



Conseil d'administration

356^e session, Genève, 23 mars-2 avril 2026

Section institutionnelle

INS

Date: 27 février 2026

Original: anglais

Neuvième question à l'ordre du jour

Règles concernant le Directeur général

Projet de règles applicables au traitement des allégations de faute visant un Directeur général

Objet du document

Le présent document contient des propositions relatives à un projet de règles applicables au traitement des allégations de faute visant un Directeur général (voir le projet de décision au paragraphe 9).

Objectifs stratégiques pertinents: Tous les objectifs stratégiques.

Principal résultat: Résultat facilitateur B: Une meilleure gouvernance et un contrôle renforcé.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: En fonction de la décision du Conseil d'administration, approbation éventuelle des règles pour publication dans une nouvelle annexe du *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail*.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: En fonction de la décision du Conseil d'administration.

Unité auteur: Bureau du Trésorier et contrôleur des finances (TR/CF).

Documents connexes: GB.350bis/PFA/2, GB.343/PFA/11.

► Introduction

1. En novembre 2021, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (le Bureau ou BIT) a pris note ¹ du rapport de 2020 du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies (CCI) sur l'état de la fonction d'enquête, intitulé *Examen des progrès accomplis par les entités des Nations Unies dans le renforcement de la fonction d'enquête*, qui contenait la recommandation suivante: «Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2021, mettre au point et adopter les procédures formelles à suivre pour la conduite d'enquêtes en cas de plainte pour comportement répréhensible du chef de secrétariat, et adopter les politiques appropriées» ². Dans ce rapport, le CCI estimait, à l'instar du réseau des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies ³, que les organisations devaient adopter une politique qui:
 - a) prévoie qu'un organe d'enquête externe conduirait l'enquête et confirme que les normes régissant les enquêtes seraient appliquées à cette occasion;
 - b) définisse les responsabilités en matière de réception et d'examen préliminaire des allégations, et désigne l'organe ou les organes de contrôle interne (selon la nature des allégations) auxquels ces responsabilités devraient être assignées;
 - c) définisse la procédure à suivre et les critères à utiliser par le chef de l'organe de contrôle interne ainsi désigné au moment de décider de l'opportunité de renvoyer les allégations à l'organe d'enquête externe et des modalités de ce renvoi;
 - d) définisse la procédure à suivre par l'organe d'enquête externe pour conduire l'enquête et rendre compte de ses résultats;
 - e) confirme les responsabilités de l'organe délibérant ou d'un autre organe ou d'une autre personne désignée, et la procédure qu'il devrait suivre, s'agissant de tirer les conclusions du rapport de l'organe d'enquête externe;
 - f) mette en place des mesures adéquates de protection de la confidentialité et des lanceurs d'alerte qui soient applicables au processus.
2. À l'échelle du système des Nations Unies, il s'est révélé difficile d'élaborer des directives concernant le processus en question: malgré l'existence de certaines similitudes entre les différents organismes du système, il est impossible de transposer exactement le même modèle à tous, étant donné les différences entre leurs structures de gouvernance respectives. À sa réunion générale annuelle tenue en novembre 2024, le groupe de travail des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies a présenté des recommandations générales, à la suite d'une enquête menée auprès de ses membres, en vue de formuler des directives en 2025.

¹ GB.343/PFA/11.

² JIU/REP/2020/1, recommandation 7.

³ JIU/REP/2020/1, paragr. 224.

► Contexte à l'OIT

3. Il découle de la responsabilité constitutionnelle du Conseil d'administration à l'égard du rôle du Directeur général que le pouvoir disciplinaire à exercer en cas de faute commise par ce dernier revient exclusivement au Conseil. L'exercice par le Conseil d'administration de son pouvoir aux fins d'établir les responsabilités et d'assurer un contrôle effectif devrait se fonder sur une procédure établie intégrant un certain nombre de principes applicables du droit international administratif. Il est rappelé à ce sujet que toute mesure disciplinaire prise par le Conseil d'administration contre un Directeur général est susceptible d'examen par le Tribunal administratif de l'OIT.
4. La possibilité que des allégations de faute soient portées contre un Directeur général du BIT avait été prévue dans les procédures opérationnelles normalisées en matière d'enquête du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO) ⁴, publiées en 2018, dont l'article 5.8 se lit comme suit:

Les allégations de fraude ou de faute concernant le Directeur général sont portées à la connaissance du Président du Conseil d'administration, soit directement, soit par l'intermédiaire du Trésorier et contrôleur des finances, du Chef auditeur interne (Directeur de l'IAO) ou du Président du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI).

