

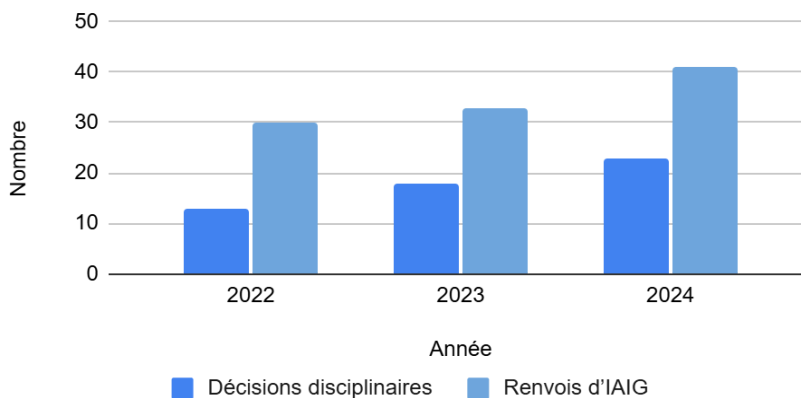
## Rapport du Directeur exécutif sur les cas de mauvaise conduite ayant requis des mesures disciplinaires<sup>1</sup> en 2024

En 2024, l'UNOPS a pris des mesures disciplinaires et d'autres mesures à l'encontre de 23 personnes faisant partie ou ayant fait partie de son personnel. La majorité (74 pour cent) de ces personnes ont été licenciées, les 26 pour cent restants ont fait l'objet d'une ou plusieurs des mesures suivantes : rétrogradation, report d'une promotion, blâme écrit, obligation de suivre une formation de l'UNOPS et remboursement de sommes d'argent, comme indiqué ci-dessous.

Les mesures disciplinaires imposées visaient sept types de méfaits : fraude à l'assurance médicale, comportement interdit (abus d'autorité, harcèlement sexuel et harcèlement), conflit d'intérêts, plagiat, fausse déclaration et falsification, ingérence dans un processus de recrutement et omissions en conflit avec les obligations générales des membres du personnel. La fraude à l'assurance médicale a été le type de méfait le plus courant sanctionné en 2024, représentant plus de la moitié (56 pour cent) de l'ensemble des mesures disciplinaires imposées.

La durée de la procédure disciplinaire a varié en fonction de la complexité du cas, du nombre de cas de méfaits en suspens ainsi que de la quantité et du type d'éléments de preuve disponibles et analysés à la lumière des normes établies par les tribunaux des Nations Unies, du degré de complexité résultant des obligations de l'UNOPS en matière de procédure régulière ainsi que de toute clarification de suivi qui pouvait être nécessaire auprès des personnes chargées d'enquêter après le renvoi du dossier au ou à la juriste des ressources humaines de l'UNOPS. Le nombre de renvois du Groupe de l'audit interne et des enquêtes au ou à la juriste des ressources humaines de l'UNOPS en vue de la prise de mesures disciplinaires tout comme le nombre de décisions disciplinaires rendues augmentent chaque année, comme le montre le graphique ci-dessous.

Nombre de renvois du Groupe de l'audit interne et des enquêtes (IAIG) en vue de la prise de mesures disciplinaires et nombre de décisions disciplinaires prises par année



<sup>1</sup> Selon la terminologie utilisée dans le cadre législatif de l'UNOPS, les « mesures disciplinaires » désignent les mesures imposées aux fonctionnaires (consulter les sections 7.1 à 7.4 de l'Instruction opérationnelle OI.IAIG.2025.01 [Procédures d'enquête et mesures disciplinaires et administratives dans le cadre d'allégations de mauvaise conduite visant des membres du personnel de l'UNOPS]), et les « mesures administratives » désignent les mesures imposées aux prestataires individuel-le-s (consulter les sections 8.1 à 8.4 de l'Instruction opérationnelle OI.IAIG.2025.01). Toutefois, par souci de clarté, dans le présent document, les deux types de mesures seront appelés indistinctement « mesures disciplinaires » et les deux types de procédures seront appelés « procédures disciplinaires ».

