



Assemblée générale

Distr. générale
8 septembre 2009
Français
Original : anglais

Soixante-quatrième session

Point 133 de l'ordre du jour provisoire**

Gestion des ressources humaines

Pratique suivie par le Secrétaire général en matière disciplinaire et dans les cas de comportement délictueux : période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport donne suite au paragraphe 16 de la résolution 59/287, dans lequel l'Assemblée générale priait le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises comme suite à des fautes professionnelles ou délictueuses avérées, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Il couvre la période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009.

* Nouveau tirage pour raisons techniques.

** A/64/150.



I. Introduction

1. Le présent rapport donne suite au paragraphe 16 de la résolution 59/287, dans lequel l'Assemblée générale priait le Secrétaire général d'informer chaque année les États Membres de toutes les mesures prises come suite à des fautes professionnelles ou délictueuses avérées, ainsi que des instances disciplinaires et, le cas échéant, des actions en justice introduites conformément aux procédures et aux textes en vigueur. Il couvre la période du 1^{er} juillet 2008 au 30 juin 2009.

2. Comme suite au paragraphe 17 de la résolution 59/287, une circulaire est publiée pour informer tous les fonctionnaires de l'Organisation des cas les plus courants de faute professionnelle ou de comportement délictueux ainsi que de leurs conséquences disciplinaires et, le cas échéant, judiciaires, compte dûment tenu du souci de protéger l'anonymat des fonctionnaires en cause.

3. L'aperçu des mécanismes disciplinaires qui étaient en vigueur pendant la période considérée, présenté à la section II ci-dessous, permet de replacer dans leur contexte les données figurant dans les sections III et IV. La section III contient un récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a imposé des sanctions disciplinaires au cours de la période considérée. La section IV fournit des éléments de comparaison et des données chiffrées de lecture aisée concernant l'issue de toutes les affaires menées à leur terme pendant la période considérée, y compris celles qui n'ont pas débouché sur le prononcé d'une sanction disciplinaire. La section V fournit des renseignements sur la pratique suivie par le Secrétaire général dans les cas de comportement délictueux.

4. Depuis le 1^{er} juillet 2009, un nouveau système d'administration de la justice est en vigueur à l'Organisation des Nations Unies. Le Comité paritaire de discipline a été supprimé le 30 juin 2009. Les incidences du nouveau système sur les questions disciplinaires seront décrites dans le rapport de 2010. Par ailleurs, un nouveau Statut du personnel (ST/SGB/2009/6) et un Règlement du personnel provisoire (ST/SGB/2009/7) ont été promulgués avec effet au 1^{er} juillet 2009. Le Statut et le Règlement du personnel visés à la section II ci-dessous sont ceux qui étaient en vigueur avant le 1^{er} juillet 2009, le système de justice interne et les mécanismes disciplinaires ceux qui s'appliquaient pendant la période considérée.

II. Aperçu du dispositif administratif régissant les affaires disciplinaires

A. Règles régissant la conduite des fonctionnaires¹

5. 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

¹ Pour un panorama complet des dispositions pertinentes, voir la circulaire du Secrétaire général intitulée « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies » (ST/SGB/2002/13), publiée à la demande de l'Assemblée générale. Les dispositions relatives au statut, aux droits et aux obligations des fonctionnaires ainsi qu'aux questions disciplinaires peuvent également être consultées en ligne dans le Manuel de gestion des ressources humaines, sous les rubriques « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires » et « Mesures disciplinaires ».

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** » (non souligné dans le texte).

6. Les chapitres premiers du Statut et du Règlement du personnel, tous deux intitulés « Devoirs, obligations et privilèges », énoncent les valeurs fondamentales auxquelles doivent adhérer les fonctionnaires internationaux du fait de leur statut, et donnent des exemples. On se référera, en particulier, à l'article 1.2 du Statut et à la disposition 101.2 du Règlement, qui énoncent certains des comportements attendus ou prohibés.

