



19 septembre 2016

Circulaire*

Circulaire du Secrétaire général adjoint à la gestion

Destinataires : Les fonctionnaires du Secrétariat

Objet : Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et face aux comportements délictueux : période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016

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 du paragraphe 17 de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale, par lequel l'Assemblée a prié le Secrétaire général de veiller à ce que les cas les plus courants de faute professionnelle ou délictueuse soient communiqués à tous les fonctionnaires de l'Organisation, avec leurs suites disciplinaires et, le cas échéant, judiciaires, en veillant à protéger l'anonymat des fonctionnaires en cause. Elle renvoie également aux dispositions de la section 6.6 de la circulaire ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir), selon laquelle le Secrétaire général doit diffuser des informations sur les affaires disciplinaires relatives aux conduites prohibées définies par ladite circulaire. La présente circulaire porte sur la période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

2. Un aperçu général du dispositif administratif applicable en matière disciplinaire est présenté dans la section I ci-dessous. La section II récapitule les affaires dans lesquelles le Secrétaire général a pris des mesures disciplinaires à l'encontre de fonctionnaires du Secrétariat 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 2015 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, ST/IC/2010/26, ST/IC/2011/20, ST/IC/2012/19, ST/IC/2013/29, ST/IC/2014/26 et ST/IC/2015/22.



I. Aperçu du dispositif administratif applicable en matière disciplinaire

A. Textes régissant la conduite des fonctionnaires

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 compétence et d'intégrité ».

4. Les dispositions des chapitres I du Statut et du Règlement du personnel, intitulés « Devoirs, obligations et privilèges », consacrent, exemples à l'appui, les valeurs fondamentales auxquelles doit satisfaire le fonctionnaire international du fait de son statut et en donnent quelques exemples (voir notamment l'article 1.2 du Statut du personnel et la disposition 1.2 du Règlement du personnel).

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 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 autres textes administratifs applicables, ou d'observer les normes de conduite attendues de tout fonctionnaire international ». En outre, d'après la disposition 10.1 c) du Règlement du personnel, « 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 sur les mesures et procédures disciplinaires révisées (ST/AI/371/Amend.1)² donne d'autres exemples de conduites pouvant donner lieu à l'application de mesures disciplinaires. Une nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire a été examinée à la réunion annuelle du Comité Administration-personnel, tenue en avril 2016, et envoyée pour consultation plus large en juin 2016. Elle devrait être promulguée au quatrième trimestre de 2016.

C. Équité procédurale

6. Le chef de service ou autre responsable estimant à l'issue d'une enquête qu'une faute a pu être commise saisit le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui décide s'il y a lieu d'engager une procédure disciplinaire. Selon l'objet et la complexité du rapport, l'enquête peut avoir été ouverte par le

² Voir également la circulaire du Secrétaire général sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5).

chef de service ou les personnes qu'il a désignées à cet effet, ou encore par le Bureau des services de contrôle interne agissant d'office ou à sa demande.

7. S'il décide qu'il y a lieu de donner suite à l'affaire, engageant ainsi une procédure disciplinaire, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines informe le fonctionnaire par écrit des allégations de faute portées contre lui, de la faculté qu'il a de faire des observations sur celles-ci et de son droit de demander l'aide d'un conseil au Bureau de l'aide juridique au personnel ou de faire appel, à ses frais, à un conseil externe. Il donne à l'intéressé une possibilité raisonnable de répondre aux allégations de faute. À la lumière des explications fournies par le fonctionnaire, il décide s'il y a lieu de classer l'affaire, avec ou sans mesure administrative, ou de recommander une ou plusieurs mesures disciplinaires. Dans ce dernier cas, le Secrétaire général adjoint à la gestion décide s'il y a lieu d'imposer une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues par la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel. Dans certains cas, la première mesure prise concernant une question portée à l'attention du Bureau de la gestion des ressources humaines n'est pas d'engager la procédure disciplinaire mais de demander au fonctionnaire de faire part de ses observations. Cette demande d'observations se fait conformément à la disposition 10.2 c) du Règlement du personnel s'il est envisagé d'adresser un avertissement au fonctionnaire et afin d'aider le Bureau à décider s'il convient d'engager la procédure disciplinaire.

