

Cours 3.3



Déontologie et discipline

Aperçu du cours

Objectif

Expliquer aux agents de maintien de la paix les normes de déontologie imposées par l'ONU.

Pertinence

En tant qu'agent de maintien de la paix, vous devez **donner l'exemple** et jouer le rôle d'**ambassadeur de l'ONU** et de votre pays. Toutes vos actions doivent respecter les exigences les plus strictes en matière de comportement et d'intégrité.

Les agents de maintien de la paix **ne doivent pas prendre part à des actes de violence ou d'exploitation sexuelle**. Les agents de maintien de la paix ne doivent en aucun cas commettre des actes de violence sexuelle ou exploiter les femmes, les enfants ou les populations locales. Les agents de maintien de la paix ne doivent pas violer les droits de l'homme ou la législation humanitaire internationale.

Ce cours explique la manière dont l'ONU définit la faute et décrit de manière détaillée les graves conséquences de la faute.

Acquis

Les apprenants seront en mesure :

- D'énumérer les trois principes clés qui régissent le comportement des agents de maintien de la paix de l'ONU
- De décrire les catégories de faute
- D'expliquer les conséquences de la faute pour les victimes, les agents de maintien de la paix et la mission
- D'énumérer les organes qui traitent des questions de déontologie et de discipline

**Durée du cours recommandé : 45 minutes
au total**

1 à 2 minutes par diapositive

Utiliser l'activité d'apprentissage abrégée

Le cours	Pages 3 à 23
Démarrer le cours	Diapositives d'introduction
Activité d'apprentissage 3.3.1 : Film : <i>Perceptions des agents de maintien de la paix de l'ONU</i>	
Déontologie	Diapositives 1 à 4
Faute	Diapositives 5 à 9
Activité d'apprentissage 3.3.2 : Conséquences de la faute	
Conséquences de la faute	Diapositives 10 à 12
Signaler les fautes	Diapositives 13 à 15
Activité d'apprentissage 3.3.3 : Promouvoir la bonne conduite	
Que peuvent faire les agents de maintien de la paix de manière individuelle ?	Diapositives 16 à 17
Résumé	Pages 24 à 25
Évaluation de l'apprentissage	Pages 26 à 28
FACULTATIF : Activités d'apprentissage complémentaires	Voir la ressource
Activité d'apprentissage 3.3.4 : Perceptions des agents de maintien de la paix de l'ONU	
Activité d'apprentissage 3.3.5 : Catégories de faute	

Le cours



Démarrer le cours

Présentez ce qui suit (à l'aide des diapositives d'introduction) :

- Thème du cours
- Pertinence
- Acquis
- Aperçu du cours

Activité d'apprentissage

3.3.1

Film : *Perceptions des agents de maintien de la paix de l'ONU*

MÉTHODE

Film, discussions en petits groupes

OBJECTIF

Réfléchir à la manière dont le comportement individuel des agents de maintien de la paix affecte l'ONU et la mission

TEMPS IMPARTI

15 minutes

- Film : 3 :10 minutes
- Travail de groupe : 5 à 7 minutes

CONSIGNES

- Regardez la version longue de *le maintien de la paix est*
- Examinez la couverture médiatique concernant les agents de l'ONU
- Comment les visions positives et négatives du personnel affectent-elles l'image de l'ONU ?

<https://youtu.be/egjBqs3o6XY>

RESSOURCES

- Consignes relatives à l'activité d'apprentissage
- Exemples de couverture médiatique
- Photos

Activité d'apprentissage 3.3.1

Film : *Perceptions des agents de maintien de la paix de l'ONU*

Consignes :

- Regardez la version longue de « *le maintien de la paix est* »
- Examinez la couverture médiatique concernant les agents de l'ONU
- Comment la vision positive et négative du personnel affecte-t-elle l'image de l'ONU ?

Temps : 15 minutes

- Film : 3:10 minutes
- Travail de groupe : 5 à 7 minutes

<https://youtu.be/egjBqs3o6XY>

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies

Activité pédagogique 3.3.1

Image 1



Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies

Déontologie

Diapositive 1

 **1. Déontologie**

- Votre comportement représente l'ONU



Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 1

Message principal : Les normes de déontologie sont importantes.

En effet, vous êtes un ambassadeur de l'ONU. Vous devez aiguiller votre comportement en fonction des valeurs fondamentales de l'ONU : l'intégrité, le professionnalisme et le respect de la diversité.

Diapositive 2



Normes de déontologie de l'ONU

- Trois principes forment la base des normes de déontologie de l'ONU :
 1. Hauts niveaux d'efficacité, de compétence et d'intégrité
 2. Politique de tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation et des abus sexuels
 3. Engagement de la responsabilité des commandants ou autorités qui ne font pas appliquer les normes de déontologie

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 2

Message principal : Trois principes forment la base des normes de déontologie de l'ONU :

1. un niveau très élevé d'efficacité, de compétence et d'intégrité
2. une politique de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'abus sexuels
3. l'engagement de la responsabilité des commandants ou autorités qui ne font pas appliquer les normes de déontologie.

Les normes de déontologie de l'ONU constituent des principes que tous les agents de maintien de la paix doivent respecter.

Les documents source des normes de déontologie de l'ONU sont différents selon qu'ils s'appliquent aux civils ou aux personnels en uniforme.

Les EAS constituent une faute grave au sein de l'ONU.



Informez les participants que l'exploitation et les abus sexuels seront abordés dans le cadre du cours 3.4.