B. Faute

7. En son article 10.2, le chapitre X de l'ancien Statut du personnel, intitulé « Mesures disciplinaires », disposait que « le/la Secrétaire général(e) peut appliquer des mesures disciplinaires aux fonctionnaires dont la conduite ne donne pas satisfaction ». Aux termes de la disposition 110.1 du Règlement du personnel, relative à la faute, « le fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables, ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international, peut être considéré comme ayant une conduite ne donnant pas satisfaction [...], ce qui entraîne l'introduction d'une instance disciplinaire et l'application de mesures disciplinaires pour faute ». De même, l'alinéa a) de la disposition 101.2 dispose que des « mesures disciplinaires [...] peuvent être appliquées à tout fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations ou n'observe pas les normes de conduite énoncées dans la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel, le Règlement financier et [les] règles de gestion financière et tous autres textes administratifs ». Dans les limites de ces dispositions, le Secrétaire général a toute latitude pour apprécier la faute et prendre des sanctions disciplinaires. L'instruction administrative ST/AI/371 (Mesures et procédures disciplinaires révisées)² donne d'autres exemples de manquements passibles de mesures disciplinaires.

C. Garanties d'une procédure régulière

8. Tout chef de service ou autre responsable qui, à l'issue d'une enquête, estime qu'il peut y avoir lieu d'ouvrir une instance disciplinaire saisit le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines, qui décide s'il convient de donner suite³. Durant la période couverte par le présent rapport, des enquêtes préliminaires ont été ouvertes par des chefs de service ou par les fonctionnaires qu'ils avaient désignés à cet effet, et par le Bureau des services de contrôle interne, agissant de sa propre initiative ou à la demande d'un chef de service.

9. Quand le Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines décidait de donner suite sur le plan disciplinaire, les fonctionnaires en cause étaient tout

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

³ Dans le cas des missions, le chef de l'administration renvoie l'affaire au Siège, à la Division du personnel du Département de l'appui aux missions, qui, s'il partage l'opinion de la mission, renvoie l'affaire au Bureau de la gestion des ressources humaines.

d'abord informés par écrit des allégations portées contre eux et de leur droit de se faire assister par un conseil. Ils avaient la possibilité de répondre à ces allégations et, à la lumière des réponses apportées, il était décidé de classer l'affaire, de la soumettre pour avis à un Comité paritaire de discipline ou d'imposer un renvoi sans préavis.

10. Le Secrétaire général a des pouvoirs discrétionnaires étendus pour décider dans chaque cas des mesures à prendre, mais, selon les règles en vigueur pendant la période considérée, aucun fonctionnaire ne pouvait faire l'objet de mesures disciplinaires tant que l'affaire n'avait pas été soumise à un Comité paritaire de discipline chargé de donner son avis sur les mesures qu'il convenait éventuellement de prendre. Cet avis n'était toutefois pas nécessaire quand le fonctionnaire intéressé et le Secrétaire général convenaient d'une mesure disciplinaire, la procédure perdant alors sa raison d'être. Il n'y avait pas non plus lieu de saisir un Comité paritaire de discipline lorsque la gravité des faits justifiait un renvoi sans préavis; toutefois, les fonctionnaires renvoyés sans préavis pouvaient demander que leur cas soit réexaminé par un tel comité. Tous les fonctionnaires faisant l'objet de mesures disciplinaires pouvaient, en dernier recours, saisir le Tribunal administratif des Nations Unies⁴.

D. Mesures disciplinaires

11. Selon la disposition 110.3 de l'ancien Règlement du personnel, le terme « mesures disciplinaires » renvoyait à une ou plusieurs des sanctions suivantes (en d'autres termes, plusieurs sanctions peuvent être infligées pour une même affaire) :

- a) Blâme écrit du Secrétaire général;
- b) Perte d'un ou de plusieurs échelons de classe;
- c) Suspension, pendant une période déterminée, du droit aux augmentations périodiques de traitement;
- d) Suspension sans traitement;
- e) Amende;
- f) Rétrogradation;
- g) Cessation de service, avec ou sans préavis ou indemnité en tenant lieu;
- h) Renvoi sans préavis.