8. Aux termes de la disposition 10.4 a) du Règlement du personnel, tout fonctionnaire peut être mis en congé administratif à tout moment à compter de la dénonciation d'une faute présumée pendant toute la durée de l'enquête et jusqu'à la clôture de l'instance disciplinaire³.

9. Aux termes de la disposition 10.3 c) du Règlement du personnel, le fonctionnaire à l'encontre duquel des mesures disciplinaires ont été prises peut attaquer directement la décision par voie de requête devant le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, conformément au chapitre XI du Règlement du personnel. La jurisprudence du Tribunal du contentieux administratif et du Tribunal d'appel des Nations Unies en matière disciplinaire peut être consultée sur le site Web du Bureau de l'administration de la justice (www.un.org/en/oaj).

³ En janvier 2013, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines a délégué au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions, à titre expérimental, le pouvoir de mettre en congé administratif avec traitement les fonctionnaires des missions. Cette délégation de pouvoir à titre expérimental a été reconduite en septembre 2014. Les directives concernant la mise en congé administratif avec traitement pendant enquête ou instance disciplinaire figurent dans le Manuel de gestion des ressources humaines (disponible à l'adresse www.un.org/french/grh_manuel/French/) à la rubrique « Administration de la justice et questions disciplinaires ». Le projet d'instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire (voir par. 5 ci-dessus), qui devrait être promulguée au quatrième trimestre de 2016, tiendra compte de cette délégation de pouvoir. Un groupe de travail examine plus avant la question de la gestion de la délégation de pouvoir au Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions en ce qui concerne le personnel sur le terrain, comme le prévoit le paragraphe 208 d) du rapport du Secrétaire général sur l'administration de la justice à l'Organisation des Nations Unies (A/66/275).

D. Mesures disciplinaires

10. Aux termes de la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel, on entend par « mesures disciplinaires » l'une ou plusieurs des mesures ci-après (plusieurs mesures pouvant être prises dans une même affaire) :

- a) Blâme écrit;
- b) Perte d'un ou plusieurs échelons de classe;
- 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 au cas par cas, compte tenu des particularités de l'espèce, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes. De plus, aux termes de la disposition 10.3 b) du Règlement du personnel, toute mesure disciplinaire doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise. Les faits et les spécificités de chaque affaire faisant l'objet d'un examen minutieux, la sanction applicable à une faute donnée ne saurait être déterminée à l'avance, ni être systématiquement appliquée au même type de faute.

E. Autres mesures

12. Les réprimandes adressées par écrit ou oralement, le recouvrement de sommes dues à l'Organisation et le congé administratif avec ou sans traitement ne sont pas considérés comme des mesures disciplinaires. Les avertissements sont des mesures administratives utiles pour assurer le respect des normes de conduite et responsabiliser le personnel. Les mises en garde ou les lettres d'avertissement sont des mesures d'encadrement visant à faire prendre conscience des normes de conduite à respecter. En outre, si le comportement susceptible de constituer une faute nuit au travail du fonctionnaire, la question peut être traitée dans le cadre de la gestion de la performance et donner lieu notamment à une formation, à un accompagnement, au non-renouvellement du contrat ou à la résiliation de l'engagement.

II. Récapitulatif des affaires dans lesquelles des mesures disciplinaires ont été prises entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016

13. Toutes les affaires ayant donné lieu à une ou plusieurs mesures disciplinaires sont résumées ci-après, avec indication de la nature de la faute et de la mesure ou des mesures prises par le Secrétaire général. La qualité du fonctionnaire et d'autres renseignements le concernant ne sont mentionnés que s'ils ont influé sur la décision quant aux mesures prises. Les affaires qui ont donné lieu à des mesures autres que disciplinaires ne sont pas mentionnées.

14. Comme il est indiqué ci-dessus, des circonstances aggravantes ou atténuantes peuvent être prises en compte dans la détermination de la sanction, selon les faits et circonstances propres à chaque affaire. La récidive, l'intention d'enrichissement personnel et l'importance du préjudice résultant de la faute peuvent être retenues comme circonstances aggravantes. Des remords sincères ou des aveux spontanés en début de procédure peuvent être retenus comme circonstances atténuantes.