Diapositive 3



Code de déontologie pour les agents de maintien de la paix

- Charte de l'ONU - exigences strictes en matière d'intégrité et de déontologie
- Législation internationale sur les droits de l'homme, droit humanitaire international – base fondamentale des normes
- Vie privée et publique - défendre les idéaux de l'ONU

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 3

Message principal : Il existe un Code de déontologie pour les agents de maintien de la paix.



Réalisez des documents à distribuer qui s'inspirent du Code de déontologie pour les agents de maintien de la paix (voir ci-dessous à la fin de ce support). Distribuez les lectures à réaliser avant le cours, idéalement le jour d'avant. Discutez-en section par section. Qu'en pensent les participants ? Ont-ils eu des surprises ? Toutes les informations sont-elles claires ? Comment perçoivent-ils le fait de devoir appliquer ce code ?

Principaux points abordés dans le Code de déontologie :

- La Charte de l'ONU exige que tous les agents respectent les exigences les plus strictes en matière d'intégrité et de déontologie
- Tous les personnels doivent respecter les principes du droit international humanitaire concernant les forces chargées des opérations de maintien de la paix et les parties concernées de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui constituent la base fondamentale de nos normes
- Tous les personnels doivent être prêts à accepter des contraintes spécifiques dans leur vie privée et sociale afin d'exécuter leur mission et de respecter les idéaux de l'ONU

Diapositive 4



Immunités et privilèges

- Vous permettent d'exécuter vos fonctions
- Peuvent être levés par le secrétaire général lorsque ceci est dans l'intérêt de l'ONU
- Ne signifient pas que ceux qui violent les normes de déontologie s'en tireront

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 4

Message principal : Les privilèges et immunités de l'ONU ne signifient pas que les agents de maintien de la paix peuvent s'en tirer avec des violations des normes de déontologie.

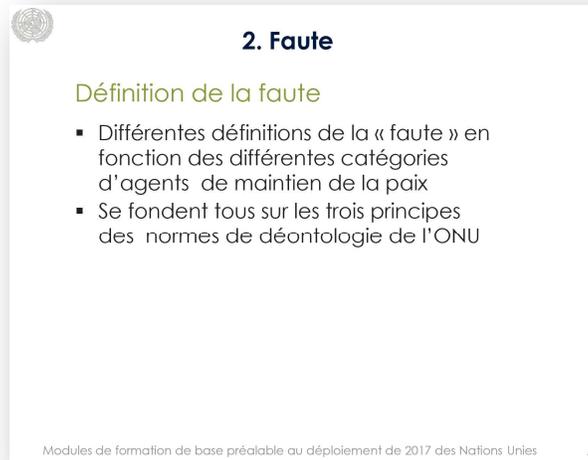
L'ONU attend de tous les agents de maintien de la paix qu'ils respectent les exigences les plus strictes en matière de déontologie. Il n'y a aucune exception.

Il existe des immunités et privilèges qui permettent aux personnels civils et policiers ainsi qu'aux observateurs militaires d'exécuter leurs fonctions. Les personnels des contingents nationaux bénéficient de privilèges et d'immunités qui leur permettent d'exécuter leurs tâches par le biais de l'accord sur le statut des forces déployées (Status of Forces Agreement, SOFA) L'ONU tient TOUS les agents de maintien de la paix responsables du respect des exigences les plus strictes en matière de déontologie.

Le secrétaire général a levé des immunités et privilèges dans l'intérêt de l'ONU. Parfois, l'immunité empêche la justice de passer. Dans ce cas, le secrétaire général est obligé de lever l'immunité de tout responsable ou expert, sans préjudice des intérêts de l'ONU. Par exemple, **des personnes accusées de crimes ont été poursuivies en vertu des lois de leur pays.**

Faute

Diapositive 5



2. Faute

Définition de la faute

- Différentes définitions de la « faute » en fonction des différentes catégories d'agents de maintien de la paix
- Se fondent tous sur les trois principes des normes de déontologie de l'ONU

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 5

Message principal : L'ONU a adopté différentes définitions de la « faute » en fonction des différentes catégories d'agents de maintien de la paix.

Toutes ces définitions reposent sur les trois principes qui forment la base des normes de déontologie de l'ONU :

1. niveau élevé d'efficacité, de compétence et d'intégrité
2. politique de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'abus sexuels
3. responsabilité des commandants qui ne font pas appliquer les normes de déontologie.

La règle 310.1 des statuts du personnel de l'ONU (ST/SGB/2008/3) définit la faute. Les principes s'appliquent à tous les agents de maintien de la paix.



Présentez la diapositive la plus adéquate pour les participants.

Diapositive 6

Définition de la faute

Pour le personnel civil

L'omission par un membre du personnel :

- De respecter les obligations que lui confèrent la Charte de l'ONU, les Règlements et règles applicables au personnel et les décrets administratifs pertinents
- D'observer les normes de déontologie attendues d'un fonctionnaire international

Référence : Règle du personnel 310.1
Les principes sont également contraignants vis-à-vis des autres civils participant aux opérations de maintien de la paix

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 6

Message principal : C'est la définition de la « faute » pour les civils.

Diapositive 7

Définition de la faute

Pour les membres des contingents nationaux et officiers d'état-major

- La faute désigne tout acte ou toute omission qui constitue une violation des normes de déontologie de l'ONU, des règles et réglementations spécifiques à la mission ou des obligations vis-à-vis des lois et réglementations nationales et locales conformément à l'accord sur le statut des forces lorsque l'impact est externe au contingent national.
- Les fautes graves sont des fautes, notamment des actes criminels, qui entraînent ou sont susceptibles de causer à une personne ou à une mission des pertes, des dommages ou des blessures graves. L'exploitation et les abus sexuels constituent des cas de faute grave.