12. Pour déterminer la mesure appropriée, il était statué sur chaque affaire cas par cas, compte tenu de ses particularités, y compris les circonstances aggravantes ou atténuantes.

⁴ De nombreux jugements du Tribunal administratif des Nations Unies ont trait à des mesures disciplinaires et illustrent la pratique suivie par le Secrétaire général en ce qui concerne les affaires portées devant le Tribunal. Un résumé de ces affaires peut en être consulté en ligne (<http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

E. Autres mesures

13. Les remontrances adressées par écrit ou oralement à un fonctionnaire par son supérieur hiérarchique n'ont pas valeur de sanction disciplinaire. Au même titre que les mises en garde ou les lettres d'avertissement, elles constituent des mesures administratives. Elles n'en sont pas moins de bons moyens de faire respecter les normes de conduite et de favoriser le respect du principe de responsabilité. Lorsqu'un comportement déplacé a des conséquences sur le travail d'un fonctionnaire, la question est abordée dans le contexte du suivi du comportement professionnel, et les mesures ci-après peuvent être prises : formation, accompagnement, suspension des augmentations périodiques de traitement, non-renouvellement d'engagement ou licenciement.

III. Récapitulatif des affaires dans lesquelles le Secrétaire général a prononcé des sanctions disciplinaires entre le 1^{er} juillet 2008 et le 30 juin 2009

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

15. Toutes les affaires portées à l'attention du Secrétaire général ne donnent pas lieu à des mesures disciplinaires ou autres. Si le Bureau de la gestion des ressources humaines établit qu'il n'existe pas de preuve suffisante pour ouvrir une instance disciplinaire ou si le fonctionnaire donne des explications satisfaisantes, l'affaire est classée et le fonctionnaire disculpé. L'affaire peut également être classée si l'intéressé part à la retraite ou quitte l'Organisation pour d'autres raisons avant le terme de l'instance disciplinaire, le Secrétaire général ne pouvant prononcer de sanctions disciplinaires à l'encontre d'anciens fonctionnaires. En pareil cas, l'affaire est consignée dans le dossier administratif de l'intéressé.

A. Abus de pouvoir et harcèlement

16. Une fonctionnaire a insulté son supérieur hiérarchique. *Décision* : blâme écrit, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

17. Un fonctionnaire a commis un abus de pouvoir en ordonnant que soient aménagées, dans les murs séparant deux bâtiments de l'ONU, des passages permettant d'aller de l'un à l'autre en évitant les postes de sécurité, ce qui a mené à des vols de biens appartenant à l'Organisation. *Décision* : renvoi, sur avis d'un Comité paritaire de discipline⁵.

⁵ Cette affaire relève également de la catégorie des vols et détournements.

18. Un fonctionnaire a commis un abus de pouvoir en donnant à ses subordonnés la consigne de falsifier les documents officiels de l'Organisation afin de dissimuler des vols quotidiens de carburant. *Décision* : renvoi sans préavis.

19. Un fonctionnaire a agressé verbalement un collègue et un supérieur hiérarchique. *Décision* : blâme écrit et perte de trois échelons de classe, sans possibilité de promotion pendant deux ans, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

B. Fraude et fausses déclarations

20. Un fonctionnaire a abusivement utilisé des codes d'accès téléphoniques des Nations Unies attribués à d'autres fonctionnaires. *Décision* : blâme et perte d'un échelon de classe, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

21. Un fonctionnaire s'est livré à des actes de faux en écriture, de fraude et de falsification de documents officiels des Nations Unies en vue de frauder l'Organisation. *Décision* : renvoi sans préavis.

