



22 septembre 2015

---

## 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 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015**

1. La présente circulaire<sup>1</sup> 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. La présente circulaire renvoie également aux dispositions de la section 6.6 de la circulaire du Secrétaire général publiée sous la cote ST/SGB/2008/5 (Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir), qui prévoient que le Secrétaire général doit diffuser des informations sur les affaires disciplinaires relatives aux comportements interdits par ladite circulaire. La présente circulaire porte sur la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juin 2015.

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.

<sup>1</sup> Les circulaires portant sur la période allant de janvier 2000 à juin 2014 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 et ST/IC/2014/26.



## **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 des mesures disciplinaires ont été prises entre le 1<sup>er</sup> juillet 2014 et le 30 juin 2015**

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, ou des mesures, prise par le Secrétaire général adjoint à la gestion. 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 retenus 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 considération dans la détermination de la sanction et elles varient selon les faits et circonstances propres à chaque affaire. La récidive, la poursuite d'un 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 disciplinaires 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 occupant un poste élevé a harcelé un subordonné, favorisé indûment un autre fonctionnaire et créé un environnement de travail hostile.

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

## B. Vols et détournements

17. Un fonctionnaire a volé de l'argent dans le portefeuille d'un autre membre du personnel. Les circonstances atténuantes retenues en faveur du fonctionnaire en raison de ses aveux et de ses excuses ont été contrebalancées par le fait que, ayant été pris en flagrant délit, l'intéressé n'avait guère d'autre choix que de reconnaître les faits. A été retenu comme circonstance aggravante le fait que l'acte en cause ait visé un proche collègue et violé la relation de confiance accrue existant entre fonctionnaires travaillant en étroite collaboration.

*Décision* : Renvoi

18. Dans l'exercice de ses fonctions de sécurité et de filtrage dans un aéroport, un fonctionnaire a pris, sans y être autorisé, 2 200 dollars dans le bagage d'un passager voyageant sur un vol de l'Organisation. Ont été retenus comme circonstances atténuantes le fait que le fonctionnaire a restitué volontairement l'argent soustrait ainsi que certaines irrégularités de procédure. Le fait que le fonctionnaire a trahi la confiance qui s'attachait à sa qualité de garde de sécurité a été considéré comme une circonstance aggravante.

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

19. Un fonctionnaire assistant aux entrepôts a tenté de prendre, sans y être autorisé, une rame de papier et une quinzaine de sceaux en plastique appartenant à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le temps mis pour résoudre l'affaire.

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

20. Un fonctionnaire a pris, sans y être autorisé, un fût de produit pétrolier appartenant à l'Organisation pour le vendre à un tiers. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes le temps mis pour résoudre l'affaire et la récupération du fût en question.

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

21. Deux fonctionnaires ont participé à la soustraction et à la vente non autorisées de pneus appartenant à l'Organisation. La perte subie par l'Organisation imputable à ces fonctionnaires n'a pas pu être quantifiée.

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

22. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris un véhicule appartenant à l'Organisation. Le véhicule a été récupéré.

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

23. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris du carburant appartenant à l'Organisation. Le fait que le fonctionnaire exerçait les fonctions de chauffeur et était investi à ce titre d'une obligation de vigilance accrue à l'égard des biens de l'Organisation liés à ses fonctions a été retenu comme circonstance aggravante. La valeur exacte du carburant soustrait par le fonctionnaire n'a pas pu être déterminée.

*Décision* : Renvoi

24. Un fonctionnaire a, sans y être autorisé, pris du carburant appartenant à l'Organisation. Ont notamment été retenues comme circonstances aggravantes les fonctions de chauffeur exercées par l'intéressé. La valeur exacte du carburant soustrait par le fonctionnaire n'a pas pu être déterminée.

*Décision* : Renvoi

25. Un fonctionnaire a falsifié des documents relatifs au volume de carburant consommé et vendu du carburant appartenant à l'Organisation sans y être autorisé. La valeur exacte du carburant soustrait par le fonctionnaire n'a pas pu être déterminée.

