Nations Unies ST/IC/2014/26

Secrétariat

15 octobre 2014

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 dans les cas de comportement délictueux : période du 1er juillet 2013 au 30 juin 2014**

1. La présente circulaire[1] 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 1er juillet 2013 au 30 juin 2014.

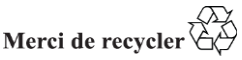
2. Un aperçu général du dispositif administratif applicable en matière disciplinaire est présenté dans la section I ci-dessous. La section II récapitule les affaires dans lesquelles le Secrétaire général a pris des mesures disciplinaires à l'encontre de fonctionnaires du Secrétariat au cours de la période 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 2013 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 et ST/IC/2013/29.

14-62722 (F) 211014 211014



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. On se référera, en particulier, à l'article 1.2 du Statut et à la disposition 1.2 du Règlement, qui indiquent certains comportements prescrits ou proscrits.

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 et Amend.1) donne d'autres exemples de manquements passibles de mesures disciplinaires. Une nouvelle instruction administrative sur les enquêtes et la procédure disciplinaire encore en cours d'élaboration continue de faire l'objet de discussions et de consultations avec l'Administration et les autres parties intéressées.

C. Équité procédurale

6. Un chef de service ou autre responsable qui, à l'issue d'une enquête, estime qu'une faute peut avoir été 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 chef de service ou les personnes désignées par lui à cet effet, ou encore par le Bureau des services de contrôle interne agissant d'office ou à la demande du chef de service.

7. S'il décide qu'il y a lieu d'engager une procédure disciplinaire, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines informe tout d'abord par écrit le fonctionnaire concerné 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'assistance d'un conseil au Bureau de l'aide juridique au personnel ou de faire appel, à ses frais, à un conseil extérieur. Il donne à l'intéressé une possibilité raisonnable de répondre aux allégations de faute. À la lumière des explications fournies par le fonctionnaire, le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines décide s'il y a lieu de classer l'affaire, avec ou sans mesure administrative, ou de recommander l'imposition d'une ou plusieurs mesures disciplinaires. Dans ce dernier cas, le Secrétaire général adjoint à la gestion apprécie, au nom du Secrétaire général, l'opportunité d'imposer une ou plusieurs des mesures disciplinaires prévues par la disposition 10.2 a) du Règlement du personnel.

8. Aux termes de la disposition 10.4 a) du Règlement du personnel, tout fonctionnaire peut être mis en congé administratif à tout moment pendant enquête jusqu'à ce que l'instance disciplinaire prenne fin.

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.

D. Mesures disciplinaires

10. La disposition 10.2 a) du Règlement du personnel indique que, par « mesures disciplinaires », on entend l'une ou plusieurs des mesures suivantes (plusieurs mesures peuvent 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 toutes augmentations 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 prise à l'encontre d'un fonctionnaire doit être proportionnelle à la nature et à la gravité de la faute commise.

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. Au même titre que les mises en garde ou les lettres d'avertissement, ils constituent des mesures/outils d'administration et de gestion utiles pour assurer le respect des normes de conduite et responsabiliser le personnel. En outre, lorsque le comportement susceptible de constituer une faute affecte la performance, il peut être traité dans le cadre de l'évaluation de celle-ci au moyen, notamment, de mesures telles qu'une formation, un accompagnement, la suspension des augmentations périodiques de traitement, le non-renouvellement de contrat ou la résiliation de l'engagement.

II. Récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a pris des mesures disciplinaires entre le 1er juillet 2013 et le 30 juin 2014

13. Tous les cas qui ont donné lieu à l'imposition d'une ou plusieurs mesures disciplinaires sont résumés ci-après, avec l'indication de la nature de la faute et de la mesure prise par le Secrétaire général. La qualité du fonctionnaire et autres renseignements le concernant ne sont indiqués que dans l'hypothèse où ils ont été retenus comme circonstances aggravantes ou atténuantes. Ne sont pas visés les cas qui ont donné lieu à des mesures autres que disciplinaires.

14. Comme indiqué ci-dessus, les circonstances aggravantes ou atténuantes sont prises en compte dans la détermination de la sanction et elles varient 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, et le repentir sincère, la situation personnelle du fonctionnaire et l'aveu spontané comme circonstances atténuantes.

15. Les affaires portées devant le Secrétaire général ne donnent pas toutes 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. L'affaire peut également être classée si le fonctionnaire part à la retraite ou quitte l'Organisation pour d'autres motifs avant l'issue de l'enquête ou de l'instance disciplinaire, le Secrétaire général ne pouvant prononcer de mesure disciplinaire à l'encontre d'anciens fonctionnaires. En pareil cas, une note est établie et versée au dossier administratif de l'intéressé, et il pourra être tenu compte de l'affaire si le fonctionnaire venait à réintégrer l'Organisation.

