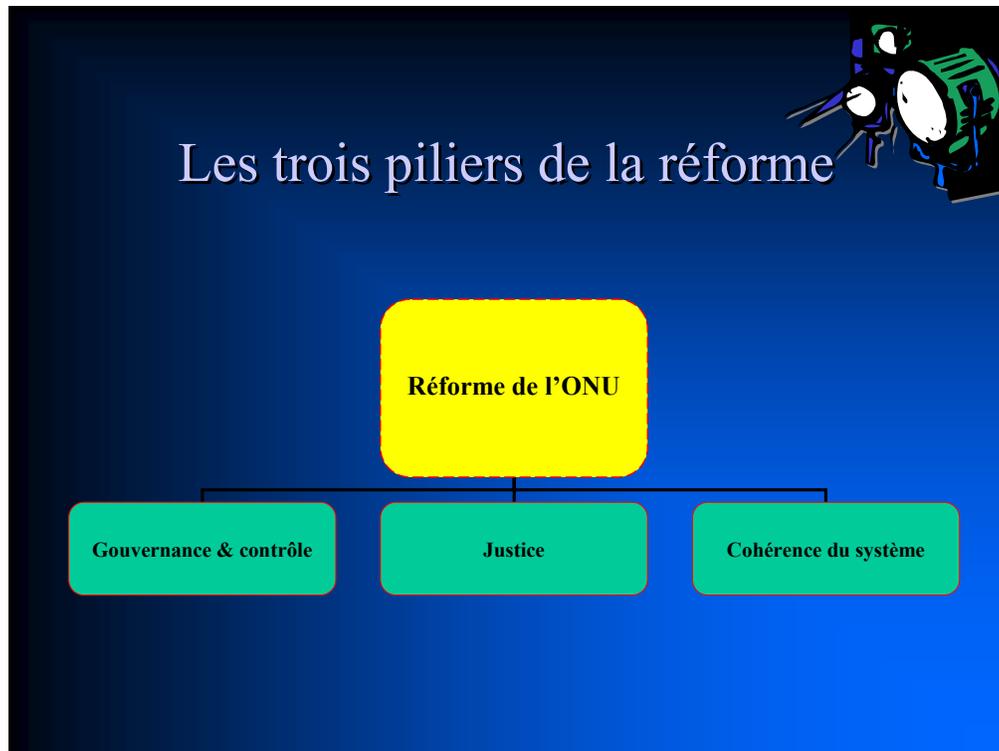




Mesures Disciplinaires



Les trois piliers de la réforme



- Sommet mondial de 2005 investir dans l'ONU pour lui donner les moyens de sa vocation mondiale

- Gestion, administration
- Dépassé dysfonctionnel inefficace et déficient
- Objectifs du millénaire