En 2024, l'UNOPS a recommandé au Bureau des affaires juridiques des Nations Unies de renvoyer devant des juridictions nationales les cas de 22 membres du personnel de l'UNOPS, dont les actes présumés sont passibles de poursuites pénales en vertu de la législation nationale. L'UNOPS a également recommandé que le Bureau des affaires juridiques renvoie une personne n'appartenant pas au personnel de l'UNOPS devant des juridictions nationales. La recommandation de renvoi devant des juridictions nationales ne peut toujours avoir lieu au cours de la même année civile que la décision disciplinaire. Sur les 22 personnes concernées, 13 ont fait l'objet de mesures disciplinaires en 2024.

## Résumé des mesures disciplinaires imposées en 2024

### I. Fraude à l'assurance médicale : 13 personnes sanctionnées

Une personne faisant partie de l'UNOPS a commis une fraude à l'assurance médicale en soumettant quatre demandes de remboursement de frais médicaux frauduleuses à deux prestataires d'assurance. Étant donné que cette personne a quitté l'UNOPS avant l'application de la mesure disciplinaire, l'UNOPS a inscrit au dossier de cette personne qu'elle avait été licenciée pour faute grave avec effet immédiat.

Une personne faisant partie de l'UNOPS a incité, aidé, encouragé, conspiré et coopéré avec neuf autres membres du personnel de l'UNOPS en vue de commettre des fraudes à l'assurance médicale en soumettant des demandes de remboursement de frais médicaux frauduleuses à un prestataire d'assurance. Étant donné que cette personne a quitté l'UNOPS avant l'application de la mesure disciplinaire, l'UNOPS a inscrit au dossier de cette personne qu'elle avait été licenciée pour faute grave avec effet immédiat. L'UNOPS a licencié avec effet immédiat pour faute grave les neuf autres membres du personnel qui avaient commis des fraudes à l'assurance médicale. Étant donné que l'une de ces neuf personnes a quitté l'organisation avant l'application de la mesure disciplinaire, l'UNOPS a inscrit au dossier de cette personne qu'elle avait été licenciée pour faute grave avec effet immédiat.

Une personne faisant partie de l'UNOPS a commis une fraude à l'assurance médicale en soumettant une demande de remboursement frauduleuse à un prestataire d'assurance ainsi qu'en induisant intentionnellement en erreur les personnes responsables de l'enquête concernant des jours de congé de maladie qu'elle avait demandés. L'UNOPS a décidé de licencier cette personne pour faute grave avec effet immédiat.

Une personne faisant partie de l'UNOPS a commis une fraude à l'assurance médicale en soumettant 24 demandes de remboursement de frais médicaux frauduleuses à un prestataire d'assurance. Étant donné que cette personne a quitté l'UNOPS avant l'application de la mesure disciplinaire, l'UNOPS a inscrit au dossier de cette personne qu'elle avait été licenciée pour faute grave avec effet immédiat.

### II. Comportements interdits (harcèlement sexuel, harcèlement et abus de pouvoir) : 2 personnes sanctionnées

Une personne faisant partie de l'UNOPS a harcelé sexuellement une personne sous sa supervision en formulant de multiples commentaires, insinuations, remarques et allusions à caractère sexuel, à l'oral ainsi que par messages texte sur une longue période. L'UNOPS a décidé de licencier la personne à l'origine du harcèlement sans indemnité de licenciement et en lui accordant une compensation tenant lieu de préavis. Cette personne a été ajoutée à la

base de données ClearCheck des Nations Unies<sup>2</sup>.

Une personne occupant un poste de rang supérieur à l'UNOPS s'est rendue coupable de harcèlement et d'abus de pouvoir à l'égard de plusieurs membres de son équipe, créant ainsi dans le milieu de travail un climat d'hostilité et de vexation. L'UNOPS a décidé d'adresser à cette personne un blâme écrit et de lui imposer une période d'inéligibilité à toute promotion pendant un an.

### **III. Conflit d'intérêts : une personne sanctionnée**

Une personne faisant partie de l'UNOPS n'a pas signalé une situation de conflit d'intérêts en omettant de révéler une activité extérieure non autorisée pendant qu'elle travaillait pour l'UNOPS, à savoir le fait qu'elle était employée par une autre organisation internationale. L'UNOPS a adressé à cette personne un blâme écrit et lui a imposé une réduction du sous-niveau de son contrat.

