernant les affaires relevant de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel renvoyées pour suite disciplinaire au cours de la période considérée et des quatre périodes annuelles précédentes.

Figure IX
Affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel renvoyées pour suite disciplinaire au cours de la période considérée et des quatre périodes annuelles précédentes



²¹ Le nombre d'affaires renvoyées au Bureau par type de faute varie considérablement d'une année sur l'autre. On trouvera néanmoins des données comparatives dans la figure XIX.

103. On ne peut guère dégager de véritables tendances à partir des données relatives aux instances disciplinaires car les informations ne concernent qu'un faible pourcentage (0,005 %) de l'effectif total (36 000 personnes), mais on peut noter que la probabilité qu'un membre du personnel soit impliqué dans une procédure disciplinaire est extrêmement faible. Il est possible que l'augmentation du nombre de cas de harcèlement sexuel par rapport à 2017 soit due aux efforts ciblés déployés par l'administration, et notamment la confirmation publique par le Secrétaire général, début 2018, qu'une politique de tolérance zéro serait appliquée concernant le harcèlement sexuel à l'ONU, la promulgation de la politique révisée sur le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel (ST/SGB/2019/8) et la création de neuf postes au Bureau des services de contrôle interne pour enquêter sur les allégations de harcèlement sexuel. L'accent mis sur la responsabilité et l'adoption de sanctions dans un bureau, une mission ou une autre entité est perçu positivement par le personnel en général, et plus particulièrement dans les endroits où des mesures sont prises.

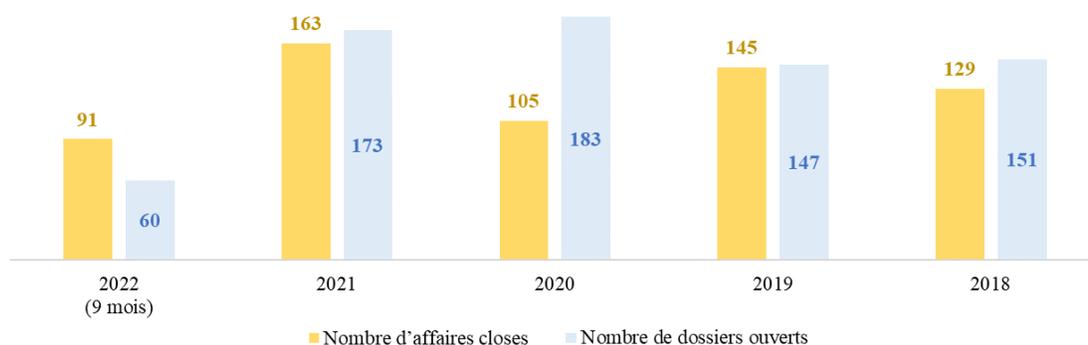
V. Données relatives à la période allant du 1^{er} janvier au 30 septembre 2022

Tableau 5
Issue des affaires closes entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2022

<i>Décision</i>	<i>Nombre</i>
Renvoi	3
Cessation de service, avec préavis ou indemnité en tenant lieu et avec ou sans indemnité de licenciement	32
Autres mesures disciplinaires	13
Mesures administratives	1
Classement sans suite	1
Absence de suite disciplinaire	13
Cessation de service avant ou après la saisine du Bureau des ressources humaines, mais avant la conclusion de l'instance disciplinaire	16
Autres	8
Total	87^a

^a On compte 87 décisions. Quatre décisions ont permis de clore plus d'une affaire. Au total, 91 affaires ont été clôturées au cours de la période de neuf mois.

Figure X
Affaires introduites et closes au cours de la période de neuf mois se terminant le 30 septembre 2022 et des quatre périodes annuelles précédentes^a



^a Pendant la période de neuf mois, 48 sanctions disciplinaires ont été prononcées ; 14 % n'ont donné lieu à aucune suite disciplinaire.

Figure XI
Proportion des dossiers ouverts qui concernent les fonctionnaires des services extérieurs

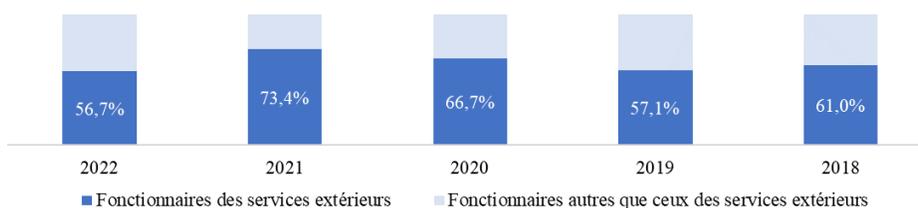


Tableau 6
Dossiers ouverts entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2022, par type de faute