22. Un fonctionnaire a créé une attestation fictive d'emploi aux Nations Unies, sur papier à en-tête de l'Organisation, afin de permettre à une personne extérieure à l'Organisation d'obtenir un visa. *Décision* : renvoi sans préavis.

23. Un fonctionnaire a abusivement utilisé du papier à en-tête des Nations Unies y portant notamment des informations fausses et trompeuses entraînant des obligations financières pour l'Organisation, pour permettre à des personnes extérieures à l'Organisation d'obtenir des permis de travail. *Décision* : renvoi sans préavis.

24. Un fonctionnaire a abusivement utilisé des codes d'accès téléphoniques des Nations Unies attribués à d'autres fonctionnaires. *Décision* : blâme et perte d'un échelon de classe, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

25. Un fonctionnaire a abusivement utilisé des codes d'accès téléphoniques de l'Organisation attribués à d'autres fonctionnaires. *Décision* : blâme, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

26. Un fonctionnaire a abusivement utilisé des codes d'accès téléphoniques des Nations Unies attribués à d'autres fonctionnaires. *Décision* : blâme et perte d'un échelon de classe, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

27. Un fonctionnaire a fait une utilisation frauduleuse de fonds des Nations Unies destinés à des activités de formation. *Décision* : blâme écrit et rétrogradation à la classe inférieure, sans possibilité de promotion pendant deux ans, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

28. Un fonctionnaire a délibérément organisé un déplacement en dehors de la zone de mission sans autorisation et a affirmé à son supérieur hiérarchique qu'il était malade alors qu'il ne l'était pas. *Décision* : blâme écrit et suspension, pendant un an, du droit aux augmentations périodiques de traitement, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

29. Un fonctionnaire a abusivement utilisé des téléphones portables fournis par les Nations Unies pour passer des appels personnels et a délibérément omis de déclarer ces appels comme tels dans le cadre du système mis en place par l'Organisation pour la facturation des appels de ce type. *Décision* : blâme écrit et amende d'un montant égal à deux mois de traitement de base net, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

30. Un fonctionnaire a tiré parti de ses fonctions pour vendre à un tiers, à titre privé, des biens appartenant aux Nations Unies. *Décision* : renvoi, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

31. Un fonctionnaire a délibérément fourni de fausses informations à l'appui d'une demande d'aide financière au titre de fonds d'entraide du personnel. *Décision* : renvoi sans préavis.

32. Un fonctionnaire a extorqué à de nouvelles recrues de supposés frais administratifs de traitement de leurs demandes de visa et de passeport. *Décision* : renvoi sans préavis.

33. Un fonctionnaire a extorqué à de nouvelles recrues de supposés frais administratifs de traitement de leurs demandes de visa et de passeport. *Décision* : renvoi sans préavis.

C. Vols et détournements

34. Un fonctionnaire a tenté de voler une chaise appartenant à l'Organisation. *Décision* : perte d'un échelon de classe et suspension, pendant deux ans, du droit aux augmentations périodiques de traitement, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

35. Un fonctionnaire a imité la signature de son supérieur hiérarchique pour essayer de voler trois barils de carburant appartenant à l'Organisation. *Décision* : renvoi sans préavis.

36. Un fonctionnaire a tenté de voler huit jerricanes remplis de gas-oil appartenant à l'Organisation. *Décision* : renvoi, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

37. Un fonctionnaire a volé un véhicule des Nations Unies. *Décision* : renvoi, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

38. Un fonctionnaire a volé un véhicule des Nations Unies. *Décision* : renvoi, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

39. Un fonctionnaire a volé des rations alimentaires dans un entrepôt des Nations Unies. *Décision* : renvoi sans préavis.

40. Un fonctionnaire a tenté de détourner des cartouches d'imprimante appartenant à l'Organisation afin de les revendre à son profit. *Décision* : renvoi sans préavis.