### **IV. Plagiat : 2 personnes sanctionnées**

Une personne faisant partie de l'UNOPS s'est rendue coupable de plagiat lors d'un examen écrit dans le cadre d'un processus de recrutement de l'UNOPS. L'UNOPS a rétrogradé cette personne, lui a imposé une période d'inéligibilité à toute promotion pendant un an et l'a obligée à suivre une formation de l'UNOPS.

Une personne faisant partie de l'UNOPS s'est rendue coupable de plagiat lors d'un examen écrit dans le cadre d'un processus de recrutement de l'UNOPS et a violé la confidentialité en divulguant à des candidats externes des questions antérieures et des réponses types internes pour des processus de recrutement de l'UNOPS. L'UNOPS a décidé de licencier cette personne pour faute grave avec effet immédiat.

### **V. Fausses déclarations et falsification : 2 personnes sanctionnées**

Une personne faisant partie de l'UNOPS a admis avoir falsifié un document d'achat officiel. L'UNOPS a imposé à cette personne une réduction de son contrat de quatre sous-niveaux.

Une personne faisant partie de l'UNOPS a donné de fausses informations concernant son éducation dans plusieurs candidatures présentées à l'UNOPS et a joint de faux diplômes à ces candidatures pendant une longue période. L'UNOPS a décidé de licencier cette personne pour faute grave avec effet immédiat.

### **VI. Ingérence dans le cadre d'un processus de recrutement : une personne sanctionnée**

Une personne occupant un poste de rang supérieur à l'UNOPS a abusé de son poste de responsable d'un processus de recrutement pour manipuler et influencer indûment un processus de recrutement de l'UNOPS afin de promouvoir les intérêts d'une personne présentant sa candidature en interne, notamment en lui fournissant une copie du modèle de réponse à l'examen écrit. L'UNOPS a décidé de licencier cette personne pour faute grave avec effet immédiat.

### **VII. Manquements aux obligations générales des membres du personnel : 2 personnes sanctionnées**

---

<sup>2</sup> Pour en savoir plus sur ClearCheck, voir la page <https://unsceb.org/screening-database-clearcheck>.

Une personne faisant partie de l'UNOPS s'est absentée de ses fonctions pendant plusieurs semaines en raison d'une hospitalisation et a délibérément omis de déclarer son absence à sa ou son supérieur hiérarchique ainsi que sur sa feuille de présence. Cette personne n'a pas non plus enregistré son absence dans le système officiel de gestion des absences de l'UNOPS, et l'absence a été découverte par la suite au cours d'une enquête portant sur un autre sujet. Il y avait des circonstances atténuantes, notamment le fait que la personne concernée avait accumulé suffisamment de congés pour couvrir son absence, ce qui signifiait que le comportement n'a causé aucun préjudice financier à l'organisation. L'UNOPS a adressé un blâme écrit à la personne concernée.

Une personne faisant partie de l'UNOPS n'a pas signalé le vol d'une moto appartenant à l'UNOPS. L'UNOPS a adressé un blâme écrit à cette personne et a cherché à recouvrer 1252 dollars des États-Unis.

### **Vue d'ensemble du cadre juridique relatif aux mesures disciplinaires**

Au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies, il est énoncé 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 ».

L'article 10.1 (a) du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies dispose que « le Secrétaire général peut appliquer des mesures disciplinaires à tout fonctionnaire en cas de faute professionnelle ». La disposition 10.1 (a) du Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies précise : « Peut 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. »

En outre, la Directive opérationnelle de l'UNOPS OD.PCG.2017.01 (Ressources humaines, déontologie et culture organisationnelle) énonce ce qui suit :

« 4.1. L'ensemble des membres du personnel de l'UNOPS doivent respecter les plus hautes normes en matière d'efficacité, de compétence et d'intégrité [...] »

4.2. Les membres du personnel de l'UNOPS doivent se conformer aux devoirs et responsabilités énoncés dans la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et les Normes de conduite de la fonction publique internationale (telles que définies, de temps à autre, par la Commission de la fonction publique internationale), et aux autres instruments pertinents du Cadre législatif de l'UNOPS.