5. Le mandat du CCCI a été amendé en juin 2024 de façon à indiquer que le CCCI pourrait aussi donner au Conseil d'administration des avis en cas d'allégation de faute ou d'allégation de représailles concernant le Directeur général ⁵.
6. En s'appuyant sur les recommandations du CCI et des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies, ainsi que sur les politiques adoptées par d'autres institutions spécialisées des Nations Unies (annexe II), et en gardant à l'esprit les spécificités de l'OIT, le Bureau a établi, pour examen par le Conseil d'administration, un projet de règles applicables au traitement des allégations de faute visant un Directeur général du BIT (annexe I). Compte tenu de leur nature, il est proposé de faire figurer les futures règles dans une nouvelle annexe du *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail* ⁶.

► Vue d'ensemble du projet de règles

7. Les règles proposées à l'annexe I seront appliquées conformément aux principes de la présomption d'innocence et de la protection de la réputation du Directeur général. Les activités d'enquête et de suivi seront menées en toute indépendance par rapport aux parties concernées, compte dûment tenu de la confidentialité des conclusions et de façon à ce qu'il puisse en être rendu compte en toute transparence au Conseil d'administration et à son bureau. Les règles proposées établissent un cadre fondé sur des principes qui vise à préserver la crédibilité et l'objectivité de la fonction de contrôle, ainsi qu'à faire respecter le principe de responsabilité et d'égalité en droit, indépendamment du rang ou du poste.

⁴ Standard Operating Procedure - Investigations.

⁵ GB.350bis/PFA/2, annexe, paragr. 3 e).

⁶ Recueil de règles.

8. Une fois approuvées, ces règles seront annexées au *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail*, au même titre que les règles applicables à la nomination du Directeur général du BIT. Elles formeront l'annexe VIII.

► **Projet de décision**

9. **Le Conseil d'administration approuve les règles applicables au traitement des allégations de faute visant un Directeur général du BIT, telles qu'elles sont énoncées à l'annexe I du document GB.356/INS/9/1, et décide de les faire figurer dans une nouvelle annexe du *Recueil de règles applicables au Conseil d'administration du Bureau international du Travail*.**

► Annexe I

Projet de règles applicables au traitement des allégations de faute visant un Directeur général du BIT

I. Introduction

1. Les présentes règles établissent le cadre applicable au traitement des allégations de faute visant un Directeur général du BIT, sur la base des principes de la présomption d'innocence, de la stricte confidentialité et de la protection de la réputation des personnes concernées.

II. Champ d'application

2. Les présentes règles s'appliquent au traitement de toutes les allégations de faute visant un Directeur général en exercice et aux enquêtes connexes.
3. Aux fins des présentes règles, le terme «faute» s'entend au sens défini au paragraphe 2 de l'article 12.1 du Statut du personnel et au paragraphe 8 a) de la Directive du Bureau intitulée *Signalement des manquements et protection contre les représailles* (IGDS n° 551).
4. Les présentes règles doivent être lues conjointement avec la Constitution de l'OIT, le Statut du personnel du BIT, le Règlement financier et les Règles de gestion financière de l'OIT, les Normes de conduite de la fonction publique internationale établies par la Commission de la fonction publique internationale, les Principes de conduite pour le personnel du Bureau international du Travail et les directives du Bureau pertinentes, y compris celles relatives au signalement des fautes ou manquements et à la protection contre les représailles.
5. Une enquête, au sens des présentes règles, est un exercice administratif d'établissement des faits qui relève du cadre de responsabilisation de l'OIT et tient compte du statut accordé au Directeur général par la Constitution de l'Organisation. Elle est conduite conformément aux règles internes du BIT et aux principes généraux du droit international administratif, tels qu'appliqués par le Tribunal administratif de l'OIT, ainsi qu'aux procédures opérationnelles normalisées en matière d'enquête adoptées par l'Organisation¹ et aux Principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête de la Conférence des enquêteurs internationaux².
6. Sauf indication contraire dans les présentes règles, les dispositions du Statut du personnel et les règles et procédures internes pertinentes s'appliquent aux enquêtes relatives aux allégations de faute visant un Directeur général, y compris les principes concernant la régularité de la procédure, la protection des lanceurs d'alerte, la protection contre les représailles et la protection contre les allégations faites de mauvaise foi. Les informations ne sont jamais communiquées que dans la stricte mesure nécessaire et toutes les réunions, notamment celles du bureau du Conseil d'administration et du Comité consultatif de contrôle indépendant (CCCI), sont tenues à huis clos.

