



27 juillet 2011

Circulaire*

Circulaire de la Secrétaire générale adjointe à la gestion

Destinataires : Les fonctionnaires du Secrétariat

Objet : **Pratique du Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux, période du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011**

1. La présente circulaire¹ a pour objet de tenir les fonctionnaires informés des mesures prises en matière disciplinaire par le Secrétaire général en vertu des pouvoirs qu'il tire du chapitre X du Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies et de donner effet aux dispositions de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale (par. 17), qui prévoient que les fautes professionnelles et comportements délictueux les plus fréquents doivent être portés à la connaissance de tous les fonctionnaires de l'Organisation, de même que leurs suites disciplinaires et, le cas échéant, judiciaires, dans le respect de l'anonymat des fonctionnaires en cause. La présente circulaire porte sur la période allant du 1^{er} juillet 2010 au 30 juin 2011.

2. L'aperçu du dispositif disciplinaire en vigueur pendant la période considérée, présenté à la section I ci-dessous, permet de replacer dans leur contexte les informations figurant dans la section II. La section II contient un récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a imposé des sanctions disciplinaires au cours de la période considérée. La section III fournit des renseignements sur la pratique suivie par le Secrétaire général dans les cas de comportement délictueux.

* La présente circulaire restera en vigueur jusqu'à nouvel ordre.

¹ Les circulaires portant sur la période allant de janvier 2000 à juin 2010 ont été publiées sous les cotes ST/IC/2002/25, ST/IC/2004/28, ST/IC/2005/51, ST/IC/2006/48, ST/IC/2007/47, ST/IC/2008/41, ST/IC/2009/30 et ST/IC/2010/26.



I. Aperçu du dispositif disciplinaire institué par le nouveau système d'administration de la justice

A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires²

3. 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 compétences et d'intégrité ».

4. Le chapitre I du Statut du personnel et le chapitre I du Règlement du personnel, tous deux intitulés « Devoirs, obligations et privilèges », énoncent les valeurs fondamentales auxquelles doivent adhérer les fonctionnaires internationaux du fait de leur statut et donnent des exemples. On se référera en particulier à l'article 1.2 du Statut et à la disposition 1.2 du Règlement qui énoncent certains des comportements attendus ou prohibés.

B. Faute

5. Le chapitre X du Statut du personnel dispose en son article 10.1 a) que « le 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 provisoire du personnel, « 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 d'autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international ». De même, la disposition 10.1 c) du Règlement provisoire du personnel dispose que « la décision de conduire 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 de ces dispositions, le Secrétaire général a toute latitude pour apprécier la faute et prendre des sanctions disciplinaires. L'instruction administrative ST/AI/371/Amend.1 (Mesures et procédures disciplinaires révisées)³ donne d'autres exemples de manquements passibles de mesures disciplinaires.

C. Garanties d'une procédure régulière

6. Tout chef de service ou autre responsable qui, à l'issue d'une enquête, estime qu'il peut y avoir lieu d'ouvrir une instance disciplinaire saisit le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui décide s'il convient de donner

² Les dispositions relatives au statut, aux droits et aux obligations des fonctionnaires ainsi qu'aux questions disciplinaires peuvent être consultées en ligne dans le *Manuel de gestion des ressources humaines* sous les rubriques « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires » et « Mesures disciplinaires ».

³ Voir la circulaire du Secrétaire général ST/SGB/2008/5.

suite⁴. Selon la nature du problème et la complexité de l'enquête, celle-ci peut être ouverte par des chefs de service ou par les fonctionnaires qu'ils ont désignés à cet effet, ou par le Bureau des services de contrôle interne, agissant de sa propre initiative ou à la demande d'un chef de service.

7. Quand le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines décide de donner suite sur le plan disciplinaire, le fonctionnaire en cause est informé par écrit des allégations portées contre lui et de son droit de se faire assister par un conseil, soit par le biais du Bureau de l'assistance juridique aux fonctionnaires, soit en s'adressant à un conseil privé, à ses propres frais. Le fonctionnaire a la possibilité de répondre à ces allégations. À la lumière des réponses apportées, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines décide de classer l'affaire, avec ou sans action administrative, ou recommande l'imposition de mesures disciplinaires. Dans ce dernier cas, le Sous-Secrétaire général à la gestion décide, au nom du Secrétaire général, d'imposer une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues à la disposition 10.2 a) du Règlement provisoire.