4.3. L'UNOPS exige que l'ensemble des membres de son personnel, quelle que soit leur modalité contractuelle, respectent les mêmes normes de conduite, excepté dans la mesure où ces normes, de l'avis de l'UNOPS, sont incompatibles avec le statut

d'une personne non fonctionnaire engagée en tant que prestataire individuel·le, stagiaire ou volontaire, ou avec tout autre statut défini par l'UNOPS. »

La Directive opérationnelle de l'UNOPS OI.PCG.2023.01(Cadre de gestion du personnel) prévoit également ceci : « 8.8. Lorsque les normes de conduite attendues du personnel conformément au Statut et au Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, à la Directive opérationnelle OD.PCG.2017.17 (Ressources humaines, déontologie et culture organisationnelle), à la présente instruction opérationnelle ou aux processus pertinents et aux procédures obligatoires prévus dans le Système de gestion de la qualité des processus (PQMS) ne sont pas respectées, les personnes concernées au sein de l'UNOPS sont tenues responsables de ces manquements et, à la suite d'une procédure disciplinaire, le Directeur exécutif peut leur imposer une mesure disciplinaire ou administrative. Les procédures disciplinaires ne sont pas d'ordre judiciaire, mais seulement administratif ; par conséquent, une constatation de manquement dans le cadre d'une procédure disciplinaire n'est pas une déclaration de culpabilité aux fins judiciaires. »

Des exemples de conduites pouvant donner lieu à l'imposition de mesures sont fournis au paragraphe 8.11 de l'Instruction opérationnelle OI.PCG.2023.01.

L'Instruction opérationnelle OI.IAIG.2025.01 (Procédures d'enquête et mesures disciplinaires et administratives dans le cadre d'allégations de mauvaise conduite visant des membres du personnel de l'UNOPS) fournit un cadre juridique détaillé pour la conduite des enquêtes et des procédures disciplinaires à la suite du signalement d'allégations de mauvaise conduite au Groupe de l'audit interne et des enquêtes, en fixant notamment la manière dont les allégations de manquement présumé sont examinées, les procédures d'enquête (notamment les droits, responsabilités et obligations des personnes faisant l'objet de l'enquête et des autres personnes qui y participent) et les procédures à suivre après une enquête, y compris la transmission des rapports d'enquête au ou à la juriste des ressources humaines au sein du Groupe des services juridiques, qui gère par la suite les procédures disciplinaires ou administratives.

Après examen du cas, le ou la juriste des ressources humaines peut déterminer que l'accusation de mauvaise conduite est justifiée, auquel cas une occasion est donnée à la personne visée par l'enquête de répondre à cette accusation. Le cas échéant, sa réponse est prise en considération et, si la Conseillère juridique estime qu'une faute a été commise, elle formule une recommandation au Directeur exécutif concernant les allégations, en indiquant également les mesures disciplinaires ou administratives qui seraient justifiées.

Par ailleurs, l'Instruction opérationnelle OI.IAIG.2025.01 énonce les différentes mesures disciplinaires et non disciplinaires que le Directeur exécutif peut imposer aux membres du personnel ayant commis une faute, qui peuvent aller du blâme écrit au licenciement<sup>3</sup>. Il convient également de noter qu'en vertu de la section 10.1 l'Instruction opérationnelle OI.IAIG.2025.01, les personnes concernées au sein de l'UNOPS peuvent toujours être tenues responsables de leurs manquements après avoir quitté l'organisation : *« Si le Directeur exécutif estime que la mauvaise conduite d'un·e membre du personnel justifie une mesure telle qu'une cessation de services, mais que cette personne n'a plus de contrat avec l'UNOPS, le Directeur exécutif peut imposer une telle mesure, auquel cas la date de*

---

<sup>3</sup> La politique en vigueur en 2024 était l'Instruction opérationnelle OI.IAIG.2023.01, qui est identique à l'Instruction opérationnelle OI.IAIG.2025.01 à l'exception de quelques modifications mineures. Il convient de noter que les mesures disciplinaires et non disciplinaires n'ont pas été modifiées dans la version mise à jour de cette politique.

*cessation de services de cette personne ne changera pas, mais le motif de la cessation de services sera modifié pour refléter la décision du Directeur exécutif. »*

### **Comment signaler des méfaits ?**

L'ensemble des membres du personnel de l'UNOPS ont le devoir de signaler tout manquement présumé. Il est possible de le faire au moyen du Portail de l'intégrité à l'adresse [integrity.unops.org/fr/](https://integrity.unops.org/fr/).