¹ OIT, Bureau de l'audit interne et du contrôle, *Standard Operating Procedure - Investigations*, 2018.

² Conférence des enquêteurs internationaux, *Uniform Principles and Guidelines for Investigations*, 2^e édition, 2009.

7. Les présentes règles sont réexaminées tous les cinq ans, ou à la demande du Conseil d'administration. En consultation avec le CCCI, le Bureau propose des modifications de façon à tenir compte des meilleures pratiques et des lignes directrices en vigueur dans le système des Nations Unies. Toute modification est soumise à l'approbation du Conseil d'administration.

III. Principes directeurs

8. Les règles applicables au traitement des allégations de faute visant un Directeur général sont mises en œuvre conformément aux principes énumérés ci-après, l'objectif étant qu'il soit effectivement donné suite aux allégations, que les conclusions soient fondées sur des données probantes, que les enquêtes soient conduites de manière impartiale et dans le respect des droits fondamentaux et que le processus soit mené à bien en temps utile, de façon à préserver la confiance dans les mécanismes de gouvernance de l'Organisation:
 - a) **Indépendance, transparence et diligence:** Les fautes alléguées dûment signalées font l'objet d'une enquête conduite par un organe indépendant, libre de tout conflit d'intérêts réel ou perçu et reconnu pour son expertise et sa neutralité. Le processus, qui est indépendant du Directeur général, est mené en toute transparence au sein du cadre institutionnel et avec diligence. Lorsqu'il est conclu au bien-fondé des allégations, des mesures disciplinaires appropriées sont prises. Lorsque le bien-fondé des allégations n'est pas établi, le Directeur général est mis hors de cause.
 - b) **Devoir de bonne foi:** Les normes de conduite les plus élevées sont requises de toutes les personnes participant au processus, qui doivent agir avec honnêteté, intégrité et en toute bonne foi. Les lanceurs d'alerte et les témoins bénéficient d'une protection contre les représailles et des mécanismes efficaces sont mis en place pour répondre aux cas de représailles allégués. La manière dont les informations sensibles sont traitées, y compris les responsabilités relatives à leur protection, sont définies de façon à préserver la confidentialité et à garantir la sécurité des personnes concernées, tout en assurant un climat de confiance.
 - c) **Procédure régulière et confidentialité:** Les garanties d'une procédure régulière sont respectées à toutes les étapes du processus, jusqu'à ce que le bien-fondé des allégations, ou leur absence de fondement, ait été dûment établi dans le cadre d'une procédure équitable et impartiale. Conformément à la jurisprudence du Tribunal administratif de l'OIT, les normes appropriées de justice et d'équité procédurale s'appliquent et toutes les informations liées à la procédure restent strictement confidentielles.

IV. Signalement et enregistrement

9. Les allégations de faute, notamment de harcèlement et d'exploitation ou d'atteinte sexuelle sur le lieu de travail, de représailles ou d'abus d'autorité, visant un Directeur général font l'objet d'un signalement au Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO), soit par écrit, par courrier électronique ou via la hotline de l'OIT pour l'intégrité, soit en personne. Les signalements peuvent être effectués de façon anonyme. Lorsque les faits allégués relèvent davantage d'un grief du personnel que d'une faute qui aurait été commise par le Directeur général, il convient de les soumettre au mécanisme interne de règlement des différends.
10. Tous les signalements sont enregistrés dès qu'ils sont reçus par l'IAO. L'IAO en accuse réception par écrit, en fournissant toute information pertinente sur le plan procédural.