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

26. Un fonctionnaire assistant aux entrepôts a fabriqué et utilisé un faux document l'autorisant à retirer des locaux de l'Organisation du fil de fer barbelé appartenant à l'Organisation, alors qu'une telle autorisation ne lui avait pas été accordée. A notamment été retenu comme circonstance aggravante le fait que le fonctionnaire exerçait des fonctions de gestion des stocks. Le fonctionnaire a été contraint de rembourser à l'Organisation le montant du matériel soustrait.

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

27. Un fonctionnaire a indûment demandé à un vacataire placé sous sa responsabilité de détruire des biens appartenant à l'Organisation. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le temps mis pour résoudre l'affaire. Le fait que le fonctionnaire a frauduleusement associé un subordonné à ses agissements a été considéré comme une circonstance aggravante. Aucun bien n'a été retiré des locaux de l'Organisation.

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

28. Un fonctionnaire a falsifié les étiquettes apposées sur les enveloppes contenant le salaire de plusieurs vacataires et pris de l'argent liquide dans ces enveloppes, le tout sans y être autorisé. Le fonctionnaire a été contraint de rembourser à l'Organisation les sommes soustraites.

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

29. Trois fonctionnaires ont pris dans des enveloppes de l'argent liquide destiné à la paie de vacataires. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes le fait que les fonctionnaires ont volontairement restitué les sommes soustraites ainsi que le temps mis pour résoudre l'affaire.

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

### **C. Faux et usage de faux**

30. Un fonctionnaire a menti à plusieurs reprises sur ses qualifications dans les notices personnelles présentées à l'Organisation et certifié faussement l'exactitude d'informations communiquées dans le cadre de procédures de sélection. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté et les bons états de service de l'intéressé au sein de l'Organisation.

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

31. Un fonctionnaire a menti sur ses qualifications dans son formulaire P.11, faussement certifié l'exactitude des informations données et présenté un faux diplôme à l'Organisation dans le cadre d'une procédure de sélection. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté et les bons états de service de l'intéressé au sein de l'Organisation.

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

32. Un fonctionnaire a omis des éléments matériels sur ses antécédents judiciaires dans plusieurs notices personnelles. Le fonctionnaire a également omis d'informer le Secrétaire général qu'il avait été poursuivi et condamné pénalement. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes l'ancienneté et les bons états de service de l'intéressé au sein de l'Organisation.

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

33. Un fonctionnaire a omis des éléments matériels sur ses antécédents judiciaires dans une notice personnelle. Le fonctionnaire a indiqué qu'il n'avait jamais été arrêté ou condamné pour une infraction pénale, alors qu'il avait été condamné pour vol l'année précédente.

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

34. Un fonctionnaire a présenté une demande de remboursement de frais d'études et des pièces justificatives contenant de fausses informations. Le trop-perçu d'un montant de 1 912,50 dollars a été recouvré auprès du fonctionnaire.

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

35. Un fonctionnaire a présenté plusieurs demandes de remboursement de frais d'études et des pièces justificatives contenant de fausses informations, signatures et timbres.

*Décision* : Renvoi

36. Un fonctionnaire a présenté des justificatifs de congés qui ne rendent pas fidèlement compte de ses absences de son lieu d'affectation. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes le temps mis pour résoudre l'affaire ainsi que les bons états de service de l'intéressé dans des lieux d'affectation difficiles.

*Décision* : Suspension, pendant une période d'un an, du droit à toutes augmentations de traitement, et blâme écrit

#### **D. Détournement de biens ou de matériel de l'organisation**

37. Un fonctionnaire s'est servi d'un véhicule officiel de l'Organisation pour transporter quelque 173 kilogrammes de marijuana.

*Disposition* : Renvoi

38. Deux fonctionnaires ont conduit un véhicule de l'Organisation sans avoir de permis de conduire valide, munis du permis délivré par l'Organisation à un Volontaire des Nations Unies. Le fait que ces fonctionnaires exercent des fonctions de supervision en tant qu'agents de sécurité a été considéré comme une circonstance aggravante.