Référence : Nous sommes les agents de maintien de la paix de l'ONU (énumérer des cas spécifiques)

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 7

Message principal : C'est la définition de la « faute » pour les personnels en uniforme, en particulier les membres des contingents nationaux et officiers d'état-major.

Diapositive 8



Définition de la faute

Pour la police et les observateurs militaires de l'ONU

- Faute mineure : tout acte, toute omission ou toute négligence qui constitue une violation des procédures opérationnelles standard de la mission, des directives ou d'autres règles, règlements ou instructions administratives applicables, mais qui ne cause pas ou n'est pas susceptible de causer de graves dommages ou blessures à une personne ou à la mission.
- Faute grave : tout acte, toute omission ou toute négligence, notamment les actes criminels, qui constitue une violation des POS de la mission, des directives ou d'autres règles, règlements ou instructions administratives applicables qui cause ou est susceptible de causer de graves dommages ou blessures à une personne ou à la mission.

Référence : Directives du Département en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires (énumère des cas spécifiques)

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 8

Message principal : C'est la définition de la « faute » pour les personnels en uniforme, notamment la police et les observateurs militaires de l'ONU.

Diapositive 9



Catégories de faute

Catégorie I : Les fautes graves comprennent les cas suivants :

- Exploitation et les abus sexuels (EAS)
- Activités criminelles, p.ex. infractions contre les personnes, infractions contre les biens, notamment la fraude

Catégorie II : Les fautes incluent :

- Simple vol et fraude
- Le harcèlement sexuel ou autres types de harcèlement au travail
- Les incidents de la route, p.ex. excès de vitesse

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 9

Message principal : À des fins d'enquête et administratives, il existe deux principales catégories de faute : les fautes de catégorie I (faute grave) et les fautes de catégorie II (faute).

Catégorie I, faute grave

Les délits et fautes de **catégorie I** ou fautes graves recouvrent les problèmes complexes et à haut risque ainsi que les affaires pénales graves. Elles incluent :

- Toutes les EAS (p.ex. Viol) et les activités criminelles (p.ex. délits contre les personnes et les délits contre les biens, notamment la fraude)

Ce sont des enquêteurs indépendants, ayant reçu une formation professionnelle et chevronnées qui gèrent le mieux les enquêtes sur les questions de catégorie I. Pour les contingents militaires, les autorités nationales sont responsables des enquêtes.

ON peut citer les exemples suivants de fautes de catégorie I :

- Fraude grave ou complexe
- EAS
- Autres actes ou activités criminels graves
- Conflit d'intérêts
- Mauvaise gestion évidente
- Gaspillage de ressources substantielles
- Tous les cas impliquant un risque de décès des personnels ou d'autres personnes, notamment les témoins
- Violation substantielle des règlements, règles ou décrets administratifs de l'ONU

Faute de catégorie II

Les fautes de **catégorie II** désignent les cas à risque moins élevé. Ceci recouvre les cas suivants :

- Vols et infractions au code de la route mineures (p.ex. excès de vitesse)
- Harcèlement sexuel et autres types de harcèlement au travail

Les cas de discrimination, de harcèlement (notamment le harcèlement sexuel) et d'abus d'autorité constituent des fautes de catégorie II. Cette classification ne reflète pas les souffrances extrêmes que ces fautes causent aux victimes.

Généralement, les différents organes des missions s'occupent des enquêtes relatives aux fautes de catégorie II. Des orientations spécifiques décrivent la manière de traiter les cas de discrimination, de harcèlement (notamment de harcèlement sexuel) et d'abus d'autorité.

Le bureau des services de contrôle interne (BSCI) classe les cas à risque moins élevé comme des cas de catégorie II.

Les fautes de catégorie II incluent les exemples suivants :

- Les infractions au code de la route
- Les vols simples
- Les litiges contractuels
- Les litiges relatifs à la gestion du bureau
- La mauvaise utilisation simple des équipements ou personnels
- Les problèmes simples de mauvaise gestion
- L'infraction aux règlements, règles ou décrets administratifs
- La fraude aux prestations simple

Activité d'apprentissage

3.3.2

Conséquences de la faute

MÉTHODE

Brainstorming

OBJECTIF

Comprendre les vastes conséquences des fautes commises par un individu

TEMPS IMPARTI

Option courte : 5 minutes

- Brainstorming : 3 minutes
- Discussion : 2 minutes

Option plus longue : 10 minutes

- Brainstorming : 5 minutes
- Discussion : 5 minutes

CONSIGNES

- Réfléchissez à la couverture médiatique négative
- Quelles sont les conséquences pour les victimes ?
- Quelles sont les conséquences pour la mission ?
- Quelles sont les conséquences pour le personnel ?

RESSOURCES

- Consignes relatives à l'activité d'apprentissage
- Exemples de couverture médiatique (comme pour l'activité d'apprentissage 3.3.1)
- Photos (comme pour l'activité d'apprentissage 3.3.1)

Activité d'apprentissage 3.3.2

Conséquences de la faute

Consignes :

- Réfléchissez à la couverture négative dans les médias
- Quelles sont les conséquences pour les victimes ?
- Quelles sont les conséquences pour la mission ?
- Quelles sont les conséquences pour le personnel ?