15. Tous les cas de faute éventuelle portés 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 estime qu'il n'y a pas suffisamment de preuves pour engager une procédure disciplinaire ou si le fonctionnaire donne des explications satisfaisantes en réponse aux allégations de faute portées officiellement contre lui, l'affaire est classée. Elle l'est également, en général, si le fonctionnaire prend sa retraite ou quitte l'Organisation avant qu'une enquête ne soit engagée ou que la procédure disciplinaire ne soit conclue, sauf s'il est dans l'intérêt de l'Organisation de la poursuivre. Dans la plupart des affaires mettant en cause d'anciens fonctionnaires, une note est établie et versée au dossier administratif de l'intéressé et la question peut être examinée à nouveau s'il venait à réintégrer l'Organisation. À cet égard, la section 3.9 de l'instruction administrative sur l'administration des engagements de durée déterminée (ST/AI/2013/1) dispose ce qui suit : « Ne peut être rengagé l'ancien fonctionnaire dont la cessation de service est due à : [...] une démission déposée en cours d'enquête pour faute ou en cours d'instance disciplinaire, à moins que le fonctionnaire n'accepte de coopérer jusqu'à la fin de la procédure. » S'il y a lieu, cette disposition est consignée dans le dossier administratif de l'intéressé.

A. Abus de pouvoir, harcèlement et discrimination

16. Un fonctionnaire a été reconnu coupable d'actes constitutifs de harcèlement.

Décision : Blâme.

B. Vols et détournements

17. Un fonctionnaire a pris part à la prise non autorisée de deux conteneurs maritimes contenant des modules de construction préfabriqués.

Décision : Renvoi.

18. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de sécurité a pris sans autorisation une bouteille de vin appartenant à un tiers qui l'avait confiée à la garde du personnel de sécurité.

Décision : Renvoi.

19. Un membre du personnel a participé à la prise non autorisée de 96 plaques de tôle ondulée appartenant à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La somme de 260,30 dollars a été recouvrée auprès du fonctionnaire.

20. Un fonctionnaire a tenté d'emporter d'un complexe des Nations Unies, sans autorisation, une pièce de groupe électrogène appartenant à l'Organisation.

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

21. Un fonctionnaire a pris sans autorisation du carburant appartenant à l'Organisation et n'a pas signalé que d'autres fonctionnaires avaient fait de même. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La contrevaletur de 1 400 litres de carburant a été recouvrée auprès du fonctionnaire.

22. Un fonctionnaire a pris sans autorisation des matériaux de construction appartenant à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait qu'une partie des matériaux ont été restitués à l'Organisation.

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

23. Deux fonctionnaires ont participé à la prise non autorisée de câbles électriques appartenant à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que les fonctionnaires ont rapidement avoué les faits.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement. La contrevaletur de 91 mètres de câbles électriques (1 691,69 dollars) a été recouvrée auprès des fonctionnaires.

24. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de sécurité a participé à une tentative de prendre sans autorisation des matériaux de construction appartenant à l'Organisation et a fait preuve d'imprudence ou de négligence grave dans l'exercice de ses fonctions.

Décision : Renvoi.

25. Un fonctionnaire a participé à la prise non autorisée de matelas appartenant à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits.

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

26. Un fonctionnaire a délibérément omis de suivre les instructions relatives à la sécurité des véhicules de l'ONU.

Décision : Blâme écrite et recouvrement de 1 828,35 dollars, soit 25 % de la perte financière subie par l'Organisation.

27. Un fonctionnaire a facilité la vente de groupes frigorifiques pris sans autorisation à l'Organisation et reçu paiement pour avoir aidé à trouver un acheteur. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits.

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

28. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de sécurité a pris sans autorisation, pour son usage personnel, des rouleaux de fil de fer barbelé appartenant à l'Organisation. Le matériel en question a été récupéré.

Décision : Renvoi.

29. Deux fonctionnaires ont pris sans autorisation 10 groupes frigorifiques appartenant à l'Organisation et organisé la vente d'une partie de ces groupes.

Décision : Renvoi.

C. Fraude, fausses déclarations et fausses attestations

30. Un fonctionnaire a faussement déclaré, dans une candidature à un emploi au sein de l'Organisation, avoir un lien familial avec un autre fonctionnaire. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le remords exprimé par le fonctionnaire.