*Décision* : Pour chaque intéressé, perte de trois échelons de classe avec suspension pendant une période d'un an du droit à toutes augmentations de traitement, blâme écrit et mesure administrative de suspension des fonctions de supervision pendant un an

39. Un membre du personnel exerçant les fonctions d'administrateur chargé de l'approvisionnement a permis à quelqu'un de voyager à bord d'un avion de l'Organisation sans y être officiellement autorisé en donnant des renseignements erronés dans les documents relatifs au voyage. Ont notamment été retenus comme circonstances atténuantes le temps mis pour résoudre l'affaire et le remords manifesté par l'intéressé.

*Décision* : Rétrogradation d'une classe avec suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion et blâme écrit

40. Un fonctionnaire a introduit sciemment de fausses informations dans les documents relatifs aux mouvements concernant un de ses amis et approuvé officiellement lesdits documents dans le cadre de ses fonctions. Il a également autorisé son ami à séjourner chez lui sans autorisation. Les remords exprimés par le fonctionnaire et la difficulté des conditions de travail dans son lieu d'affectation ont été retenus comme circonstances atténuantes. L'abus de confiance de la part d'un haut fonctionnaire a été retenu comme circonstance aggravante.

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

41. Un fonctionnaire exerçant des fonctions relatives aux mouvements dans une base aérienne de l'Organisation a essayé de transporter sans autorisation une tronçonneuse à bord d'un appareil de transport de passagers pour le compte d'un collègue. Pour ce faire, il s'est soustrait à toutes les procédures de sécurité et de contrôle en vigueur. Des circonstances aggravantes ont été retenues, notamment l'ancienneté du fonctionnaire dans des fonctions ayant trait aux mouvements.

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

42. Un fonctionnaire qui avait accès à des télégrammes chiffrés confidentiels dans le cadre de ses fonctions s'est procuré frauduleusement de tels télégrammes et les a communiqués à un ou à plusieurs destinataires non autorisés. Des circonstances aggravantes ont été retenues, notamment le fait que les valeurs de confiance et de responsabilité sont fondamentales pour les fonctions remplies par l'intéressé dans le domaine des communications.

*Décision* : Renvoi

## **E. Détournement d'outils informatiques et télématiques**

43. Un fonctionnaire a déclaré que des communications passées de son téléphone mobile étaient officielles alors qu'il s'agissait d'appels privés. Le recouvrement des sommes dues à l'Organisation a commencé pendant l'enquête, dans le cadre d'une mesure administrative, sans susciter de protestation du fonctionnaire.

*Décision* : Amende d'un montant égal à deux mois du traitement de base net et blâme écrit

44. Un fonctionnaire a déclaré que de nombreux appels passés de son téléphone mobile étaient des communications officielles alors qu'il s'agissait d'appels privés. Il a également falsifié les données relatives au coût des communications d'autres membres du personnel en vue de dissimuler ses actes. Le recouvrement des sommes dues à l'Organisation a été effectué dans le cadre de l'application de la mesure disciplinaire.

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

45. Un fonctionnaire a stocké des images pornographiques sur son ordinateur professionnel et omis de signaler qu'un autre membre du personnel lui avait transmis des images pornographiques via le système de messagerie électronique de l'Organisation.

*Disposition* : Rétrogradation d'une classe avec suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion

46. Un fonctionnaire a stocké des images pornographiques, y compris pédopornographiques, sur son ordinateur professionnel, diffusé d'autres images pornographiques via le système de messagerie électronique de l'Organisation et omis de signaler qu'un autre membre du personnel lui avait envoyé des images inconvenantes via ce même système.

*Décision* : Renvoi

47. Un fonctionnaire a envoyé via le système de messagerie électronique de l'Organisation et stocké sur son ordinateur professionnel des images pédopornographiques, et diffusé à d'autres occasions des images pornographiques via le même système.