11. En consultation avec le Conseiller juridique et le Responsable de l'éthique, selon qu'il convient, le Directeur de l'IAO évalue chaque signalement de faute afin de déterminer s'il justifie, en tout ou en partie, un renvoi pour examen formel. Une allégation est réputée suffisante pour justifier un renvoi dès lors qu'elle est considérée comme ayant été faite de bonne foi. Un signalement est considéré comme ayant été fait de bonne foi dès sa réception, à moins qu'il existe des motifs raisonnables de conclure qu'il revêt un caractère fantaisiste ou vexatoire. Les allégations fantaisistes ou vexatoires incluent celles qui manquent manifestement de véracité ou de crédibilité.
12. Un rapport anonymisé est présenté par le Directeur de l'IAO au CCCI chaque fois qu'il est considéré qu'un signalement n'a pas été fait de bonne foi ou n'entre pas dans le champ d'application des présentes règles. Le CCCI transmet ensuite ledit rapport au bureau du Conseil d'administration, assorti de tout commentaire ou avis jugé utile.

V. Renvoi des allégations

13. Pour chaque signalement de faute remplissant les critères énoncés ci-dessus, le Directeur de l'IAO établit un rapport factuel dans lequel il expose ses constatations et formule l'une des deux recommandations suivantes:
 - i) une recommandation en faveur d'un renvoi, lorsque les allégations, en tout ou en partie, appellent un renvoi devant un organisme d'enquête externe pour examen formel; ou
 - ii) une recommandation en faveur d'un classement, lorsque les allégations, en tout ou en partie, n'appellent pas d'enquête ou d'examen approfondi, une telle recommandation devant être dûment motivée.
14. Le CCCI examine le rapport d'évaluation et peut demander au Directeur de l'IAO d'apporter des précisions à cet égard. À l'issue de cet examen, le CCCI soumet ses recommandations, ainsi que l'évaluation, à l'attention du bureau du Conseil d'administration pour décision.
15. Le bureau du Conseil d'administration peut décider d'approuver la recommandation faite par le CCCI en faveur d'un renvoi et déterminer s'il est nécessaire de prendre des mesures provisoires au titre de la section IX des présentes règles. Lorsqu'un renvoi est recommandé, un organisme d'enquête externe est choisi et approuvé par le bureau.
16. S'il y a lieu, l'IAO notifie l'auteur des allégations que celles-ci sont transmises pour enquête.

VI. Enquête et rapport de l'organisme d'enquête externe

17. Toute recommandation en faveur d'un renvoi qui est approuvée par le bureau du Conseil d'administration est transmise sans délai par l'IAO à l'organisme d'enquête externe, moyennant une lettre de notification comprenant le ou les rapports d'évaluation, le mandat confié audit organisme, une déclaration d'absence de conflit d'intérêts réel ou perçu et une déclaration de confidentialité, avec copie au CCCI.
18. L'organisme d'enquête externe procède à l'enquête conformément aux normes et procédures pertinentes et applicables énoncées dans les procédures opérationnelles normalisées de l'IAO en matière d'enquête et dans les Principes et lignes directrices uniformes de la Conférence des enquêteurs internationaux.
19. En application de ces normes et procédures, l'organisme d'enquête externe informe le Directeur général qu'une enquête a été ouverte. Le bureau du Conseil d'administration, le CCCI et le Directeur de l'IAO reçoivent copie de cette notification.

20. Lors de l'enquête, l'organisme externe rassemble tous les éléments de preuve, qu'ils soient à charge ou à décharge, et détermine si ces éléments suffisent à confirmer le bien-fondé des allégations. L'organisme externe établit ensuite un rapport d'enquête dans lequel sont consignés tous les détails de l'enquête, y compris ses conclusions et les éléments de preuve qui les motivent.
21. L'organisme externe s'attache à mener l'enquête à bien avec diligence, en principe dans les six mois suivant l'ouverture de son enquête. Le bureau du Conseil d'administration peut prolonger ce délai sur la base d'un rapport intérimaire de l'organisme décrivant la complexité de l'enquête et indiquant la date d'achèvement prévue.
22. Le rapport d'enquête est transmis par l'intermédiaire du CCCI, qui formule un avis à l'intention du bureau du Conseil d'administration. Le bureau décide alors s'il convient d'en référer au Conseil d'administration.