41. Un fonctionnaire a tenté de voler des bijoux à une personne de passage dans les locaux des Nations Unies. *Décision* : blâme écrit, perte de trois échelons de classe et suspension, pendant deux ans, du droit aux augmentations périodiques de traitement, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

42. Un fonctionnaire a détourné du gas-oil pour son usage personnel en falsifiant des documents officiels de l'Organisation. *Décision* : renvoi sans préavis.

43. Un fonctionnaire a pris, sans autorisation, des biens appartenant à l'Organisation, parmi lesquels des chaises, une calculatrice, un lecteur de cassettes vidéo et de DVD, une pendule murale et un ventilateur électrique. *Décision* : renvoi sans préavis.

44. Un fonctionnaire a volé du carburant qui se trouvait dans un véhicule de l'ONU. *Décision* : renvoi, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

D. Exploitation sexuelle et abus sexuels

45. Un fonctionnaire s'est livré à des actes d'exploitation sexuelle et à des abus sexuels en ayant des rapports sexuels rémunérés avec des prostituées. *Décision* : renvoi sans préavis.

E. Fautes liées à l'informatique

46. Un fonctionnaire a régulièrement envoyé, reçu et stocké de grandes quantités d'images pornographiques au moyen des ressources informatiques de l'Organisation. Il a également diffusé ces images auprès d'un grand nombre de collègues. *Décision* : renvoi sans préavis.

47. Un fonctionnaire a, en toute connaissance de cause, reçu, téléchargé et stocké des images pornographiques sur le système informatique de l'ONU. *Décision* : blâme écrit et amende d'un montant égal à trois mois de traitement de base net, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

48. Un fonctionnaire s'est servi de l'ordinateur mis à sa disposition par l'ONU pour stocker des images pornographiques, qu'il a ensuite effacées et qui ont été retrouvées dans la corbeille de l'ordinateur. *Décision* : blâme écrit, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

F. Autres fautes

49. Un fonctionnaire a agressé un collègue, tentant de l'étrangler, brandissant un couteau et menaçant de le tuer. Il a aussi transporté des passagers sans autorisation dans un véhicule de l'ONU. *Décision* : révocation du droit de conduire des véhicules de l'Organisation, rétrogradation à la classe inférieure et suspension de toutes les fonctions de supervision pendant une durée de deux ans, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

50. Un fonctionnaire a agressé sexuellement un autre membre du personnel. *Décision* : blâme écrit, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

51. Un fonctionnaire a abusivement sollicité des fonds auprès de fonctionnaires de l'ONU et de personnes extérieures à l'Organisation dans le cadre d'un montage financier frauduleux et s'est livré à des activités extérieures en rapport avec ce montage sans l'autorisation du Secrétaire général. *Décision* : renvoi sans préavis.

52. Un fonctionnaire est intervenu dans la vie politique locale en tant que membre d'une organisation politique, en violation du devoir d'indépendance et d'impartialité des fonctionnaires internationaux. En outre, il a dirigé, dans un village de la région,

une descente au cours de laquelle les villageois ont été menacés et détenus. *Décision* : blâme écrit, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

53. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté de ses obligations privées, négligeant de régler un créancier, et n'a pas fourni au Secrétaire général l'information relative au respect de ses obligations financières privées qui lui avait été expressément demandée. *Décision* : blâme écrit, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

54. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement trois nouvelles fonctionnaires. *Décision* : rétrogradation à la classe inférieure sans possibilité de promotion pendant deux ans, blâme écrit, accompagnement par le Bureau du Conseiller du personnel et mutation dans un autre service, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

55. Un fonctionnaire a physiquement et verbalement agressé un collègue dans l'exercice de ses fonctions. *Décision* : renvoi sans préavis.