Temps imparti : 5 minutes

- Brainstorming : 3 minutes
- Discussion : 2 minutes

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies

Activité pédagogique 3.3.1

Image 1



Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies

Conséquences de la faute

Diapositive 10

 **3. Conséquences de la faute**

Pour la victime

- Viole les droits de l'homme des victimes
- Peut engendrer des blessures physiques, pertes financières, des dégâts matériels ou des pertes
- Effets psychologiques et émotionnels
- Peut affecter les familles et communautés locales



Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 10

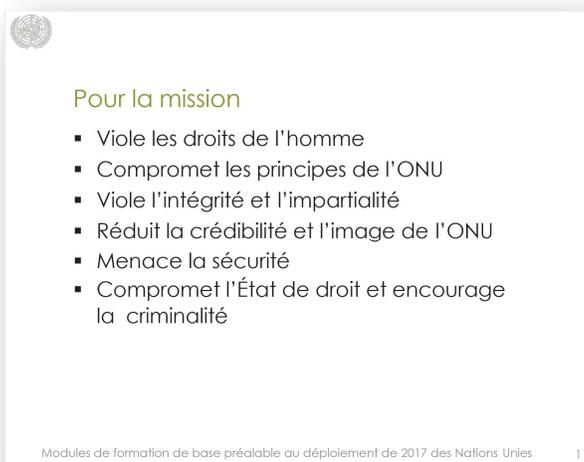
Message principal : La faute a de graves conséquences. Elle viole les droits des victimes et provoque des souffrances.

Elle peut entraîner d'autres conséquences qui sont tout aussi négatives. Parmi ces conséquences, on peut citer :

- Les blessures physiques
- Les pertes financières
- Les dommages ou pertes de biens
- Les effets psychologiques et émotionnels

La faute n'affecte pas seulement la victime ; elle touche également les membres de la famille. Si la victime est un ressortissant du pays hôte, les communautés locales sont également affectées.

Diapositive 11



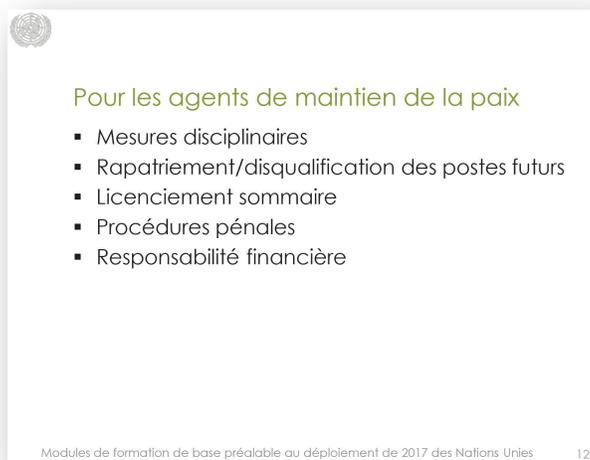
Message principal : La faute porte atteinte à la réputation des agents de l'ONU et du pays pourvoyeur d'agents de maintien de la paix. Sa réputation est atteinte à l'international tout comme dans le pays hôte.

La faute est contraire aux principes de l'ONU et sème le doute sur le devoir de prudence des agents de maintien de la paix.

Les actes de faute portent gravement atteinte à l'image et à la crédibilité d'une mission. Ils peuvent avoir un impact négatif sur la capacité d'une mission à mettre en œuvre les tâches qui lui sont attribuées. Les EAS et actes criminels sont les pires fautes.

La faute peut également mettre en danger la sécurité des agents de maintien de la paix. Les EAS, par exemple, peuvent entraîner de violentes représailles à l'encontre de leurs auteurs, d'un contingent ou même de la mission.

Diapositive 12



Message principal : La faute donne lieu à des procédures disciplinaires et pénales contre les agents de maintien de la paix.

Une procédure disciplinaire est lancée lorsqu'une enquête conclut que la faute est avérée. L'ONU intente ces actions contre les personnels civils (par exemple le licenciement sommaire). Pour les personnels en uniforme, ce sont les États membres qui sont responsables de ces procédures disciplinaires et/ou pénales. L'ONU peut uniquement mettre en œuvre des mesures limitées contre ses personnels en uniforme, par exemple le rapatriement et l'interdiction de participer aux missions futures.

Les conséquences dépendent également des privilèges et immunités dont bénéficient les agents de maintien de la paix. Les agents de maintien de la paix en uniforme restent passibles de mesures disciplinaires et même de **poursuites pénales** au titre des violations de leur code national de déontologie qui constituent des actes criminels.

Lorsque des agents de maintien de la paix sont accusés d'avoir commis un crime, comme par exemple un viol, l'ONU réalise une évaluation préliminaire avant de transmettre l'affaire à l'État membre concerné pour permettre à ce dernier de mener une enquête pénale. En effet, les enquêtes de l'ONU sont de nature administrative.

Parmi les procédures disciplinaires, on peut citer le blâme, la rétrogradation ou les amendes. *Le personnel de maintien de la paix peut engager sa responsabilité financière en cas de vol ou de détournement.*

Vous trouverez dans les documents suivants des informations sur les conséquences de la faute :

- *Projet révisé de modèle de mémorandum d'accord entre l'Organisation des Nations Unies et les pays fournisseurs de contingents*
- *Résolution de l'assemblée générale sur la responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies (A/RES/62/63).*

Signaler les fautes

Diapositive 13



4. Signaler les fautes

Principaux organes

- Unité Déontologie et discipline (DD)
- Bureau des services de contrôle interne (BSCI)
- Bureau de la déontologie
- Médiateur de l'ONU



Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 13

Message principal : Les principaux organes traitant des questions de déontologie et de discipline incluent :

- L'unité Déontologie et discipline
- Le BSCI
- Le bureau de la déontologie
- Médiateur de l'ONU

Lorsque des accusations de faute sont portées, elles doivent être communiquées à l'un des organes suivants :

- Les équipes Déontologie et discipline en mission où
- Directement au BSCI

L'équipe DD de la mission est le principal organe à recevoir les signalements de soupçons de faute. L'équipe DD prend également en charge les mécanismes de traitement des fautes.