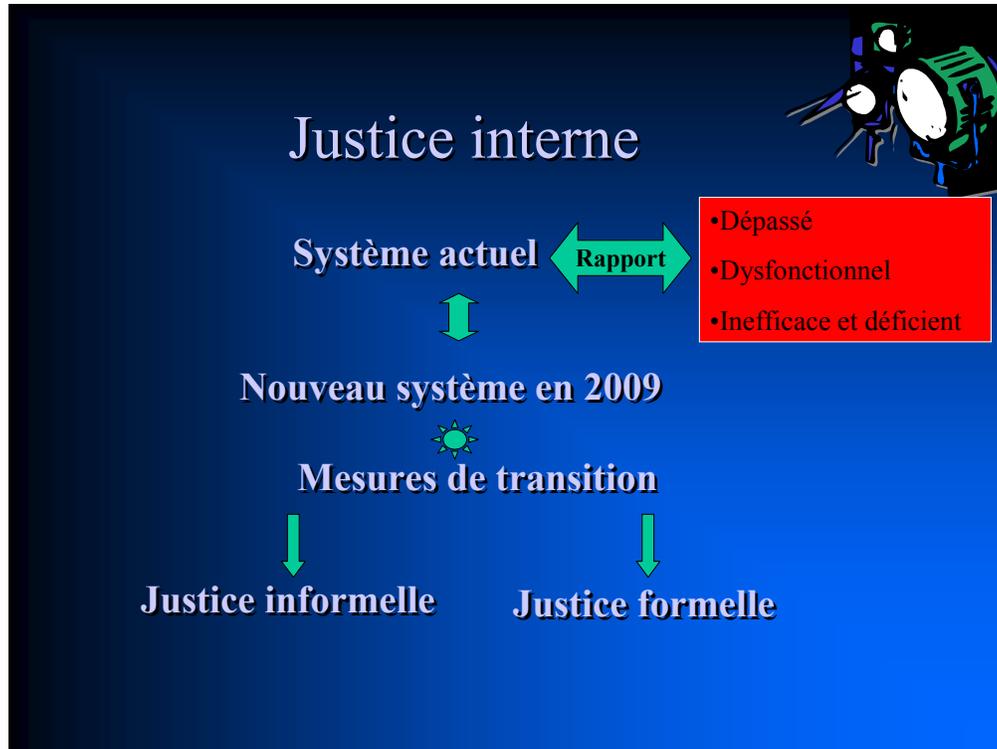
Réforme du système de justice Actuel



Recommandations des experts

- Décentralisation
- Juridiction spéciale
- Accélération des délais
- Harmonisation des procédures

- La décentralisation sera organisée avec des structures pour chaque entité
- Ces juridictions spéciales seront plus adaptées
- Les procédures notamment pour les enquêtes sont flou et laissent place à l'improvisation
- Le nouveau système débutera le 1er janvier 2009



L'Organisation des Nations Unies bénéficie d'immunités et de privilèges et a développé son propre système de justice interne. Outre plusieurs procédures dites informelles, le système comporte deux niveaux de procédures dites formelles. Le premier niveau mène devant l'un des deux organes de justice interne en place à Genève, qui ont un pouvoir de recommandation uniquement (ces organes conseillent le Secrétaire général); le second niveau étant celui du [Tribunal administratif des Nations Unies](#) à New York, dont les décisions sont obligatoires.

Discuter de la situation litigieuse avec la (les) personne(s) concernée(s);

Justice informelle :

Demander à l'[Ombudsman](#) d'agir comme médiateur/conciliateur afin d'aider au dialogue et à la résolution du litige;

Demander à un(e) ou des fonctionnaire(s) du Service de la gestion des ressources humaines de votre organisation de vous assister, dans le cadre de leurs tâches officielles, dans la résolution informelle du cas ou dans l'interprétation d'une disposition ou d'un droit contractuel;

Obtenir l'assistance ou le conseil d'un membre du Groupe de conseils de Genève, du Service social ou de vos représentants du personnel;

Bénéficier des procédures de conciliation au sein de la Commission paritaire de recours (disposition [111.2 \(b\)](#) du Règlement du personnel).

Nouveau système De Justice



- **Décentralisé**
- **Rationalisé**
- **indépendant**



Aperçu de l'appareil administratif concernant les affaires disciplinaires

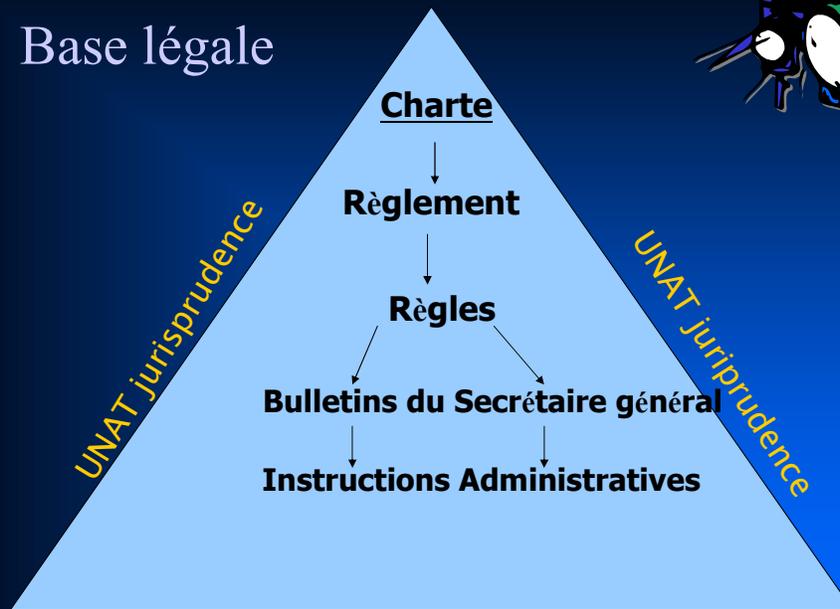
Règles régissant la conduite des fonctionnaires^[1]