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

31. Un fonctionnaire a passé une épreuve écrite qu'il était chargé d'administrer dans le cadre d'une candidature à un poste vacant en ayant connaissance de la teneur de l'épreuve, ayant reçu une copie à l'avance.

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

32. Un fonctionnaire a envoyé le texte d'une épreuve à un autre fonctionnaire afin que celui-ci puisse en prendre connaissance avant de passer un examen dans le cadre d'une procédure de recrutement.

Décision : Amende équivalant à un mois de traitement de base net et blâme écrit.

33. Un fonctionnaire a pris connaissance d'une question à réponse ouverte avant de présenter un examen dans lequel celle-ci était posée et l'a communiquée à deux autres fonctionnaires. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits.

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

34. Un fonctionnaire a proposé d'aider une personne extérieure à l'Organisation à y obtenir un emploi, moyennant rémunération. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits.

Décision : Cessation de service avec indemnité tenant lieu de préavis et sans indemnité de licenciement, amende équivalant à un mois de traitement de base net.

35. Un fonctionnaire exerçant des fonctions de sécurité a fausement fait croire à un particulier qu'il pouvait l'aider à acheter un véhicule par l'intermédiaire de l'ONU.

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

36. Un fonctionnaire a présenté à l'assurance des demandes de remboursement contenant de fausses informations. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits. Les demandes de remboursement n'ont donné lieu à aucun paiement.

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

37. Un fonctionnaire s'est fausement présenté comme intermédiaire légitime à des acheteurs potentiels de véhicules vendus par l'Organisation.

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

38. Un fonctionnaire a présenté à l'assurance des demandes de remboursement contenant de fausses informations. A notamment été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté du fonctionnaire. Les demandes de remboursement n'ont donné lieu à aucun paiement.

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

39. Un fonctionnaire a présenté une ou plusieurs demandes d'indemnité pour frais d'études contenant des informations, signatures ou cachets faux, trompeurs, inexacts ou incorrects. Le trop-perçu versé au fonctionnaire a été recouvré par déduction sur le montant des indemnités auxquelles il avait droit.

Décision : Renvoi.

40. Un fonctionnaire a falsifié des formulaires de demande d'indemnité pour frais d'études en apposant un faux cachet et une fausse signature. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le montant réclamé était inférieur à celui auquel l'intéressé aurait eu droit.

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

41. Un fonctionnaire a menti sur son niveau d'études dans une candidature à un emploi au sein de l'Organisation et produit un faux diplôme.

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

42. Un fonctionnaire a présenté à l'assurance des demandes de remboursement contenant de fausses informations.

Décision : Renvoi. Le montant des fausses demandes, soit 3 663 dollars, sera recouvré par déduction sur le montant des prestations dues au fonctionnaire à la cessation de service.

43. Dans plusieurs candidatures à un emploi au sein de l'Organisation, un fonctionnaire a menti sur son niveau d'études. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits.

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

44. Un fonctionnaire exerçant des fonctions d'assistant (finances) a utilisé sa situation officielle dans son intérêt personnel afin d'obtenir un prêt auprès d'une banque et a fausement déclaré, dans une candidature à un emploi au sein de l'Organisation, n'avoir jamais été arrêté. A été retenu comme circonstance atténuante le fait que l'arrestation s'était produite dans le cadre d'une enquête menée plus de dix ans auparavant et close par la suite.

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

45. Un fonctionnaire a présenté des documents contenant de fausses informations fournies par son conjoint à l'appui d'une demande de remboursement de services médicaux prétendument reçus par les personnes à sa charge. Il a été établi que le fonctionnaire ne savait pas que ces informations étaient fausses et n'avait aucune raison de soupçonner que tel était le cas. Les demandes de remboursement n'ont donné lieu à aucun paiement.

Décision : Perte de deux échelons de classe et blâme écrit.

46. Un fonctionnaire a menti sur son niveau d'études et son expérience professionnelle dans une candidature à un emploi au sein de l'Organisation.

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

47. Un fonctionnaire a copié plusieurs parties de la notice personnelle d'un autre fonctionnaire et présenté ces informations comme les siennes dans sa propre notice. Il s'est avéré que la notice personnelle rendait compte de l'expérience réelle de l'intéressé.

Décision : Perte de deux échelons de classe et blâme écrit.