*Décision* : Renvoi

48. Un fonctionnaire a envoyé des images pédopornographiques via le système de messagerie électronique de l'Organisation et diffusé à trois reprises d'autres images pornographiques de la même manière. Il a également stocké des images pornographiques sur son ordinateur professionnel.

*Décision* : Renvoi

49. Un fonctionnaire a envoyé des images pornographiques, y compris pédopornographiques, au moyen du système de messagerie électronique de l'Organisation et omis de signaler qu'un autre membre du personnel lui avait envoyé des images inconvenantes via ce système.

*Décision* : Renvoi

## **F. Activités extérieures non autorisées**

50. Un fonctionnaire a possédé et dirigé une affaire sans avoir obtenu l'autorisation préalable du Secrétaire général.

*Décision* : Perte d'un échelon de classe, suspension pendant un an du droit à toutes augmentations de traitement et blâme écrit

## **G. Agressions et comportements violents**

51. Un fonctionnaire a tenu des propos comminatoires et notamment proféré des menaces voilées contre un autre fonctionnaire.

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

52. Un fonctionnaire exerçant les fonctions d'agent de sécurité a agressé physiquement un autre fonctionnaire et tenu des propos insultants à son égard. La situation personnelle du fonctionnaire a été retenue comme circonstance atténuante.

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

53. Un fonctionnaire a agressé un autre fonctionnaire avec une queue de billard. Le fait que le fonctionnaire se soit montré coopératif pendant l'enquête et qu'il ait présenté des excuses à la victime a été retenu comme circonstance atténuante.

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

54. Un fonctionnaire a essayé de blesser un autre fonctionnaire avec un couteau.

*Décision* : Renvoi

55. Un fonctionnaire a tenté d'agresser physiquement un autre fonctionnaire, qu'il a également agressé verbalement. L'état de détresse du fonctionnaire, lié à des questions professionnelles, a été retenu comme circonstance atténuante.

*Décision* : Perte de quatre échelons de classe et blâme écrit

56. Un fonctionnaire qui exerçait les fonctions d'agent de sécurité s'est attaqué à un vacataire et a menacé de le tuer.

*Décision* : Renvoi

57. Un fonctionnaire a agressé un autre fonctionnaire. Des circonstances atténuantes ont été retenues, notamment le fait que la victime de l'agression avait insulté l'intéressé.

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

58. Un fonctionnaire a physiquement agressé un autre fonctionnaire au cours d'une altercation occasionnée par un différend professionnel. Des circonstances atténuantes ont été retenues, notamment l'ancienneté du fonctionnaire dans l'Organisation et ses bons états de service.

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

59. À plusieurs reprises, un fonctionnaire a menacé de mort le chef de la mission ou laissé entendre qu'il pourrait prendre des dispositions pour le tuer.

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

60. Un fonctionnaire a lancé le tracteur qu'il conduisait en direction du bureau préfabriqué où travaillait son supérieur hiérarchique dans l'intention d'endommager les locaux et de blesser son chef. L'existence de problèmes anciens relatifs au lieu de travail a été retenue comme circonstance atténuante.

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

## **H. Comportement déplacé ou perturbateur**

61. À l'occasion d'une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, un fonctionnaire a indûment bloqué le passage de piétons ou de véhicules qui cherchaient à entrer dans la base ou à en sortir, intimidé ou agressé physiquement une ou plusieurs personnes, attaqué ou endommagé un véhicule de l'Organisation et autorisé un ou plusieurs journalistes locaux à pénétrer sans autorisation dans l'enceinte de la mission.

*Décision* : Renvoi

62. À l'occasion d'une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, un fonctionnaire a désarmé un militaire.

*Décision* : Renvoi

63. À l'occasion d'une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, un fonctionnaire a indûment bloqué le passage de piétons ou de véhicules qui cherchaient à entrer dans la base ou à en sortir et il a intimidé un agent de sécurité en essayant notamment de lui prendre des biens personnels.