56. Un fonctionnaire n'a pas rempli de déclaration de situation financière pour 2005. *Décision* : blâme écrit et amende d'un montant égal à deux mois de traitement de base net, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

57. Un fonctionnaire s'est livré à des actes de voyeurisme dans les toilettes des hommes. *Décision* : blâme écrit et amende d'un montant égal à un mois de traitement de base net, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

58. Un fonctionnaire a harcelé sexuellement six membres du personnel. *Décision* : blâme écrit, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

59. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté de ses obligations privées. *Décision* : blâme écrit, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

60. Un fonctionnaire a été trouvé en possession d'une substance placée sous contrôle, en infraction au droit local, et a aidé un collègue à se servir de la valise diplomatique pour envoyer des colis à des fins privés, en infraction, là aussi, au droit local. *Décision* : rétrogradation à la classe inférieure sans possibilité de promotion pendant deux ans et blâme écrit, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

61. Un fonctionnaire a abusivement sollicité et obtenu des fonds auprès de membres de la population locale en échange de leur embauche à l'ONU et de la conservation de leur emploi. *Décision* : renvoi, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

62. Un fonctionnaire a été arrêté par les autorités locales et inculpé pour usage de stupéfiants. *Décision* : blâme écrit, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

63. Un fonctionnaire a été arrêté par les autorités locales et inculpé pour usage de stupéfiants. *Décision* : blâme écrit, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

64. Un fonctionnaire a été arrêté par les autorités locales et inculpé pour usage de stupéfiants. *Décision* : blâme écrit, après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline.

65. Un fonctionnaire ne s'est pas acquitté d'obligations privées quand il en a été prié. *Décision* : blâme écrit, sur avis d'un Comité paritaire de discipline.

IV. Données chiffrées sur les affaires menées à terme au cours de la période considérée

66. La liste ci-après donne des données chiffrées sur les affaires menées à terme au cours de la période considérée, y compris celles qui n'ont pas donné lieu à une mesure disciplinaire. Il convient de noter qu'étant donné le temps qu'il faut pour traiter les questions disciplinaires selon les procédures établies et, dans certains cas, pour obtenir des informations complémentaires après l'enquête initiale, donner aux fonctionnaires la possibilité de répondre aux accusations et renvoyer l'affaire devant un Comité paritaire de discipline pour avis, les chiffres indiqués portent sur les affaires menées à terme au cours de la période considérée qui ont été renvoyées au Bureau de la gestion des ressources humaines avant et pendant ladite période.

Nombre approximatif de fonctionnaires ^a	38 037
Nombre d'affaires menées à terme au cours de la période considérée	301
Renvois sans préavis	16
Autres mesures disciplinaires adoptées après renonciation au renvoi devant un Comité paritaire de discipline	15
Autres mesures disciplinaires adoptées après avis d'un Comité paritaire de discipline	19
Mesures administratives ^b	91
Absence de sanction après introduction d'une instance disciplinaire ^c	
a) Instance close après renvoi à un Comité paritaire de discipline.	14
b) Instance close après réception des réponses du fonctionnaire aux accusations	81
Total	95
Absence de sanction pour cause de classement sans suite ^d	15
Absence de sanction disciplinaire ou administrative ^e	50

^a Au 7 août 2009.