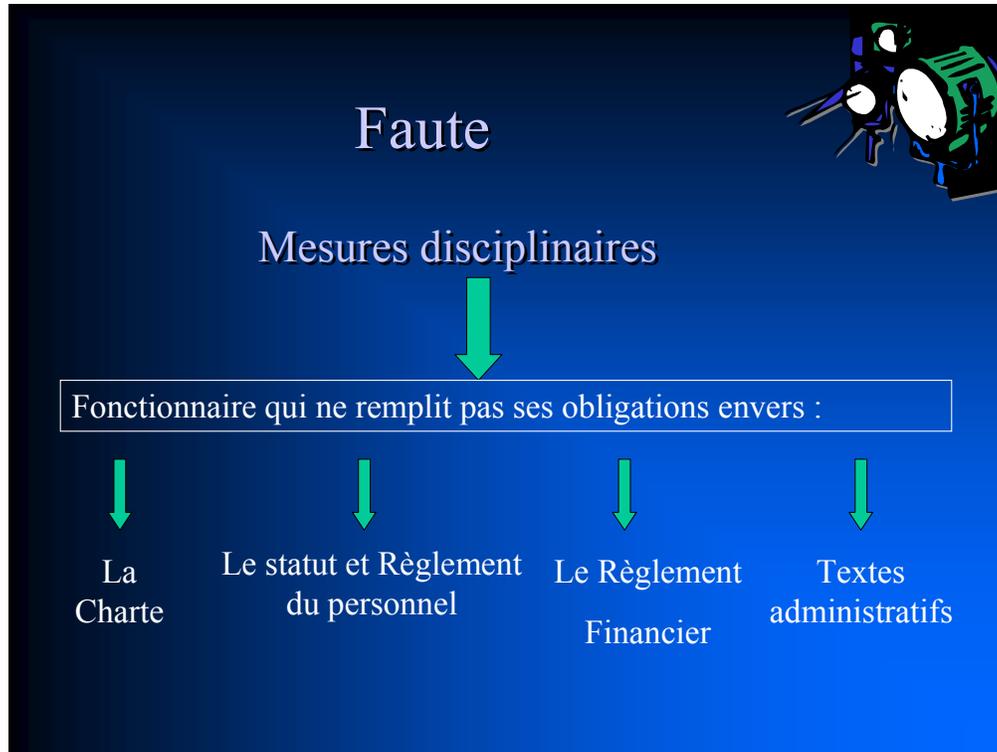
Aux termes du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, « la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de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

Le chapitre premier du Statut 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.

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 », publié à la demande de l'Assemblée générale.

Base légale





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 révisées^[1], contient d'autres exemples de conduite pour laquelle des mesures disciplinaires peuvent être appliquées.

[1] 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.

Autre mesures



- Remontrances écrites ou orales
- Mises en garde et lettre d'avertissement
- Suivi du comportement professionnel

Mesures disciplinaires



3 phases

Phase
pré
disciplinaire

Phase
disciplinaire

Recours

Formation appropriée pour chaque fonctionnaire susceptible d'exercer des fonctions qui impliquent la mise en place de procédures disciplinaires