Les autres organes qui reçoivent des signalements de soupçon de faute sont les suivants :

- Le chef de mission
- Le chef des composantes militaires ou policières
- Le BSCI
- Le bureau de la déontologie
- Le médiateur de l'ONU

Les personnels en uniforme signalent les fautes par le biais de leur chaîne de commandement alors que les membres du personnel civil peuvent transmettre leur signalement directement à l'équipe DD et à d'autres organes de signalement.

Des enquêtes sont menées par :

- Le BSCI pour les fautes graves de catégorie I
- Un responsable désigné pour les fautes de catégorie II

Diapositive 14



Obligation de signalement incombant au personnel

- Signalement des soupçons de faute
- Signalement de bonne foi s'appuyant sur des preuves
- Collaboration avec les enquêtes de l'ONU
- Transmettre des signalements aux responsables de l'ONU, au BSCI ou à d'autres organes dans des situations particulières
- Signaler les fautes directement au BSCI sans avoir besoin de l'approbation d'un superviseur (ST/SGB/273, para 18)

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 14

Message principal : Tous les agents de l'ONU sont obligés de signaler les fautes, de collaborer aux enquêtes et de fournir des informations de bonne foi.

Cette obligation recouvre ce qui suit :

- Signaler toute violation des règles et règlements de l'ONU
- Collaborer avec les audits et enquêtes autorisés

Les membres du personnel qui signalent des soupçons de faute de bonne foi ont le droit d'être protégés contre les représailles.

L'ONU considère les accusations portées par les membres du personnel de manière illicite et le fait de répandre des rumeurs non prouvées comme des fautes.

Les briefings de présentation et dans le cadre des missions évoqueront les mécanismes de signalement des fautes spécifiques aux missions.

Diapositive 15



The slide features a small circular logo in the top left corner. The main title is 'Protection contre les représailles' in green. Below it is a bulleted list with two items. At the bottom, there is a small footer with text and the number 15.

Protection contre les représailles

- **Représailles** : actions préjudiciables directes ou indirectes qui sont recommandées, évoquées sous forme de menaces ou mises en œuvre à l'encontre d'une personne qui signale une faute
- Les représailles peuvent être signalées

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 15

Message principal : Les **représailles** sont des actions préjudiciables directes ou indirectes qui sont recommandées, évoquées sous forme de menaces ou mises en œuvre à l'encontre d'une personne qui signale une faute.

Les représailles pour avoir signalé une faute ou avoir collaboré avec une enquête sont interdites.

Conformément à la mission du BSCI (ST/SGB/273, par. 18 (f)), aucune action ne peut être mise en œuvre contre les personnels qui transmettent des signalements ou collaborent avec le BSCI. Des mesures disciplinaires seront mises en œuvre si des représailles sont intentées.

Les représailles peuvent faire l'objet d'un signalement.

Activité d'apprentissage

3.3.3

Promouvoir la bonne conduite

MÉTHODE

Travail de groupe

OBJECTIF

Proposer aux participants un exercice créatif visant à présenter des informations de base sur les normes de déontologie de l'ONU

TEMPS IMPARTI

10 minutes

- Travail de groupe : 5 à 7 minutes
- Discussion : 3 minutes

CONSIGNES

- Réfléchissez à votre comportement en tant qu'agent de l'ONU
- De quoi avez-vous besoin de vous rappeler ?
- Créez un poster à afficher dans les bureaux de la mission en tant que rappel

RESSOURCES

- Consignes relatives à l'activité d'apprentissage

Activité d'apprentissage
3.3.3

Promouvoir la bonne conduite

Consignes :

- Réfléchissez à votre comportement en tant qu'agent de l'ONU
- De quoi avez-vous besoin de vous rappeler ?
- Créez un poster à afficher dans les locaux de la mission en tant que rappel

Temps imparti : 10 minutes

- Travail de groupe : 5 à 10 minutes
- Discussion : 3 minutes

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies

Que peuvent faire les agents de maintien de la paix de manière individuelle ?

Diapositive 16



5. Que peuvent faire les agents de maintien de la paix individuels ?

Responsabilité individuelle

- Vous êtes un ambassadeur de l'ONU
- Suivre la Charte de l'ONU, la législation internationale sur les droits de l'homme, la législation humanitaire internationale, les règles, réglementations et orientations spécifiques de l'ONU
- Vous êtes obligé de signaler les fautes, de collaborer aux enquêtes et de fournir des informations de bonne foi



Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 16

Message principal : Il incombe à chacun de se familiariser avec les règles, règlements et orientations spécifiques fournis par l'ONU pour orienter le comportement des agents. Tous les agents de l'ONU sont obligés de signaler la faute, de collaborer aux enquêtes et de fournir des informations de bonne foi.

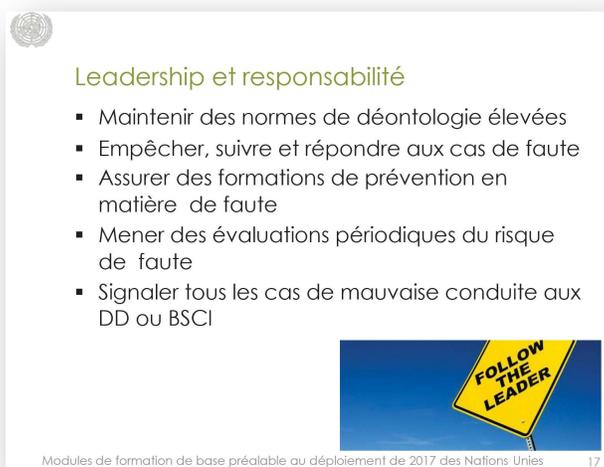
L'ONU attend de tous les agents de maintien de la paix qu'ils respectent les exigences de déontologie les plus strictes à tous les niveaux. Ceci implique de soutenir les dirigeants en faisant toujours preuve d'engagement vis-à-vis des valeurs et normes uniques de l'ONU.