*Décision* : Renvoi

64. À l'occasion d'une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, un fonctionnaire a attaqué ou endommagé un véhicule de l'Organisation et dégradé des biens appartenant à un fonctionnaire d'un autre organisme des Nations Unies.

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

65. À l'occasion d'une manifestation du personnel dans une mission de maintien de la paix, un fonctionnaire a cherché à intimider un agent de sécurité.

*Décision* : Perte de trois échelons de classe et blâme écrit

## **I. Manquement à des obligations de caractère privé**

66. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté d'obligations juridiques de caractère privé. Le fait que le manquement ait perduré longtemps a été retenu, entre autres, comme circonstance aggravante.

*Décision* : Suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion et blâme écrit. Le fonctionnaire a également été prié de rendre compte régulièrement des mesures prises pour satisfaire à ses obligations juridiques de caractère privé.

67. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté d'obligations juridiques de caractère privé. Le fait que le manquement ait perduré longtemps a été retenu, entre autres, comme circonstance aggravante.

*Décision* : Suspension pendant un an de la faculté de prétendre à une promotion et blâme écrit. Le fonctionnaire a également été prié de rendre compte régulièrement des mesures prises pour satisfaire à ses obligations juridiques de caractère privé.

68. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté d'obligations juridiques de caractère privé. Des circonstances aggravantes ont été retenues en raison, notamment, du montant dû (100 000 dollars) et du fait que la situation perdurait depuis longtemps.

*Décision* : Suspension pendant deux ans de la faculté de prétendre à une promotion et blâme écrit. Le fonctionnaire a également été prié de rendre compte régulièrement des mesures prises pour satisfaire à ses obligations juridiques de caractère privé.

## **J. Autres**

69. Un fonctionnaire a proposé, moyennant rémunération, d'aider une ou plusieurs personnes extérieures à l'Organisation à y obtenir un emploi.

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

70. Un fonctionnaire a accepté l'aide d'un fournisseur de l'Organisation dans le cadre d'une transaction financière personnelle et aidé le fournisseur en question dans le cadre d'une procédure d'achat. A notamment été retenu comme circonstance atténuante le manque de formation de l'intéressé à la fonction achats.

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

71. Un fonctionnaire a violé un certain nombre de règles relatives au mouvement du personnel en mission (non-respect des heures de couvre-feu et invitation d'une personne étrangère à l'Organisation à passer la nuit dans les locaux des Nations Unies), le tout sans y être autorisé. A notamment été retenu comme circonstance

aggravante le fait que l'intéressé avait déjà reçu deux lettres de mise en garde pour n'avoir pas respecté les règles de conduite requises des fonctionnaires internationaux.

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

72. Un fonctionnaire a porté atteinte à la dignité de ses fonctions en participant à la vente de drogue.

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

73. Un fonctionnaire a porté atteinte à la dignité de ses fonctions dans le cadre d'une procédure de sélection.

*Décision* : Amende d'un montant égal à un mois du traitement de base net et blâme écrit

74. Un fonctionnaire a porté une arme à feu personnelle à bord d'une navette de l'Organisation et dans les locaux de l'Organisation. A été retenu comme circonstance atténuante le fait qu'il avait mis en sécurité son arme à feu à l'endroit normalement prévu pour les armes à feu appartenant aux visiteurs dans les locaux de la mission.

*Décision* : Blâme écrit

75. Un fonctionnaire a conclu avec une entreprise un accord portant sur l'octroi d'une commission dans le cadre d'un projet commercial destiné au personnel. Ont notamment constitué des circonstances atténuantes le fait que le projet n'a pas abouti, ainsi que certaines questions liées au syndicat du personnel.

*Décision* : Blâme écrit

### **III. Comportements délictueux**

76. 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 de faute pénale avérées et d'informer les États Membres de toutes interventions en la matière. Au cours de la période considérée, huit affaires nées d'allégations crédibles d'infraction pénale imputable à des fonctionnaires ou experts en mission au service de l'Organisation ont été renvoyées aux États Membres.