48. Un fonctionnaire a servi d'intermédiaire pour la perception illicite d'une somme d'argent reçue d'un vacataire contre une promesse d'emploi au sein de l'Organisation. A été retenu comme circonstance atténuante le caractère secondaire du rôle joué par le fonctionnaire.

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

49. Un fonctionnaire a créé sans autorisation trois mois d'états de présence et y a imité la signature d'autres fonctionnaires avant de les soumettre. A notamment été

retenue comme circonstance atténuante la grande ancienneté de l'intéressé au sein de l'Organisation.

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

D. Activités extérieures non autorisées

50. Sans l'autorisation du Secrétaire général, un fonctionnaire a donné à des clients potentiels au sein de l'Organisation des informations commerciales sur l'activité de livraison de repas de ses frères, utilisant son compte de messagerie électronique professionnel, et a permis à son employé domestique de livrer les repas commandés.

Décision : Perte de deux échelons de classe et blâme écrit.

51. Un fonctionnaire a fourni des services d'interprétation et de traduction contre rémunération à une ou plusieurs organisations extérieures au système des Nations Unies sans l'autorisation du Secrétaire général. A notamment été retenue comme circonstance atténuante la grande ancienneté de l'intéressé au sein de l'Organisation.

Décision : Perte de deux échelons de classe, amende équivalant à deux mois de traitement de base net, blâme écrit.

52. Un fonctionnaire s'est présenté à des élections nationales sans autorisation alors qu'il lui avait été recommandé de ne pas se porter candidat et il avait accepté de ne pas le faire. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire a rompu cet engagement, au mépris flagrant du Statut et du Règlement du personnel de l'Organisation.

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

53. Un fonctionnaire a été employé simultanément par une organisation quasi gouvernementale et par l'Organisation des Nations Unies sans l'autorisation du Secrétaire général.

Décision : Perte de deux échelons de classe, suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion, blâme écrit.

E. Agressions et comportements violents

54. Un fonctionnaire a agressé verbalement et physiquement un non-fonctionnaire à l'entrée d'un complexe de l'ONU. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que la victime exerçait alors des fonctions de garde de sécurité.

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

55. Un fonctionnaire a agressé physiquement un tiers, qui a dû être hospitalisé.

Décision : Renvoi.

56. Un fonctionnaire qui n'était pas en service a agressé et blessé avec un couteau un non-fonctionnaire, contrevenant à la législation locale.

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

57. Un fonctionnaire a agressé verbalement un autre fonctionnaire et son supérieur hiérarchique et leur a jeté une pierre. Plus tard le même jour, il a bousculé son supérieur hiérarchique. Il s'est également infligé des blessures au visage avec une clef et a accusé son supérieur hiérarchique d'en être l'auteur.

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

58. Deux fonctionnaires ont échangé des coups. A été retenue comme circonstance atténuante l'ancienneté des intéressés dans l'Organisation.

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

59. Un fonctionnaire a conduit une navette de l'ONU en état d'ivresse et agressé physiquement un autre fonctionnaire. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le fait que le fonctionnaire a rapidement avoué les faits.

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

60. Un fonctionnaire a agressé physiquement une Volontaire des Nations Unies avec laquelle il avait entretenu une relation sentimentale. A été retenu comme circonstance atténuante la longue période écoulée depuis la date des faits.

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

61. Un fonctionnaire a agressé physiquement un autre fonctionnaire, le frappant au visage.

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

62. Un fonctionnaire a menacé d'endommager les biens d'une autre personne dans une installation de loisirs de l'Organisation.

Décision : Perte de deux échelons de classe et blâme écrit.

63. Un fonctionnaire a agressé physiquement un autre fonctionnaire. A notamment été retenue comme circonstance atténuante la réaction violente de l'autre fonctionnaire.

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

F. Violation de la législation locale

64. Un fonctionnaire était en possession de bracelets en ivoire, en violation de la législation locale.

Décision : Suspension pendant un an du droit aux augmentations périodiques de traitement, blâme écrit.

65. Un fonctionnaire a été condamné pour recel de biens volés, violation de la législation locale.

Décision : Renvoi.

G. Manquement à des obligations de caractère privé

66. Un fonctionnaire a manqué à l'obligation de verser une pension alimentaire imposée par jugement. Ont été retenus comme circonstances aggravantes le fait que l'intéressé n'a pas reconnu la dette malgré le jugement prononcé à son encontre et le fait qu'il n'a rien fait pour régler la question.