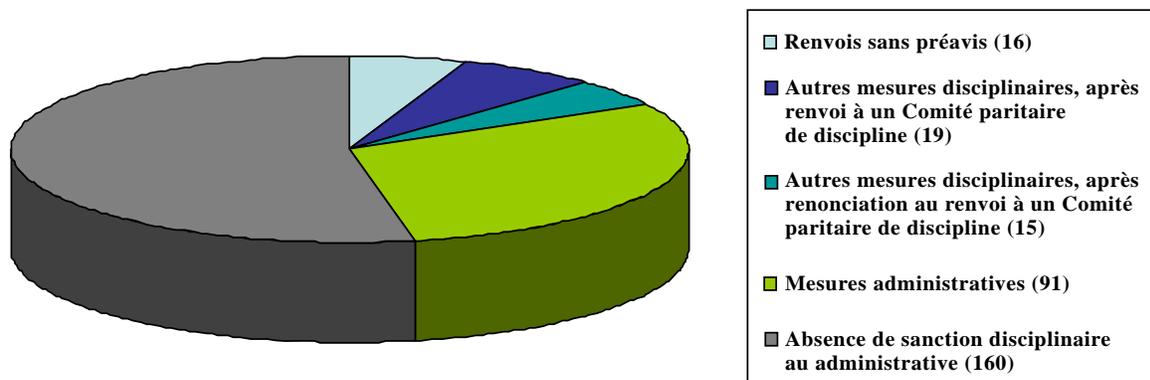
^b Parmi les mesures administratives, on peut citer les remontrances adressées par écrit ou oralement, les mises en garde et les lettres d'avertissement, qui constituent toutes de bons moyens de faire respecter les normes de conduite et d'encourager le respect du principe de responsabilité. De plus, lorsqu'un comportement déplacé a des conséquences sur le travail d'un fonctionnaire, la question est abordée dans le contexte du suivi du comportement professionnel, et les mesures ci-après peuvent être prises : formation, accompagnement, suspension des augmentations périodiques de traitement, non-renouvellement d'engagement ou licenciement.

^c Le fonctionnaire a été accusé de faute et a eu la possibilité de répondre aux accusations.

^d L'examen du dossier a révélé qu'il n'y avait pas lieu d'ouvrir une instance disciplinaire.

^e L'absence de sanctions disciplinaires ou administratives s'explique normalement par le fait que le fonctionnaire a quitté l'Organisation en cours d'instance disciplinaire ou à l'issue de l'enquête, pour cause de démission, de compression d'effectifs ou de décès. En pareil cas, une note est versée au dossier administratif de l'intéressé.

Figure
Affaires menées à terme au cours de la période considérée



V. Comportements délictueux

67. Dans sa résolution 59/287, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général d'intervenir dans les meilleurs délais en cas de « faute [...] délictueuse avérée » et d'informer les États Membres des mesures prises. De l'avis du Bureau des affaires juridiques, c'est aux autorités compétentes de l'État Membre où les faits ont eu lieu qu'il appartient de déterminer, selon les règles de procédure pénale de cet État, si les actes d'un fonctionnaire de l'Organisation ont un caractère délictueux. Durant la période considérée, il a été signalé quatre affaires dans lesquelles les autorités compétentes d'un État Membre avaient engagé des poursuites pénales à l'encontre de fonctionnaires de l'ONU⁶ :

a) Un fonctionnaire a été arrêté et inculpé par les autorités locales pour usage de stupéfiants. Il a été condamné par un tribunal local à sept jours de détention administrative, puis libéré après avoir purgé sa peine⁷.

b) Un fonctionnaire a été arrêté et inculpé par les autorités locales pour usage de stupéfiants. Il a été condamné par un tribunal local à 20 jours de détention administrative, puis libéré après avoir purgé sa peine.

c) Un fonctionnaire a été arrêté et inculpé par les autorités locales pour usage de stupéfiants. Il a été condamné par un tribunal local, puis remis en liberté après avoir purgé sa peine.

d) Un fonctionnaire a été condamné par les autorités locales pour possession de photos pornographiques d'enfants et trafic d'images pornographiques prohibées

⁶ Il est possible que ces chiffres ne couvrent pas la totalité des affaires pénales ayant donné lieu à une condamnation pendant la période considérée.

⁷ En ce qui concerne cette affaire et celles qui sont visées aux alinéas b) et c) du paragraphe 67, voir les paragraphes 62 à 64.

mettant en scène des enfants. Il a plaidé coupable pour les deux chefs d'accusation et a été condamné à 72 jours de prison⁸.

68. Le Secrétaire général soumet le présent rapport à l'Assemblée générale pour examen.

⁸ L'Administration continue d'étudier l'affaire.