Phase pré-disciplinaire

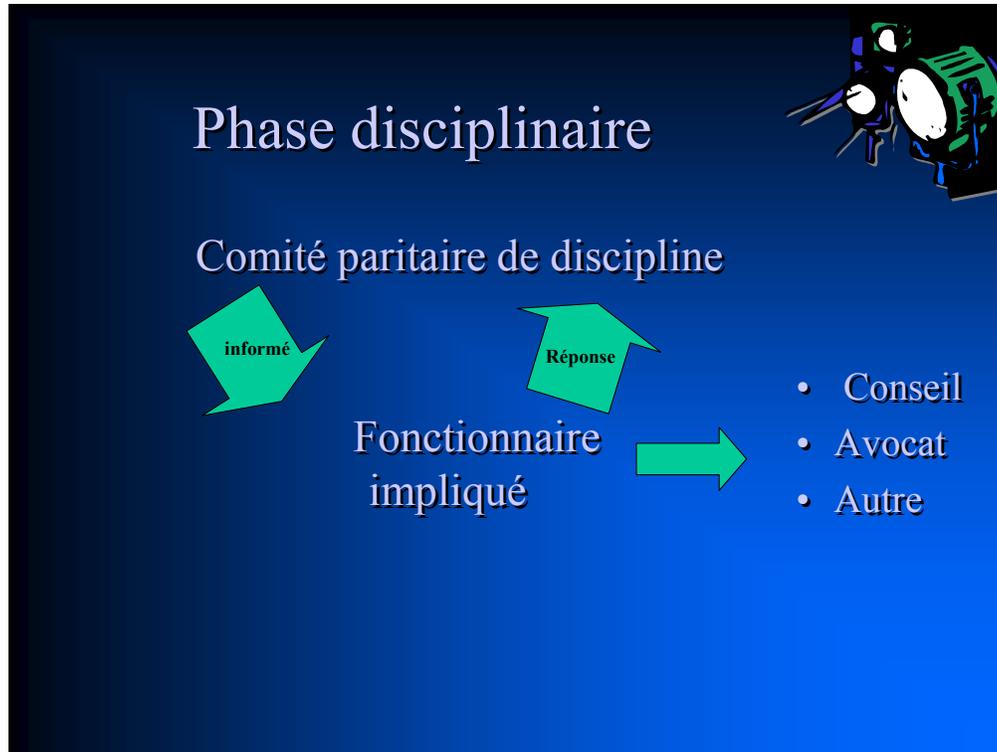


- Obligation pour chaque fonctionnaire de signaler une mauvaise conduite
- Vérification des faits : investigation
- Consultation d'avis juridiques
- Procédures séquentielles
- Transmission des éléments à charge
- Congé administratif pendant l'enquête
- Évaluation du rapport d'enquête

Le mandat de l'investigateur sera présenté à la personne accusée (OIOS, Sécurité, Peaceskeaping) procédure juste

Dés sa notification le staff pourra être aidé/

L'évaluation sera conduite sur la base d'un avis juridique



Procédures juridiques formelles (premier niveau)

Si les méthodes informelles échouent à résoudre un litige, celui-ci peut être soumis à l'un des deux organes de justice interne basés à Genève:

La [Commission paritaire de recours](#) (CPR), si vous contestez une décision administrative;

Le [Comité paritaire de discipline](#) (CPD), si vous faites l'objet d'allégations de faute.

Procédure juridique formelle (deuxième niveau)

Si, après le premier niveau, vous êtes en désaccord avec la décision finale du Secrétaire général sur votre cas (ou du Haut Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, pour les cas disciplinaires du HCR), le litige peut seulement être résolu en le soumettant pour décision au [Tribunal administratif des Nations Unies](#) basé à New York. Il s'agit du deuxième et dernier niveau.