La faute par un agent de maintien de la paix ou au cours d'une mission a un impact important. Elle rejaillit négativement sur tous les agents et missions de maintien de la paix. Elle compromet la crédibilité et la légitimité de l'ONU ainsi que l'image de l'ONU parmi les partenaires internationaux, nationaux et locaux.



Cette partie de la session décrit l'obligation des dirigeants d'assumer la responsabilité du respect des normes de déontologie les plus exigeantes et de la prévention, du suivi et de l'intervention en cas de faute. Ceci fait référence au troisième principe clé servant de base aux normes de déontologie de l'ONU : l'engagement de la responsabilité des commandants qui ne font pas appliquer les normes de déontologie.

Diapositive 17



Leadership et responsabilité

- Maintenir des normes de déontologie élevées
- Empêcher, suivre et répondre aux cas de faute
- Assurer des formations de prévention en matière de faute
- Mener des évaluations périodiques du risque de faute
- Signaler tous les cas de mauvaise conduite aux DD ou BSCI

Modules de formation de base préalable au déploiement de 2017 des Nations Unies 17

Message principal : L'ONU attend des dirigeants qu'ils, a) respectent les normes de déontologie et b) empêchent, suivent et répondent aux fautes.

Généralement, lorsqu'une faute a lieu, elle soulève des questions liées à la qualité du leadership et du commandement.

La responsabilité globale en matière de réponse aux fautes exige des dirigeants qu'ils :

- mettent en œuvre des mesures de prévention, d'application et de rectification
- dispensent des formations sur la prévention de la faute
- mènent des évaluations périodiques du risque de faute
- traitent les questions de violence réelle et potentielle
- signalent tous les cas de mauvaise conduite aux équipes DD ou au BSCI

Les responsables et commandants peuvent faire beaucoup de choses pour affirmer leur leadership et intervenir en cas de faute.

Résumé

Trois principes de déontologie clés : exigences strictes, politique de tolérance zéro des EAS et responsabilité des dirigeants

- niveau élevé d'efficacité, de compétence et d'intégrité
- politique de tolérance zéro vis-à-vis des EAS
- engagement de la responsabilité des commandants ou autorités qui ne font pas appliquer les normes de déontologie.

Catégories de faute : Fautes graves de catégorie 1 et fautes de catégorie 2

- Les délits et fautes de **catégorie I** ou fautes graves sont les problèmes complexes et à haut risque ainsi que les affaires pénales graves. Elles incluent :
 - Tous les cas d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) (p.ex. viol) et les activités criminelles (p.ex. délits contre les personnes et délits contre les biens, notamment la fraude)
- Les fautes de **catégorie II** désignent les cas à risque moins élevé. Ceci inclut :
 - Les vols et infractions au code de la route mineurs (p.ex. excès de vitesse)
 - Le harcèlement sexuel et les autres types de harcèlement au travail

Les conséquences de la faute sont graves pour la victime, pour les agents de maintien de la paix et pour la mission

- Tous les acteurs subissent les conséquences graves de la faute. La faute viole les droits de l'homme des victimes.
- Pour les **agents de maintien de la paix**, les conséquences sont les suivantes :
 - Mesures disciplinaires
 - Rapatriement/disqualification des postes futurs
 - Licenciement sommaire
 - Procédures pénales
 - Responsabilité financière
- Conséquences de la faute pour la mission de maintien de la paix
 - Faute contraire aux principes de l'ONU
 - Contrevient aux principes d'intégrité et d'impartialité
 - Réduit la crédibilité et l'image de l'ONU
 - Menace la sécurité
 - Compromet l'État de droit et encourage la criminalité

(suite)

(suite du résumé)

Les principaux organes garants de la déontologie et de la discipline sont les suivants :

- Équipe/unité Déontologie et Discipline (DD)
- Bureau des services de contrôle interne (BSCI)
- Bureau de la déontologie
- Médiateur de l'ONU

Évaluation

Remarques relatives à l'utilisation : Vous trouverez ci-dessous des questions d'évaluation de l'apprentissage pour ce cours.

Il existe différents types de questions d'évaluation de l'apprentissage parmi lesquelles le formateur peut choisir (voir les options). Les différents types de questions d'évaluation de l'apprentissage sont les suivants :

- 1) Histoire
- 2) Vrai ou faux

Mélangez ces types d'évaluation de différentes manières pour l'évaluation préalable et pour l'évaluation post-implémentation. Chaque type d'évaluation recouvre des contenus différents. Aucune sous-série ne recouvre l'ensemble des résultats d'apprentissage. Assurez-vous d'inclure des questions d'évaluation de l'apprentissage pour chaque résultat d'apprentissage lorsque vous les combinez.

Les trois principaux modes d'utilisation de l'évaluation sont les suivants : a) poser des questions informelles au groupe dans son ensemble, b) attribuer des questions aux petits groupes de manière semi-formelle ou c) attribuer des questions formellement à chacun pour obtenir des réponses écrites.