8. À tout moment, dans l'attente de l'ouverture d'une enquête et jusqu'à l'achèvement de l'instance disciplinaire, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines peut décider de mettre tel ou tel fonctionnaire en congé administratif avec traitement si : l'on est fondé à penser que la conduite du fonctionnaire représente un danger pour d'autres fonctionnaires des Nations Unies ou pour l'Organisation; le fonctionnaire n'est pas en mesure de continuer à s'acquitter efficacement de ses fonctions compte tenu de l'enquête en cours et de la nature des fonctions; l'on est fondé à penser qu'en restant en poste le fonctionnaire risquerait, dans une mesure inacceptable, d'interférer avec l'enquête; ou si le Département de la sécurité et de la sûreté détermine que la présence du fonctionnaire dans les locaux des Nations Unies pourrait compromettre la sécurité de l'Organisation. La décision de placer tout fonctionnaire en congé administratif sans solde est prise par le Secrétaire général adjoint à la gestion.

9. Aux termes de la disposition 10.3 c) du Règlement provisoire, le fonctionnaire à l'encontre duquel des mesures disciplinaires ou autres 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 personnel⁵.

D. Mesures disciplinaires

10. Selon la disposition 10.2 a) du Règlement provisoire du personnel, les mesures disciplinaires peuvent revêtir l'une ou plusieurs des formes suivantes (autrement dit, plusieurs sanctions peuvent être infligées pour une même affaire) :

- a) Blâme écrit;
- b) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;

⁴ Dans le cas des missions, le chef de l'administration de la mission renvoie l'affaire au Siège, au Département de l'appui aux missions, qui, s'il partage l'opinion de la mission, renvoie l'affaire au Bureau de la gestion des ressources humaines.

⁵ Les jugements du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies ayant trait à des mesures disciplinaires peuvent être consultés sur le site Web du Bureau de l'administration de la justice (www.un.org/en/oaj).

- c) Suspension, pendant une période déterminée, du droit à toute augmentation 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.

11. Pour déterminer la mesure appropriée, il est statué sur chaque affaire cas par cas, compte tenu de ses particularités, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes. Conformément à la disposition 10.3 b) du Règlement, toute mesure disciplinaire prise à l'encontre du fonctionnaire en cause doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise.

E. Autres mesures

12. Les remontrances adressées par écrit ou oralement, le recouvrement des sommes dues à l'Organisation et le congé administratif avec ou sans solde n'ont pas valeur de sanctions disciplinaires. Comme les mises en garde ou les lettres d'avertissement, elles constituent des mesures administratives, mais n'en sont pas moins un bon moyen de faire respecter les normes de conduite et d'asseoir le principe de responsabilité. Tout comportement déplacé qui nuit au travail du fonctionnaire est traité dans le contexte du suivi du comportement professionnel, les mesures ci-après pouvant être prises : formation, accompagnement, suspension des augmentations périodiques de traitement, non-renouvellement d'engagement ou licenciement.

II. Récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a prononcé des sanctions disciplinaires entre le 1^{er} juillet 2010 et le 30 juin 2011

13. Tous les cas qui ont donné lieu à l'application d'une ou plusieurs sanctions disciplinaires sont résumés ci-après, la nature de la faute et de la(des) mesure(s) disciplinaire(s) prononcée(s) par le Secrétaire général étant précisée. La fonction de l'intéressé et d'autres renseignements le concernant ne sont indiqués que lorsqu'ils ont été retenus comme circonstances aggravantes ou atténuantes, les cas ayant donné lieu à des mesures autres que disciplinaires n'étant pas évoqués ici.

14. Toutes les affaires portées à l'attention du Secrétaire général ne donnent pas lieu à des mesures disciplinaires ou autres. Si le Bureau de la gestion des ressources humaines établit qu'il n'existe pas de preuve suffisante pour ouvrir une instance disciplinaire ou si le fonctionnaire donne des explications satisfaisantes, l'affaire est

classée et le fonctionnaire excusé. L'affaire peut également être classée si l'intéressé part à la retraite ou quitte l'Organisation pour d'autres raisons avant le terme de l'instance disciplinaire, le Secrétaire général ne pouvant prononcer de sanctions disciplinaires à l'encontre d'anciens fonctionnaires. En pareil cas, l'affaire est consignée dans le dossier administratif de l'intéressé, pouvant être examinée plus avant si le fonctionnaire réintègre l'Organisation.