VII. Mesures après enquête

23. Si l'organisme d'enquête externe conclut que les allégations ne sont pas fondées ou corroborées, le bureau du Conseil d'administration décide de classer le dossier et en informe par écrit les membres du Conseil.
24. Si l'organisme d'enquête externe conclut que les allégations sont fondées, en tout ou en partie:
 - a) Le bureau du Conseil d'administration, s'appuyant sur le rapport d'enquête, rédige une lettre contenant l'exposé des griefs et la transmet au Directeur général, avec copie du rapport d'enquête et de toutes les pièces pertinentes sur la base desquelles les allégations ont été jugées fondées.
 - b) Le Directeur général est prié de répondre par écrit dans les 15 jours ouvrables suivant la réception du rapport d'enquête et de signaler tout ce qui lui semble relever d'une erreur factuelle, de faire toute objection ou de fournir toute précision supplémentaire, ou de formuler toute autre observation concernant le rapport et le processus d'enquête.
 - c) Le bureau du Conseil d'administration examine la réponse du Directeur général. Lors de ses délibérations, il peut demander à l'IAO et à l'organisme d'enquête externe d'intervenir en qualité d'organes spécialisés. Il établit ensuite un rapport indiquant s'il peut être conclu, au-delà de tout doute raisonnable, qu'une faute a été commise et, dans l'affirmative, la gravité de cette faute au regard des éventuelles circonstances aggravantes ou atténuantes.
 - d) Le bureau du Conseil d'administration transmet le rapport d'enquête, les réponses du Directeur général et son propre rapport au Conseil d'administration.
25. Si le bureau du Conseil d'administration conclut que le Conseil doit se prononcer sur les allégations ou sur toute mesure devant être prise, il en convoque les membres, ainsi que le Directeur général, pour une séance privée à la session suivante du Conseil. Le Directeur général peut se faire assister par le conseiller juridique de son choix ou par un ancien fonctionnaire ou un fonctionnaire en activité du Bureau, de l'Organisation des Nations Unies ou d'une institution spécialisée qui n'est pas partie à la procédure.
26. Si le bureau du Conseil d'administration est d'avis que la situation est suffisamment grave pour que le Conseil soit convoqué d'urgence avant sa prochaine session ordinaire, une session spéciale du Conseil d'administration peut être convoquée afin de parvenir à une décision sur les allégations ou les mesures susceptibles d'être prises.

27. Le fonctionnaire du Bureau ayant le grade le plus élevé qui n'est pas concerné par les allégations de faute dirige les services de secrétariat fournis par le Bureau aux fins de la séance privée du Conseil d'administration. La composition du secrétariat est limitée aux membres qui sont inscrits sur une liste approuvée par le bureau du Conseil d'administration.
28. Le Conseil d'administration décide des mesures appropriées susceptibles d'être prises, au regard des conclusions de l'enquête et compte tenu de la réponse écrite du Directeur général à la lettre contenant l'exposé des griefs.
29. Le Conseil d'administration peut imposer des mesures disciplinaires à un Directeur général dont la faute est établie, notamment la résiliation anticipée du contrat de travail ou d'autres mesures.
30. Il peut être exigé d'un Directeur général dont la faute est établie qu'il rembourse à l'Organisation le montant des éventuelles pertes financières subies par celle-ci et résultant directement de la faute commise.
31. Un Directeur général dont la faute est établie se voit notifier par le Président du Conseil d'administration toute mesure imposée par le Conseil en vertu des présentes règles; il renvoie la notification après y avoir apposé ses initiales, en y joignant telles observations qu'il peut désirer formuler.

VIII. Mesures provisoires

32. À tout moment du processus d'enquête décrit dans les présentes règles, après l'étape d'évaluation et avant qu'une décision finale soit prise concernant les allégations à l'examen, le Conseil d'administration peut, sur l'avis de son bureau, décider d'imposer au Directeur général les mesures provisoires qu'il juge appropriées compte tenu des circonstances, y compris une mise en congé administratif avec ou sans traitement. Une telle mesure est sans préjudice des droits du Directeur général au regard des présentes règles.
33. Le Directeur général est avisé par écrit du ou des motifs du congé, de la situation qui sera la sienne pendant le congé et de la durée probable de celui-ci. L'avis peut aussi préciser les conditions auxquelles le Directeur général pourra avoir accès aux locaux, au matériel et aux documents du Bureau.
34. Les mesures provisoires imposées en vertu des présentes règles ne sauraient constituer des mesures disciplinaires.