Questions d'évaluation pour le cours 3.3	
Questions	Réponses
Histoire	
<i>Remarque : Présentez les évaluations sous forme d'histoires dans le cadre de questions, de demandes ou d'orientations</i>	
1. Quels sont les trois principes sous-jacents aux normes de déontologie de l'ONU ?	1. Un niveau élevé d'efficacité, de compétence et d'intégrité 2. Une politique de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'abus sexuels 3. L'engagement de la responsabilité des autorités pour faire appliquer les normes de déontologie et en cas de non-application
2. Définissez et donnez des exemples de faute mineure et de faute grave pour les observateurs militaires et policiers de l'ONU.	La différence est le degré de dommage et d'atteinte à une personne ou à l'ONU. Faute mineure : Catégorie 2 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tout acte, toute omission, toute négligence qui enfreint les procédures opérationnelles standard (POS), directives, règles applicables, règlements ou instructions administratives ▪ N'ENTRAÎNE PAS ou n'est pas susceptible d'entraîner des dégâts majeurs ou une atteinte à

	<p>une personne ou mission</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ EXEMPLES : simples vol et fraude harcèlement sexuel et autres types de harcèlement au travail, infractions au code de la route p.ex. excès de vitesse ; litiges contractuels, litiges relatifs à la gestion des bureaux, mauvaise utilisation basique des équipements ou personnels, problèmes de mauvaise gestion de base, infractions aux règles, règlements, directives administratives, fraude aux prestations simple ▪ Infractions mineures <p>Fautes majeures : Catégorie 1</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tout acte, toute omission, toute négligence, notamment les actes criminels qui enfreignent les POS, directives, règles applicables, règlements, instructions administratives, ▪ ENTRAÎNE ou est susceptible d'entraîner de graves dégâts ou une atteinte à une personne ou à la mission ▪ EXEMPLES : exploitation et abus sexuels (EAS), fraude grave ou complexe, conflits d'intérêts, mauvaise gestion évidente, gaspillage de ressources substantielles, tous les cas de risque de décès ou les cas de décès, violation substantielle des règlements, règles et directives administratives de l'ONU ▪ Crimes : infractions contre les personnes, p.ex. viol ; infractions contre les biens, p.ex. fraude grave, à haut risque, complexe
<p>3. Détaillez les conséquences d'une faute avérée. Évoquez les victimes, la communauté, la mission, les agents de maintien de la paix et les collègues originaires du pays.</p>	<p>Victimes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Viole les droits ▪ Provoque des souffrances ▪ Peut affecter la qualité de vie à long terme <p>Communauté :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dégradation de la confiance en la mission ▪ Ressentiment, colère <p>Mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Légitimité affectée ▪ Sûreté et sécurité compromise ▪ Réduction des possibilités de mener la mission ▪ Viole les droits de l'homme des victimes ▪ Contrevient aux principes de l'ONU ▪ Compromet l'État de droit et encourage la criminalité

	<p>Agents de maintien de la paix :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mesures disciplinaires ▪ Rapatriement/disqualification des postes futurs ▪ Licenciement sommaire ▪ Procédures pénales ▪ Responsabilité financière <p>Collègues originaires du pays :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Honte et gêne ▪ Sentiment collectif de culpabilité ▪ Développement de stéréotypes et de points de vue biaisés chez les autres agents de maintien de la paix et les populations locales
4. Citez les quatre entités de l'ONU qui traitent des questions de déontologie et de discipline.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Unité déontologie et discipline, en mission 2. Bureau des services de contrôle interne, BSCI 3. Bureau de la déontologie 4. Médiateur de l'ONU
Vrai ou faux	
1. Dans le cadre de votre vie privée, votre comportement est votre affaire. Les normes de déontologie de l'ONU s'appliquent uniquement dans un contexte professionnel.	<p>Faux. Les agents de maintien de la paix et tous les personnels de l'ONU sont responsables du respect des normes de déontologie dans leur vie personnelle, privée, publique et professionnelle.</p> <p>Être déployé en tant qu'agent de maintien de la paix est différent d'un travail habituel. On ne peut « prendre congé » des normes de déontologie les plus exigeantes.</p>

Questions fréquemment posées et mots clés

Mots ou phrases clés pour ce cours :

Mot ou phrase clé	Définition
Normes de déontologie de l'ONU	Les normes de déontologie de l'ONU constituent des principes que tous les agents de maintien de la paix doivent respecter. Trois principes servent de base aux normes de déontologie de l'ONU : <ol style="list-style-type: none"> 1. Un niveau très élevé d'efficacité, de compétence et d'intégrité ; 2. Une politique de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'abus sexuels ; 3. L'engagement de la responsabilité des commandants ou autorités qui ne font pas appliquer les normes de déontologie.
Catégorie I – faute grave	Les délits et fautes de catégorie I ou fautes graves sont les problèmes complexes et à haut risque ainsi que les affaires pénales graves. Ils incluent : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tous les cas d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) – par exemple, les cas de viol – par exemple, les délits contre la personne et ▪ Les délits contre les biens, notamment la fraude <p>Les fautes de catégorie I incluent les exemples suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fraude grave ou complexe ▪ Exploitation et les abus sexuels (EAS) ▪ Autres actes ou activités criminels graves ▪ Conflit d'intérêts ▪ Mauvaise gestion évidente ▪ Gaspillage de ressources substantielles ▪ Tous les cas comportant un risque de décès des personnels ou d'autres personnes, notamment les témoins ▪ Violation substantielle des règlements, règles ou décrets administratifs des Nations Unies
Faute de catégorie II	Les fautes de catégorie II désignent les cas à risque moins élevé. Ceci inclut : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les vols mineurs et infractions au code de la route - par exemple les excès de vitesse) ▪ Le harcèlement sexuel et les autres types de harcèlement au travail <p>Les fautes de catégorie II incluent les exemples suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les infractions au code de la route ▪ Les vols simples ▪ Les litiges contractuels