A. Abus de pouvoir, harcèlement et discrimination

15. Un fonctionnaire s'est mis dans une situation constituant manifestement un risque de conflit d'intérêts en rapport avec une procédure de recrutement, ce qui a nui au bon déroulement de cette procédure.

Décision : Blâme et amende correspondant à un mois de traitement de base net.

16. Un fonctionnaire a, à deux reprises, insulté des collègues.

Décision : Blâme.

17. Un fonctionnaire a, pendant plusieurs mois, harcelé sexuellement une vacataire qui était sous sa supervision.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

B. Agression (verbale et physique)

18. Un fonctionnaire a physiquement agressé une collègue à l'issue d'une altercation verbale, en lui donnant des coups de poing au visage et aux épaules puis, après avoir été maîtrisé, a essayé de l'agresser de nouveau.

Décision : Renvoi.

19. Un fonctionnaire a agressé verbalement un autre fonctionnaire et s'est comporté à son égard de manière agressive et inadmissible, et a physiquement agressé une personne de sexe féminin non fonctionnaire.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

20. Un fonctionnaire a physiquement agressé à deux reprises sa femme, qui est également fonctionnaire, en la giflant et en la frappant à la tête avec une bouteille.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.

21. Un fonctionnaire a reconnu avoir agressé physiquement son épouse.

Décision : Renvoi.

22. À l'issue d'une altercation verbale pendant qu'il tentait de retrouver les clés de sa voiture, un fonctionnaire a physiquement agressé une autre fonctionnaire en la bousculant et la faisant tomber par terre.

Décision : Rétrogradation et suspension pendant une année de la faculté de prétendre à une promotion, et blâme.

23. Un fonctionnaire au volant d'un véhicule de l'ONU, sans autorisation, en dehors de ses fonctions officielles et faisant preuve d'une imprudence déraisonnable, a renversé deux piétons, qui sont morts instantanément.

Décision : Renvoi.

24. Au cours d'une altercation, un fonctionnaire a refusé de suivre les instructions d'un garde, menacé verbalement ce dernier et agressé physiquement un autre fonctionnaire en lui crachant au visage.

Décision : Blâme, suspension pendant une année du droit aux augmentations périodiques de traitement et une semaine de suspension sans traitement.

25. Un fonctionnaire a tenu des propos insultants et fait un geste menaçant à l'égard d'un autre fonctionnaire.

Décision : Blâme et perte de cinq échelons de classe.

26. Un fonctionnaire a menacé d'agresser physiquement un responsable de la sécurité puis l'a effectivement agressé.

Décision : Blâme, perte d'un échelon de classe et suspension pendant une année du droit aux augmentations périodiques de traitement.

27. Un fonctionnaire en état d'ébriété a agressé un garde.

Décision : Blâme.

C. Fautes liées à l'informatique

28. Trois fonctionnaires ont reçu et distribué des documents pornographiques, y compris des documents mettant en scène des enfants, en utilisant leur compte de courrier électronique officiel Lotus Notes.

Décision : Renvoi.

29. Deux fonctionnaires ont reçu et distribué un nombre relativement faible de courriers électroniques contenant des documents à caractère pornographique en utilisant leur compte de courrier électronique officiel Lotus Notes.

Décision : Blâme.

30. Trente-deux fonctionnaires ont reçu et distribué un nombre assez limité de courriers électroniques contenant des documents à caractère pornographique, en utilisant leur compte de courrier électronique officiel Lotus Notes.

Décision : Blâme.

31. Huit fonctionnaires ont reçu, sauvegardé et distribué un nombre relativement important de courriers électroniques contenant des documents à caractère pornographique, en utilisant leur compte de courrier électronique officiel Lotus Notes.

Décision : Blâme, perte de deux échelons de classe et suspension pour deux ans de la faculté de prétendre à une promotion.

32. Un fonctionnaire a reçu, n'a pas signalé et a sauvegardé dans huit dossiers qu'il a lui-même créés au moins 240 courriers électroniques contenant des documents pornographiques et autres images peu appropriées.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.

33. Un fonctionnaire a, délibérément et en connaissance de cause, accédé à la messagerie électronique d'un autre fonctionnaire, sans autorisation.

Décision : Dégradation d'une classe, avec suspension pour trois ans de la faculté de prétendre à une promotion, et blâme.

D. Déclaration de situation financière

34. Un fonctionnaire n'a pas souscrit une déclaration de situation financière comme il était tenu de le faire. Ce fonctionnaire s'était précédemment soustrait à cette obligation pour une période de déclaration antérieure.