IX. Droits et responsabilités des parties

35. Le processus prévu par les présentes règles est intégralement mis en œuvre dans la plus stricte confidentialité.
36. Sauf indication contraire dans les présentes règles, les responsabilités et obligations prévues par le cadre juridique interne de l'Organisation, de même que les droits des parties concernées par un processus d'enquête, s'appliquent au Directeur général et aux autres parties à toute enquête conduite au titre des présentes règles.
37. Le Directeur général a le droit de former une requête contre toute décision finale prise en vertu des présentes règles devant le Tribunal administratif de l'OIT.
38. Les personnes qui soumettent des allégations et les témoins ont le droit d'être protégés de manière à ne subir aucune forme de représailles pour avoir soumis des allégations de faute visant le Directeur général ou pour avoir coopéré à une enquête conduite au titre des présentes règles. Les allégations de représailles exercées par un Directeur général doivent être

signalées en tant que faute et faire l'objet d'un examen formel conformément au processus prévu dans les présentes règles. Les allégations selon lesquelles un Directeur général aurait exercé des représailles contre le Directeur ou les membres du personnel de l'IAO sont directement portées à la connaissance de l'organisme d'enquête externe ou du CCCI.

39. Un signalement malveillant ou fallacieux fait par un fonctionnaire contre le Directeur général constitue une faute et peut conduire à l'ouverture d'une procédure disciplinaire et à l'imposition de mesures disciplinaires.

► Annexe II

Politiques en vigueur dans d'autres institutions spécialisées

La présente annexe contient une synthèse des procédures appliquées par d'autres organisations internationales du système des Nations Unies qui ont adopté des règles et les ont publiées.

Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) ¹

Les allégations doivent être soumises à un organisme d'enquête, généralement le Bureau des services de contrôle interne de l'ONU (BSCI), qui est chargé de recevoir et d'évaluer toute allégation de faute portée à l'encontre du Secrétaire général, puis d'enquêter, de formuler ses conclusions et de rendre un rapport à ce sujet. Le Président du Conseil de l'OACI est tenu informé. Les recommandations concernant des mesures provisoires et les conclusions des enquêtes sont soumises au Conseil pour décision finale. Des dispositions sont prévues en matière de protection contre les représailles.

Fonds international de développement agricole (FIDA) ²

Les allégations visant un Président du FIDA doivent être soumises au Bureau de l'audit et de la surveillance ou au Bureau de la déontologie de l'organisation, qui mènent conjointement une évaluation initiale afin de déterminer si ces allégations doivent être transmises à un organisme d'enquête externe. Le Comité d'audit examine les conclusions de cette évaluation initiale ainsi que toute recommandation du Bureau de l'audit et de la surveillance et du Bureau de la déontologie, et soumet un rapport au Conseil d'administration, qui décide si le cas doit être transmis à un organisme d'enquête externe. L'organisme en question procède à une évaluation préliminaire et, s'il y a lieu, à une enquête. Les conclusions de l'enquête sont examinées par le Comité d'audit, qui, après avoir communiqué un avis de plainte au Président et examiné la réponse de celui-ci, soumet un rapport au Conseil d'administration pour décision. La décision finale appartient au Conseil des gouverneurs. Des dispositions permettent l'adoption de mesures provisoires, sur décision du Conseil d'administration, et de mesures de protection contre les représailles.

Organisation maritime internationale (OMI)

Il n'existe pas de procédure particulière en la matière. Le Statut du personnel prévoit que le Bureau du contrôle interne et de la déontologie ou le Corps commun d'inspection enquête sur les allégations portées à l'encontre du Secrétaire général.

¹ Document 7559/11, 2022.

² Document EB 2024/143/R.22, décembre 2024.

Union internationale des télécommunications (UIT) ³

Les allégations sont transmises au Président du Conseil et au Président du Comité consultatif indépendant pour les questions de gestion (CCIG). À la suite d'un examen préliminaire – mené soit par le Président du Conseil, qui s'appuie sur l'avis du CCIG, soit par un organisme d'enquête externe, généralement le BSCI – il peut être décidé de procéder à une enquête. Les conclusions de l'enquête sont communiquées au Président du Conseil, qui, en tenant compte de l'avis du CCIG, peut renvoyer l'affaire au Conseil de l'UIT en vue de l'ouverture d'une procédure disciplinaire.