Décision : Suspension pendant un an du droit aux augmentations périodiques de traitement, blâme écrit. Le fonctionnaire a également reçu ordre de rendre compte régulièrement des mesures qu'il prenait pour s'acquitter de son obligation. Une retenue a également été opérée sur ses émoluments, conformément aux dispositions de la circulaire du Secrétaire général sur les obligations d'entretien et d'éducation et autres obligations alimentaires des fonctionnaires (ST/SGB/1999/4).

H. Exploitation et atteintes sexuelles

67. Un fonctionnaire a utilisé son ordinateur portable professionnel pour accéder à des contenus pornographiques. Il a également eu recours aux services de prostituées. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le temps écoulé depuis la date de la révélation des faits.

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

68. Un fonctionnaire a eu des relations sexuelles avec deux mineurs, contrevenant aux dispositions de la loi pénale d'un État Membre réprimant les atteintes sexuelles, le viol, la tentative d'agression sexuelle et la tentative de proxénétisme.

Décision : Renvoi, amende équivalant à trois mois de traitement de base net.

69. Un fonctionnaire s'est livré à des faits d'extorsion ou de harcèlement sexuel ou a tenté de se livrer à des faits d'exploitation et à des atteintes sexuelles sur des personnes qui cherchaient à obtenir un emploi au sein de l'Organisation ou travaillaient comme vacataires sous sa supervision.

Décision : Renvoi.

I. Détournement de biens ou de matériel de l'Organisation

70. Un fonctionnaire a utilisé sans autorisation un véhicule de l'Organisation et menacé verbalement un autre fonctionnaire.

Décision : Perte de deux échelons de classe, blâme.

71. Un fonctionnaire a utilisé des biens et du matériel de l'Organisation à des fins personnelles pour favoriser ses activités extérieures.

Décision : Perte de deux échelons de classe, blâme écrit.

72. Un fonctionnaire a travaillé sans autorisation comme concepteur pour des particuliers, utilisant son ordinateur et son compte de messagerie professionnels, et reçu une rémunération de certains des intéressés.

Décision : Perte d'un échelon de classe, blâme écrit.

73. Un agent de sécurité a laissé sans surveillance dans un véhicule de l'Organisation une arme à feu et des munitions qui ont ensuite été volées. Il a ainsi contrevenu directement aux procédures opérationnelles permanentes relatives aux armes à feu.

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

74. Un fonctionnaire a autorisé un non-fonctionnaire à accéder aux moyens informatiques et de communication que l'Organisation met à sa disposition.

Décision : Perte de deux échelons de classe et blâme écrit.

J. Autres

75. Un fonctionnaire a demandé de l'argent à des vacataires en échange d'un emploi, d'une prolongation d'emploi ou d'une perspective d'emploi au sein d'une mission, et l'a reçu. A notamment été retenu comme circonstance atténuante la longue période écoulée depuis la date de la révélation des faits.

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

76. Deux fonctionnaires exerçant des fonctions de sécurité, en poste à une porte de sortie, n'ont pas fouillé le contenu d'un véhicule de l'Organisation, au mépris de leurs obligations, permettant à ses occupants d'emporter sans autorisation des matelas appartenant à l'Organisation.

Décision : Rétrogradation avec suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion.

77. Un fonctionnaire a omis de mentionner sa relation conjugale avec un candidat à un emploi au sein de l'Organisation alors qu'il a siégé au jury d'entretien et formulé des recommandations le concernant.

Décision : Rétrogradation, suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion, amende équivalant à trois mois de traitement de base net.

78. Un fonctionnaire a conduit un véhicule de l'Organisation et porté son arme de service en état d'ivresse. Ont été retenus comme circonstances aggravantes le fait que les autorités locales ont dû intervenir et le fait qu'il a contrevenu à ses obligations fondamentales en tant que garde de sécurité.

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

III. Comportements délictueux

79. Dans sa résolution 59/287, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'agir dans les meilleurs délais en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée et d'informer les États Membres des mesures prises. Au cours de la période considérée, 15 affaires nées d'allégations crédibles d'infractions pénales visant des fonctionnaires ou experts en mission au service de l'Organisation des Nations Unies ont été renvoyées aux États Membres.