Décision : Blâme, amende correspondant à trois mois de traitement de base net et suspension pour trois ans de la faculté de prétendre à une promotion.

35. Quatre fonctionnaires n'ont pas souscrit une déclaration de situation financière comme ils étaient tenus de le faire.

Décision : Blâme et amende correspondant à deux mois de traitement de base net.

36. Sept fonctionnaires n'ont pas souscrit une déclaration de situation financière comme ils étaient tenus de le faire.

Décision : Blâme.

E. Fraude et fausses déclarations

37. Un fonctionnaire a falsifié un cachet sur une copie de son laissez-passer des Nations Unies qu'il a ensuite présentée à la Section du personnel d'une mission comme preuve officielle de sa date de départ en congé, et a fourni de faux renseignements dans sa fiche de congé annuel.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

38. Un fonctionnaire a présenté à l'Organisation, dans le cadre de son recrutement, une fiche de scolarité d'une école secondaire dans laquelle les notes avaient été modifiées.

Décision : Rétrogradation d'une classe et suspension pendant trois ans de la faculté de prétendre à une promotion.

39. Un fonctionnaire a fraudé lors d'un examen écrit administré par l'Organisation, en donnant les réponses types établies par d'autres pour cet examen.

Décision : Rétrogradation d'une classe avec suspension pour trois ans de la faculté de prétendre à une promotion.

40. Un fonctionnaire a omis des éléments matériels sur sa notice personnelle concernant des emplois précédemment occupés à l'Organisation et a accepté les fonctions d'un poste de classe G-4 auquel il n'avait pas le droit de postuler.

Décision : Rétrogradation d'une classe.

41. Un fonctionnaire a fait une fausse déclaration sur plusieurs notices personnelles concernant son niveau d'études et a soumis un diplôme falsifié.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.

42. Un fonctionnaire a utilisé une fiche de paie falsifiée dans le cadre d'une demande de prêt et a fait une fausse déclaration concernant son niveau d'études dans sa notice personnelle.

Décision : Renvoi.

43. Un fonctionnaire a utilisé le numéro de code personnel qui lui a été attribué par l'Organisation pour effectuer des appels téléphoniques privés et les a fait passer pour des appels professionnels pendant plus d'un an.

Décision : Blâme et suspension pour un an de la faculté de prétendre à une promotion.

44. Un fonctionnaire a modifié et falsifié un document officiel et a quitté le secteur de la mission sans autorisation préalable.

Décision : Blâme.

45. Un fonctionnaire a utilisé le matériel de l'Organisation et les connaissances acquises dans le cadre de sa fonction officielle de garde pour établir au moins deux fausses cartes d'identité ONU qu'il a fournies à un non-fonctionnaire contre une somme d'argent.

Décision : Renvoi.

46. Un fonctionnaire a, de manière irrégulière et sans autorisation, accédé à l'ordinateur d'un autre fonctionnaire et à son compte bancaire sur Internet et a procédé à un transfert de fonds de 5 000 dollars du compte bancaire en question au compte bancaire d'une tierce partie.

Décision : Renvoi.

47. Un fonctionnaire a modifié un document officiel, à savoir une commande de matériel, sans autorisation, de façon à accroître la quantité d'articles commandés.

Décision : Rétrogradation d'une classe avec suspension pour deux ans de la faculté de prétendre à une promotion, et blâme.

48. Un fonctionnaire a fait une fausse déclaration sur ses qualifications universitaires dans sa notice personnelle.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

49. Un fonctionnaire a fait des fausses déclarations concernant son niveau d'études dans sa notice personnelle, en attestant faussement la véracité de son contenu, et a présenté des diplômes falsifiés.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

50. Une fonctionnaire a fait de fausses déclarations concernant son niveau d'études dans sa notice personnelle.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

51. Une fonctionnaire a fait sur sa notice personnelle une fausse déclaration sur la question de savoir si elle avait des proches employés par l'Organisation.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.

52. Une fonctionnaire a fait de fausses déclarations sur sa notice personnelle concernant la question de savoir si elle avait des proches employés par l'Organisation et a refusé de coopérer à une enquête.

Décision : Renvoi.

F. Exploitation et violences sexuelles

53. Un fonctionnaire s'est rendu coupable d'exploitation et de violences sexuelles en recourant aux services tarifés de prostituées.

Décision : Renvoi.