A. Abus de pouvoir, harcèlement et discrimination

16. Un fonctionnaire a pendant plusieurs années systématiquement injurié et ridiculisé un collègue, et a tenté en une occasion de l'agresser physiquement. L'aveu du fonctionnaire et les excuses qu'il a faites à la victime ont été retenus comme circonstances atténuantes.

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

17. Un fonctionnaire, chef d'un bureau régional, a systématiquement harcelé les fonctionnaires et stagiaires dont il était le supérieur en les conspuant et en se livrant à leur encontre à des actes d'intimidation.

Décision : Rétrogradation avec suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion.

B. Vols et détournements

18. Deux fonctionnaires ont, sans y être autorisés, tenté de s'approprier quatre barils d'hypochlorure de calcium appartenant à l'Organisation. Ils ont ce faisant également utilisé à mauvais escient un véhicule de l'Organisation.

Décision : Renvois.

19. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, démonté les pneus neufs d'un véhicule appartenant à l'Organisation, qui était utilisé comme ambulance, pour les remplacer par des pneus usagés. Des circonstances atténuantes ont été retenues : le fonctionnaire a rendu les pneus neufs à l'Organisation, il a coopéré à l'enquête et il a avoué sa faute.

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

20. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris un ordinateur portable appartenant à un visiteur de l'Organisation. Le fait que la conduite de ce fonctionnaire risquait de porter atteinte à la réputation de l'Organisation a été considéré comme une circonstance aggravante, tout comme le fait que l'intéressé a associé à son insu un autre fonctionnaire à son méfait. L'ordinateur portable a finalement été rendu au visiteur.

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

21. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris un véhicule de l'Organisation. Des circonstances atténuantes ont été retenues : l'Organisation a récupéré le véhicule et le fonctionnaire a finalement avoué sa faute.

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

22. Un fonctionnaire a reçu et utilisé un véhicule de l'Organisation sans autorisation. Le fait que le véhicule a été récupéré et que le fonctionnaire a finalement avoué sa faute ont été retenus comme circonstances atténuantes.

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

23. Un fonctionnaire, assistant aux entrepôts, a, sans y être autorisé, pris six pots de peinture appartenant à l'Organisation. Le fait que le fonctionnaire avait établi une fausse autorisation de sortie et initialement fait une déclaration mensongère aux enquêteurs et le fait que ses actes étaient fondamentalement incompatibles avec les fonctions qui lui avaient été confiées ont été considérés comme des circonstances aggravantes.

Décision : Renvoi.

24. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, conservé des sommes obtenues en encaissant des chèques qui avaient été émis comme avance par l'Organisation au bénéfice de deux autres fonctionnaires et qu'il était allé chercher en leur nom. Il a utilisé les fonds ainsi obtenus pour son usage personnel. L'Organisation a recouvré le montant des chèques auprès des fonctionnaires à l'ordre desquels ils avaient été émis. Le fonctionnaire qui avait encaissé les chèques sans autorisation a remboursé ces derniers. Le comportement systématique délibérément frauduleux de l'intéressé et le fait qu'il a abusé de la confiance que d'autres fonctionnaires avaient placée en lui ont été considérés comme des circonstances aggravantes.

Décision : Renvoi.

25. Un fonctionnaire, exerçant des fonctions de chauffeur a, sans y être autorisé, prélevé du carburant dans le réservoir d'un véhicule de l'ONU qui lui avait été confié et a vendu ce carburant à un tiers. Le fait que l'intéressé a coopéré à l'enquête et a avoué sa faute et le temps qu'a duré l'enquête ont été retenus comme circonstances atténuantes. Le fait que le fonctionnaire a abusé de son poste de chauffeur et qu'il avait déjà commis la même faute à maintes reprises depuis qu'il était employé à l'Organisation ont été considérés comme des circonstances aggravantes.

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

26. Un fonctionnaire, qui exerçait les fonctions de chauffeur et d'assistant aux entrepôts a, sans y être autorisé, emporté trois climatiseurs appartenant à l'Organisation et a utilisé à mauvais escient un véhicule de l'ONU pour les livrer dans une résidence privée. Les climatiseurs ont finalement été récupérés. Le manquement du fonctionnaire à ses obligations, y compris l'obligation particulière qui était la sienne d'assurer la garde des biens de l'Organisation, a été retenu comme circonstance aggravante.

Décision : Renvoi.

27. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris une batterie d'automobile appartenant à l'Organisation pour son usage personnel. L'aveu rapide de sa faute par ce fonctionnaire et le repentir qu'il a exprimé ont été retenus comme circonstances atténuantes. La batterie a été récupérée.

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

C. Faux et usage de faux

28. En 2008 et 2009, alors qu'il occupait un poste de confiance, un fonctionnaire a retiré pour son usage personnel des espèces d'un compte en banque lié à l'ONU. D'importantes circonstances atténuantes ont été retenues, à savoir que le fonctionnaire a avoué sa faute volontairement et avant que les retraits n'aient été découverts. L'affaire a initialement été traitée de manière informelle, à la suite de quoi l'intéressé a notamment remboursé la totalité des sommes qu'il avait retirées. Le fait que plusieurs années s'étaient écoulées entre le moment où la faute a été commise et celui où une mesure disciplinaire devait être prise a également été considéré comme une circonstance atténuante.

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

29. Un fonctionnaire a présenté à l'Organisation, à l'appui d'une demande de financement d'un cours de formation, des documents contenant des informations inexactes. Ont été retenus comme circonstances atténuantes le fait que le fonctionnaire a pleinement coopéré à l'enquête, a rapidement et totalement avoué sa faute, a fait preuve de repentir et s'est excusé pour son comportement, et le fait qu'il menait de longue date des activités bénévoles dans le domaine social tant au sein de l'Organisation qu'à l'extérieur de celle-ci. Sa demande de financement n'a pas été approuvée et l'Organisation n'a donc subi aucune perte.

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

30. Un fonctionnaire a présenté de multiples demandes de remboursement de frais médicaux à une compagnie d'assurance dans le cadre d'une police souscrite par l'intermédiaire de l'Organisation. Ces demandes de remboursement reposaient sur des documents qui gonflaient les frais qu'il avait effectivement encourus. Suite à des demandes de la compagnie d'assurance, le fonctionnaire lui a remboursé l'intégralité des sommes qu'elle lui avait versées. L'ancienneté (environ 20 ans) du fonctionnaire et ses bons états de service, la durée de l'enquête et le fait que l'intéressé a remboursé la compagnie d'assurance ont été retenus comme circonstances atténuantes.

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

31. Un fonctionnaire a présenté une demande de remboursement de frais de voyage et un rapport de mission concernant une réunion qui n'avait pas eu lieu. Il a aussi adressé aux enquêteurs des messages électroniques confirmant que la réunion avait eu lieu, sachant pertinemment que c'était faux. Ses excellents états de service ont été considérés comme une circonstance atténuante.

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

32. Deux fonctionnaires ont accepté une somme d'argent d'un tiers qui souhaitait acquérir des véhicules de l'Organisation, alors que recevoir de telles sommes ne faisait pas partie de leurs fonctions officielles. Des circonstances atténuantes ont été retenues, en particulier le fait que le tiers en question a retiré sa plainte contre les

deux fonctionnaires après que des allégations eurent été officiellement formulées et que les intéressés l'eurent remboursé, au moins en partie.

Décision : Cessations de service avec indemnité tenant lieu de préavis, sans indemnité de licenciement.

D. Détournement de biens ou matériel de l'Organisation

33. Un fonctionnaire s'occupant des mouvements de marchandises dans le cadre d'une mission a, sans y être autorisé, tenté de faire transporter pour le compte d'un autre fonctionnaire (voir par. 34 ci-après) un article potentiellement dangereux par un aéronef de l'Organisation sans suivre aucune des procédures de sécurité ou de contrôle et a apposé une étiquette « bagage passager » sur le colis alors qu'il savait qu'il ne s'agissait pas du bagage d'un passager. Ont été retenus comme circonstances atténuantes le temps nécessaire pour régler l'affaire, et le fait que le fonctionnaire a pleinement coopéré à l'enquête, qu'il a rapidement avoué sa faute et qu'il s'est excusé. Ont été retenus comme circonstances aggravantes le fait que les actes du fonctionnaire ont eu pour résultat direct de faire charger un article potentiellement dangereux sur un vol passagers et le fait qu'à l'époque l'intéressé avait, de par ses fonctions, librement accès à l'aérodrome de la mission et aux aéronefs de l'Organisation.

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

34. Un fonctionnaire a demandé à un autre fonctionnaire de l'aider à faire acheminer un article potentiellement dangereux sur un vol des Nations Unies pour des raisons non officielles (voir par. 33 ci-dessus). Le temps qu'il a fallu pour régler l'affaire a été considéré comme une circonstance atténuante.

Décision : Blâme écrit et perte de deux échelons de classe avec suspension pendant deux ans du droit à toutes augmentations de traitement.

35. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, conduit un véhicule de l'ONU à une vitesse excessive. Le retard pris dans l'engagement d'une procédure disciplinaire a été considéré comme une circonstance atténuante.

Décision : Blâme écrit avec suspension pendant un an du droit à toutes augmentations de traitement.

36. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, conduit un véhicule des Nations Unies. Le temps qu'il a fallu pour régler l'affaire a été considéré comme une circonstance atténuante.

Décision : Blâme écrit.

37. Un fonctionnaire a fait en sorte que des effets personnels soient transportés sur un vol des Nations Unies sans autorisation.

Décision : Blâme écrit.

38. Un fonctionnaire a conduit un véhicule de l'Organisation en l'absence de formulaire valide de déplacement de personnel et sans habilitation de sécurité. Le délai qui s'est écoulé entre l'ouverture de l'enquête et l'achèvement de la procédure disciplinaire a été considéré comme une circonstance atténuante.

Décision : Blâme écrit.

E. Détournement d'outils informatiques et télématiques

39. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, consulté la messagerie électronique d'autres fonctionnaires de l'Organisation, transmis à divers collègues, sans y être autorisé, un message électronique trouvé dans la messagerie d'un autre fonctionnaire de l'Organisation, message qui critiquait un troisième fonctionnaire, et rédigé personnellement, dans le cadre de son recrutement, une lettre de référence qu'il a présentée à l'Organisation comme émanant d'un tiers.

Décision : Renvoi.

40. Un fonctionnaire a détourné des ressources de l'Organisation en déclarant comme officiels des appels téléphoniques internationaux effectués à des fins personnelles. La totalité des frais imputables à ces appels a été recouvrée. Le fait que le fonctionnaire a admis sa faute et a coopéré tout au long de l'enquête a été considéré comme une circonstance atténuante.

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

F. Exploitation et violences sexuelles

41. Un fonctionnaire a eu des relations sexuelles avec un mineur.

Décision : Renvoi.

42. Un fonctionnaire a eu des relations sexuelles avec un mineur en plusieurs occasions.

Décision : Renvoi.

43. Un fonctionnaire a eu des relations sexuelles avec deux mineurs.

Décision : Renvoi.

G. Activités extérieures non autorisées et conflit d'intérêt

44. Un fonctionnaire a exercé une activité extérieure de caractère commercial alors qu'il était fonctionnaire de l'Organisation des Nations Unies et sans avoir obtenu l'autorisation du Secrétaire général. Des circonstances atténuantes ont été reconnues, notamment le fait que l'activité commerciale existait déjà avant et a cessé peu après que le fonctionnaire entre à l'Organisation.

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

H. Agression

45. Un fonctionnaire a à maintes reprises menacé de tuer un autre fonctionnaire et l'a frappé, le blessant au visage et à la main.

Décision : Renvoi.

46. Un fonctionnaire a le même jour physiquement agressé en deux occasions un conseiller des Nations Unies pour les questions de police. Le fait que le conseiller pour les questions de police avait tenu des propos insultants et injurieux à son encontre a été considéré comme une circonstance atténuante.

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

47. Un fonctionnaire, qui occupait un poste d'agent de la sécurité, a physiquement agressé son supérieur lors d'une dispute concernant une tâche qui lui avait été confiée. Le délai écoulé avant l'engagement d'une procédure disciplinaire a, entre autres, été considéré comme une circonstance atténuante.

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

I. Déclaration de situation financière

48. Un agent des services généraux ne s'est pas acquitté de ses obligations en matière de déclaration de situation financière.

Décision : Blâme écrit.

49. Un fonctionnaire de rang supérieur ne s'est pas acquitté de ses obligations en matière de déclaration de situation financière.

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

50. Un fonctionnaire de rang supérieur ne s'est pas acquitté de ses obligations en matière de déclaration de situation financière.

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

J. Manquement à des obligations de caractère privé

51. Un fonctionnaire n'a pas honoré des obligations juridiques de caractère privé envers deux écoles et une banque. Le montant des dettes, la durée de la période pendant laquelle l'Organisation a prié le fonctionnaire de faire le nécessaire et l'intervention d'un gouvernement ont été retenus comme circonstances aggravantes.

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

III. Comportements délictueux

52. Dans sa résolution 59/287, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'intervenir dans les meilleurs délais en cas de faute professionnelle ou délictueuse avérée et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Au cours de la période considérée, 11 affaires nées d'allégations crédibles de comportement délictueux imputable à des fonctionnaires et experts en mission au service de l'Organisation des Nations Unies ont été renvoyées aux États Membres.