Type de faute	Nombre
Abus d'autorité, harcèlement et discrimination	10
Voies de fait et comportements violents	5
Comportement déplacé ou perturbateur	2
Fausse déclarations et fausses attestations	19
Utilisation abusive de matériel de l'Organisation	1
Utilisation abusive des moyens informatiques et des moyens de communication, fautes qui concernent l'informatique	4
Irrégularités en matière d'achats	1
Exploitation et atteintes sexuelles	1
Vol ou détournement	5
Activités extérieures non autorisées	7
Violation de la législation nationale	2
Autres	3
Total	60

VI. Faits constitutifs d'infraction pénale

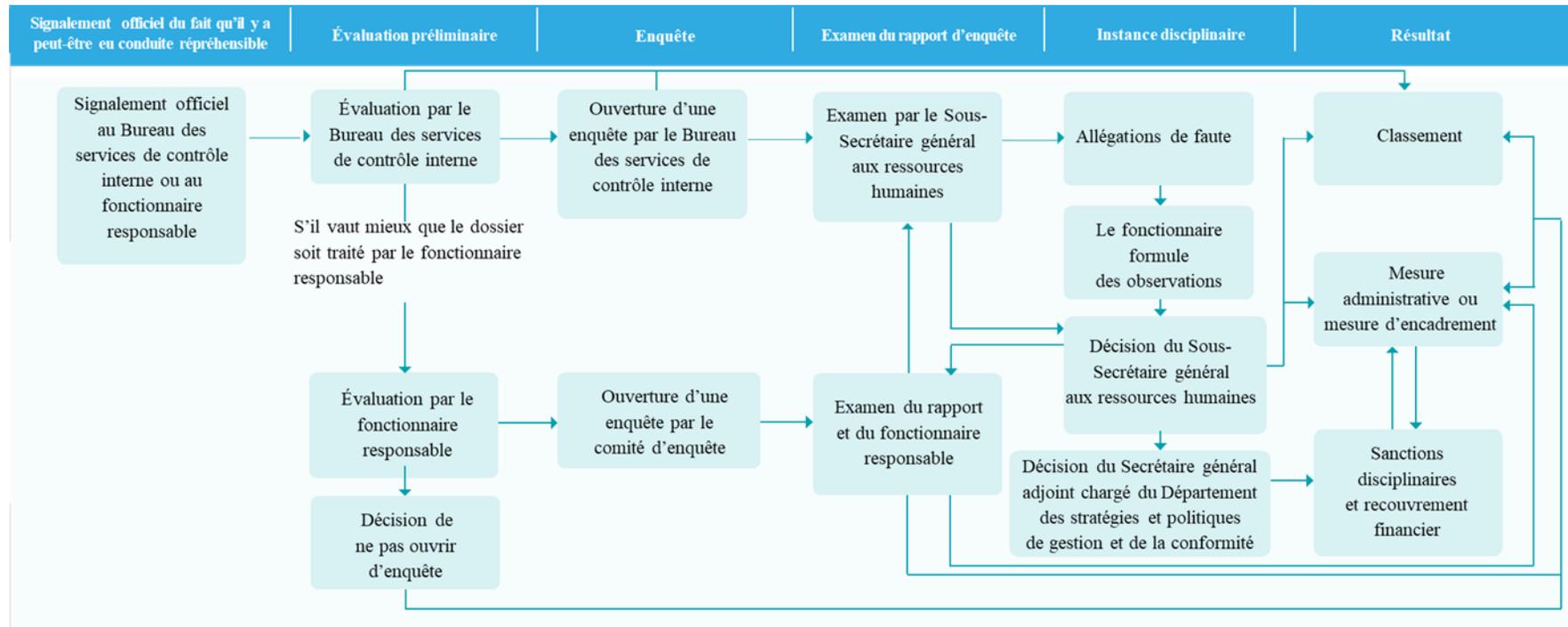
104. Dans sa résolution [59/287](#), l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'intervenir dans les meilleurs délais en cas de faute professionnelle ou d'infraction pénale avérées et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Au cours de la période considérée, 39 affaires nées d'allégations crédibles d'infraction pénale imputable à un fonctionnaire ou expert en mission au service de l'Organisation ont été renvoyées aux États Membres.

105. Toutes les affaires renvoyées pour faits constitutifs d'infraction pénale au cours de la période considérée étaient des cas de fraude aux prestations ou de corruption. Quelque 74,5 % sont des affaires disciplinaires signalées dans le présent rapport, 20,5 % sont des affaires qui restent à l'étude en vue d'une éventuelle mesure disciplinaire et 5 % ont été clôturées en 2022.

VII. Conclusion

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

Annexe I

Enquête et instance disciplinaire²²

²² Le présent organigramme, accompagné d'une présentation générale de l'enquête et de l'instance disciplinaire, figure dans le guide en ligne relatif à la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/8](https://hr.un.org/united-to-respect) intitulé « Ensemble pour le respect », p. 42 à 45 (voir <https://hr.un.org/united-to-respect>).