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) ⁴

Les allégations visant un Directeur général de l'UNESCO doivent être soumises au Directeur de la Division des services de contrôle interne, qui détermine si les allégations sont manifestement infondées ou non. S'il conclut que les allégations ne sont pas manifestement infondées, le Comité consultatif de surveillance se réunit afin de décider si l'ouverture d'une enquête est justifiée, auquel cas le BSCI est avisé et ouvre une enquête. Le rapport du BSCI est ensuite remis au Président du Conseil exécutif pour suite à donner, selon qu'il convient.

Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) ⁵

Les allégations visant un Directeur général de l'ONUDI doivent être soumises au Directeur du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne, qui procède à une évaluation initiale. Si une enquête approfondie doit être menée, le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne détermine si elle peut être effectuée en interne ou si elle doit être confiée à un organisme d'enquête externe. Dans les deux cas, le rapport d'enquête est soumis au Président du Conseil du développement industriel et, s'il est conclu à l'existence d'une faute, l'affaire est portée devant le Conseil pour action.

Union postale universelle (UPU)

Selon les informations disponibles, la procédure relative aux allégations portées à l'encontre d'un Directeur général de l'UPU relève du Président du Conseil exécutif, et le Conseil exécutif est chargé de prendre toute décision nécessaire.

Organisation mondiale de la Santé (OMS) ⁶

Les allégations visant un Directeur général de l'OMS doivent être soumises par les voies habituelles pour soumission au Bureau des services de contrôle interne, qui procède à une détermination *prima facie*. S'il y a lieu, une analyse plus approfondie doit être menée par un organisme d'enquête externe sélectionné. La recommandation de l'organisme d'enquête externe, examinée par le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, est généralement suivie, sauf décision contraire du Conseil exécutif, sur recommandation de son bureau. Le Président du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance peut recommander des mesures provisoires au bureau du Conseil exécutif pour décision. Le rapport d'enquête est transmis, par l'intermédiaire du Comité consultatif indépendant

³ Document C25/105, juin 2025.

⁴ Document 42 C/27, novembre 2023.

⁵ Document DGB/2021/13, septembre 2021.

⁶ Document WHA78(8), mai 2025.

d'experts de la surveillance, au Bureau du Conseil exécutif, qui peut décider d'engager une procédure disciplinaire. Le Conseil exécutif examine l'ensemble du dossier et adresse une recommandation à l'Assemblée mondiale de la Santé pour décision finale.

Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) ⁷

Les allégations visant un Directeur général de l'OMPI doivent être soumises à la Division de la supervision interne, qui demande l'avis de l'Organe consultatif indépendant de surveillance. À la suite d'un examen préliminaire, mené soit par la Division de la supervision interne, soit par un organisme d'enquête externe, les présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination décident s'il convient de classer l'affaire ou de la renvoyer pour enquête à un organisme externe. Les rapports d'enquête sont communiqués à ces deux présidents, qui, après avoir reçu l'avis de l'Organe consultatif indépendant de surveillance, soumettent la question au Comité de coordination en recommandant soit de classer l'affaire, soit d'engager une procédure disciplinaire. Il semble que la décision finale appartienne à l'Assemblée générale de l'OMPI.

Organisation météorologique mondiale (OMM) ⁸

Les allégations visant un Secrétaire général de l'OMM doivent être soumises au BSCI, qui est l'organe compétent pour examiner les allégations, déterminer si une enquête approfondie doit être menée, recommander des mesures provisoires, procéder à l'enquête et clore la procédure. Le rapport d'enquête est soumis pour examen au Président de l'OMM et au Comité de discipline du Conseil exécutif, qui, s'il y a lieu, décident d'engager une procédure disciplinaire, avec l'aide du Comité d'audit et de contrôle. La décision finale est prise par le Président, après consultation du Comité de discipline du Conseil exécutif ou du Conseil exécutif lui-même.

⁷ Document WO/PBC/33/7, juillet 2021.

⁸ Document EC-76/Doc 7.1(4), mars 2023.