Phase disciplinaire



- Eléments à charge (sur la base de l'enquête)
- Garantie d'une procédure régulière
- Notification écrite des faits
- Droit de faire appel à un conseil
- Possibilité de répondre aux allégations

Délais



- 30 jours : révision d'une décision administrative
- 45 jours : réponse
- 30 jours après la réponse - Dossier remis au Tribunal des contentieux
- Après 45 jours : Tribunal d'appel

Recours



- Recours auprès du Secrétaire général
- Demande de suspension d'action
- Tribunal des Nations Unies

Futur :

- Tribunal des contentieux
- Tribunal d'appel

Les dispositions 110.7 (d) et 111.2 (i) prévoient qu'un fonctionnaire a la possibilité de faire présenter son recours ou son cas devant la Commission paritaire de recours ou le Comité paritaire de disciplinaire par un conseil, à ses propres frais. Faire appel à un membre du Groupe des Conseils est toutefois exempt de frais, car les personnes qui y sont inscrites mettent leurs services à disposition sur une base volontaire (contrairement aux conseils externes). A Genève, vous pouvez contacter directement le Coordinateur du Groupe des conseils de Genève, ou tout autre fonctionnaire ou retraité des Nations Unies désireux de vous offrir son assistance ou ses conseils sur les démarches appropriées à effectuer.

Le Règlement du personnel permet donc la représentation par un conseil externe aussi bien devant la CPR que le CPD. L'article 13 du Règlement du Tribunal administratif des Nations Unies permet aussi la représentation par un conseil externe. Cependant, il est important de noter que vous ne pouvez pas recourir devant un tribunal national au sujet de litiges concernant vos droits contractuels avec les Nations Unies.

Cas constatés



- Abus de pouvoir
- Harcèlement
- Fraude et fausse déclaration
- Vol et détournement
- Exploitation et abus sexuels
- Divers

Période du 1/07/2005 au 30/06/ 2006



Nombre approximatif de fonctionnaires	30 000
Nombre d'affaires menées à terme au cours de la période considérée	42
Congédiements sans préavis	10
Autres mesures disciplinaires après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline	2
Autre mesure disciplinaire après l'examen effectué par le Comité paritaire de discipline	5
Mesure administrative 1	10
Ni mesure disciplinaire ni mesure administrative 2	15

Extrait du document A/61/206

[1] Les mesures administratives comprennent les remontrances adressées par écrit ou oralement, les mises en garde et les lettres d'avertissement, toutes mesures qui sont des moyens importants pour faire respecter des normes de bonne conduite et d'encourager la responsabilité. En outre, lorsqu'un comportement se répercute sur le travail, 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.

[2] Ainsi qu'il a été noté au paragraphe 14 du présent rapport, la décision de ne prendre ni mesure disciplinaire ni mesure administrative est normalement fondée sur l'absence de preuves indiquant qu'il y a eu faute ou irrégularité. Dans certains cas, aucune mesure n'a été prise parce qu'au cours de l'enquête le fonctionnaire a quitté le service de l'Organisation soit pour raison de démission, soit pour raison de compression d'effectifs.

Lorsqu'une enquête portant sur des allégations concernant la conduite d'un fonctionnaire révèle qu'il a pu y avoir activité délictueuse, le Secrétaire général peut décider de renvoyer l'affaire aux autorités nationales compétentes. Au cours de la période considérée, sur les 17 affaires ayant donné lieu à une mesure disciplinaire, une a été renvoyée aux autorités nationales. Au cours de la même période, l'Organisation a également renvoyé aux autorités nationales une affaire dans laquelle le Secrétaire général avait appliqué une mesure disciplinaire avant ladite période. En outre, à la demande des autorités nationales, le Secrétaire général a décidé de lever l'immunité de juridiction dans le cas de quatre fonctionnaires du Secrétariat qui avaient été cités comme auteurs présumés. Il a été décidé de lever l'immunité parce que celle-ci aurait entravé le cours de la justice. La décision dans ce sens ne doit pas être interprétée comme un jugement quant au fond sur les allégations concernant les fonctionnaires en question, qui demeurent innocents tant que leur culpabilité n'a pas été prouvée

Sanctions



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

Abus de pouvoir et harcèlement

Un fonctionnaire a) s'était rendu coupable de harcèlement sexuel envers un autre fonctionnaire; b) avait harcelé un deuxième fonctionnaire; et c) avait entravé une enquête officielle sur des allégations le concernant. *Décision* : rétrogradation d'une classe pour une durée de cinq ans, sans possibilité de promotion pendant cette période.

Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'abus de pouvoir en déclenchant indûment une enquête pour exploitation et abus sexuels à l'encontre d'un autre fonctionnaire. *Décision* : licenciement sans préavis mais avec indemnité en tenant lieu.

Un fonctionnaire s'est rendu coupable de harcèlement sexuel et professionnel à l'égard d'un fonctionnaire ainsi que d'abus de pouvoir à l'égard d'un subordonné. *Décision* : congédiement sans préavis.

Un fonctionnaire s'est rendu coupable de harcèlement sexuel envers une fonctionnaire travaillant sous sa supervision, ainsi que d'abus de pouvoir à l'égard de cette fonctionnaire et d'autres travaillant sous sa supervision. *Décision* : congédiement sans préavis.

Fraude et fausse déclaration

Un fonctionnaire a donné dans un procès-verbal de faux renseignements concernant l'appartenance de ses effets personnels. *Décision* : licenciement.

Un fonctionnaire a présenté une fausse facture à l'appui d'une demande d'indemnité pour frais d'études, a frauduleusement certifié sa demande et a tenté de frauder l'Organisation. *Décision* : congédiement sans préavis.

Vol et détournement

Un fonctionnaire a prêté à une tierce partie, sans autorisation, un bien appartenant à l'Organisation. Ce bien a été volé et ultérieurement vendu. Une fois que ce bien a été récupéré, le fonctionnaire l'a de nouveau prêté à la même tierce partie. *Décision* : blâme écrit.

Un fonctionnaire a volé un bien appartenant à l'Organisation, qu'il a utilisé à son profit personnel, et a ensuite établi de faux reçus à son sujet afin de pouvoir être remboursé par une tierce partie. *Décision* : licenciement.

Un fonctionnaire a volé un bien appartenant à l'Organisation. *Décision* : congédiement sans préavis.

Exploitation et abus sexuels

Un fonctionnaire s'est livré à une activité sexuelle avec une mineure. *Décision* : congédiement sans préavis.

Un responsable de haut rang avait encouragé la création d'un cadre de travail qui tolérait ou favorisait des violations des règles de confidentialité et de sécurité, ainsi que l'exploitation et l'abus sexuels, n'avait pas pris les mesures appropriées lorsqu'il a eu connaissance de preuves que des fautes avaient été commises et avait refusé de coopérer à une enquête officielle. *Décision* : congédiement sans préavis.

Un fonctionnaire a eu des relations sexuelles avec une femme et deux mineures en échange d'argent. *Décision* : congédiement sans préavis.

Un fonctionnaire a) s'est rendu coupable d'exploitation et d'abus sexuels à l'encontre de quatre employées d'un fournisseur de l'ONU; b) les a harcelées sexuellement; et c) a accepté de l'argent en échange d'une promesse d'emploi à l'Organisation. *Décision* : congédiement sans préavis.

Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'exploitation et d'abus sexuels à l'encontre d'un ressortissant du pays hôte. *Décision* : congédiement sans préavis.

Divers

Un fonctionnaire a) a activement participé à la divulgation d'informations hautement confidentielles; b) a publiquement discrédité son supérieur hiérarchique et l'Organisation; c) a entravé les activités officielles de l'Organisation; et d) s'est servi du matériel se trouvant dans son bureau à des fins autres que professionnelles. *Décision* : congédiement sans préavis.

Un fonctionnaire a été reconnu coupable de conduite d'un véhicule sous l'effet de l'alcool en deux occasions, provoquant un accident de la circulation, dans un cas, et quittant les lieux de l'accident sans donner de renseignements personnels, dans l'autre. *Décision* : blâme.

Observations /Analyse



Délais

Mettre fin à des agissements néfastes



Exemplarité

Les délais trop importants de traitement provoquent une accumulation des cas

Le Manque de responsabilisation des managers pour résoudre le problème de discipline fait resurgir le problème plus tard

L'affirmation à la tolérance zéro vis-à-vis des exactions commises par les soldats de la paix devrait être appliquée à tout le système

Conclusion



- Le nouveau système de justice
- Rôle des représentants du personnel

Accélération des délais

Due process

Responsabilisation des manager