54. Un fonctionnaire a eu des rapports sexuels avec une personne de sexe féminin qui, à l'époque, était âgée de moins de 18 ans, ainsi que plusieurs relations sexuelles avec des bénéficiaires de l'assistance des Nations Unies, en violation des dispositions de la circulaire ST/SGB/2003/13. Ce fonctionnaire a également utilisé les véhicules de l'Organisation à des fins non officielles et non autorisées.

Décision : Renvoi.

G. Vols et détournements

55. Un fonctionnaire a volé des rouleaux de barbelés appartenant à l'Organisation. Il a été également identifié comme faisant partie d'un groupe de personnes impliquées dans le vol et la revente de biens appartenant aux Nations Unies.

Décision : Renvoi.

56. Un fonctionnaire a détourné au moins 7,5 litres de mazout appartenant à l'Organisation; s'est délibérément abstenu d'assurer la sécurité de biens de l'Organisation confiés à sa garde et de faire raisonnablement preuve d'une prudence concernant ces biens; et a délibérément omis de signaler des cas de dommages causés à un véhicule de l'Organisation et de détournement de combustible.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.

57. Un fonctionnaire a volé des biens appartenant à l'Organisation, à savoir du matériel de laboratoire.

Décision : Renvoi.

58. Un fonctionnaire a volé et revendu du mazout appartenant à l'Organisation.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

59. Un fonctionnaire a pris, sans autorisation, la carte bancaire d'un autre fonctionnaire et, toujours sans autorisation, l'a utilisée pour effectuer deux retraits.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.

60. Un fonctionnaire a siphonné et vendu 600 litres de mazout appartenant à l'Organisation.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis mais sans indemnité de licenciement.

H. Activités extérieures

61. Un fonctionnaire a travaillé comme consultant pour une société privée pendant trois ans alors qu'il était employé par l'Organisation, et ce, sans l'autorisation du Secrétaire général.

Décision : Blâme et amende correspondant à un mois de traitement de base net.

62. Un fonctionnaire a fondé avec des associés une société prestataire de services rémunérés.

Décision : Blâme, perte d'un échelon de classe et suspension pour un an du droit aux augmentations périodiques de traitement.

63. Un fonctionnaire a exercé une profession juridique à titre privé alors qu'il était employé par l'Organisation, et ce, sans l'approbation du Secrétaire général.

Décision : Blâme et perte d'un échelon de classe.

I. Violation de la législation locale

64. Un fonctionnaire a violé la législation locale en se rendant coupable de possession d'une substance interdite.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et indemnité de licenciement.

65. Un fonctionnaire a violé la législation locale en se rendant coupable de possession d'une substance illégale.

Décision : Blâme.

66. Un fonctionnaire a omis de signaler au Secrétaire général le fait qu'il avait été arrêté, inculpé et condamné par un tribunal dans une affaire pénale.

Décision : Blâme.

67. Un fonctionnaire s'est rendu coupable de trafic de stupéfiants en violation de la législation locale.

Décision : Cessation de service sans indemnité.

J. Autres fautes

68. Un fonctionnaire a tenté de contourner la procédure officielle de contrôle de sécurité d'un aéroport afin de transporter, sans autorisation, des produits commerciaux pour le compte de personnes non membres du personnel sur un aéronef de l'Organisation.

Décision : Cessation de service sans préavis ni indemnités.

69. Un fonctionnaire a organisé un marché à l'intention d'une tierce partie afin d'acquitter les créances de celle-ci à l'égard de l'Organisation.

Décision : Blâme écrit.

70. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté de ses obligations juridiques privées concernant le paiement d'arriérés de loyer et de frais de justice connexes.

Décision : Rétrogradation d'une classe, avec suspension pour deux ans de la faculté de prétendre à une promotion, et blâme.

71. Un fonctionnaire a omis à plusieurs reprises de se conformer aux instructions du Secrétaire général concernant le règlement d'obligations juridiques privées.

Décision : Rétrogradation d'une classe, avec suspension pour trois ans de la faculté de prétendre à une promotion.

III. Comportement délictueux

72. Dans sa résolution 59/287, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'intervenir dans les meilleurs délais en cas de « faute délictueuse avérée » et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Au cours de la période considérée, huit affaires dans lesquelles étaient impliqués des fonctionnaires de l'ONU ont été signalées aux États Membres. Le Secrétaire général n'a été informé d'aucune mesure prise dans ces affaires par les États Membres concernés.