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les litiges relatifs à la gestion du bureau ▪ La mauvaise utilisation simple des équipements ou personnels ▪ Les problèmes simples de mauvaise gestion ▪ Les infractions aux règlements, règles ou décrets administratifs ▪ La fraude aux prestations simple
Représailles	<p>Les représailles sont des actions préjudiciables directes ou indirectes qui sont recommandées, évoquées sous forme de menaces ou mises en œuvre à l'encontre d'une personne qui signale une faute.</p> <p>Les représailles pour avoir signalé une faute ou avoir collaboré avec une enquête sont interdites.</p>

Questions fréquemment posées par les participants :

Questions possibles	Réponses possibles
Comment la faute est-elle liée à la compétence interne du pays hôte et du pays d'origine du membre du personnel ?	La présence de personnels de l'ONU dans le pays hôte confère à ce pays une compétence sur le personnel de l'ONU autre que les membres des contingents nationaux en cas de faute constituant une violation de la loi dans ce pays hôte, sous réserve d'une levée des privilèges et immunités de l'ONU. S'agissant des membres des contingents nationaux, ils restent soumis aux lois de leur propre pays. Les personnels de l'ONU, en dehors des membres des contingents nationaux, pourraient également être poursuivis pour violation de la législation nationale de leur propre pays, même si ces violations sont commises en dehors de ce dernier.
Où puis-je trouver les 10 règles/le code de déontologie personnelle pour les casques bleus : « nous sommes les agents de maintien de la paix de l'Organisation des Nations Unies » ?	<p>L'annexe du modèle de mémorandum d'accord modifié entre les Nations Unies et les pays fournisseurs de contingents (A/61/19/REV.1(SUPP)) contient les 10 règles/le code de déontologie personnelle pour les casques bleus : « nous sommes les agents de maintien de la paix des Nations Unies », Rapport de l'assemblée générale de l'ONU du Comité spécial sur les opérations de maintien de la paix et son groupe de travail sur la reprise de la session 2007 (A/61/19 Part III).</p> <p>Veillez consulter le lien suivant : http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N08/372/78/PDF/N0837278.pdf?OpenElement</p> <p>Les 10 règles/le code de déontologie personnelle pour les casques bleus : « nous sommes les agents de maintien de la paix des Nations Unies » de 1998 sont également jointes ci-dessous.</p>

Supports de référence

Voici des supports qui a) servent de référence à ce cours et b) doivent être lus pour les préparations du formateur :

- [Charte des Nations Unies, 1945](#)
(articles 100 et 101 (3) et sens de termes tels que l'intégrité, l'efficacité et la compétence)
- [Opérations de maintien de la paix des Nations Unies : principes et directives, également dénommé « Doctrine fondamentale », 2008](#)
- [Charte internationale des droits de l'homme](#)
- [Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, 1946](#)
- [Résolution du Conseil de sécurité 2272 \(2016\) sur l'exploitation et les abus sexuels par les agents de maintien de la paix des Nations Unies \(S/RES/2272\)](#)
- [Modèle de mémorandum d'accord entre les Nations Unies et les pays fournisseurs de contingents \(A/C.5/60/26\)](#)
- [Modifications ultérieures du modèle de mémorandum d'accord entre les Nations Unies et les pays fournisseurs de contingents \(A/61/19/REV.1 \(SUPP\)\)](#)
(L'annexe 10 contient 10 règles/un code de déontologie personnelle des casques bleus « Nous sommes les agents de maintien de la paix de l'ONU » tirés du Rapport de l'assemblée générale de l'ONU du Comité spécial sur les opérations de maintien de la paix et son groupe de travail sur la reprise de la session 2007 (A/61/19, partie III). Les Orientations concernant les questions disciplinaires figurent également dans le modèle de mémorandum d'accord modifié, (A/61/19 partie III).).
- [Dix règles/Code de déontologie personnelle des casques bleus « Nous sommes les agents de maintien de la paix des Nations Unies » de 1998](#)
(consultez également la partie ci-dessous « Document à distribuer »)
- [Modèle d'accord sur le statut des forces pour les opérations de maintien de la paix des Nations Unies \(A/45/594\)](#)
- [Règlementations applicables au personnel de l'ONU \(ST/SGB/2012/1\)](#)
- [Règlementations et règles applicables au personnel de l'ONU \(ST/SGB/2011/1\)](#)
- [Statut et droits et devoirs essentiels \(ST/SGB/2002/13\)](#)
- [Normes de déontologie requises des fonctionnaires internationaux \(A/67/30 Annex IV\)](#)
- [Mesures et procédures disciplinaires révisées \(ST/AI/371\)](#)
- [Signalement des soupçons de faute \(ST/IC/2005/19\)](#)
- [Règlementations et règles financières des Nations Unies \(ST/SGB/2003/7/Version 1\)](#)
- [Bulletin du Secrétaire-général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » \(ST/SGB/2003/13\) 9 octobre 2003](#)
- [Bulletin du Secrétaire général sur la « protection contre les mesures de rétorsion visant les personnes ayant signalé des fautes et ayant collaboré avec les audits ou enquêtes dûment autorisés » \(ST/SGB/2005/21\) 19 décembre 2005](#)
- [Bulletin du secrétaire général sur « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies » \(ST/SGB/2002/13\) 1er novembre 2002](#)

- [Bulletin du secrétaire général sur « Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non-fonctionnaires du secrétariat et des experts en mission »\(ST/SGB/2002/9\) 18 juin 2002](#)
- [Bulletin du secrétaire général sur le « Respect du droit international humanitaire par les forces des Nations Unies » \(ST/SGB/1999/13\)](#)
- [Bulletin du Secrétaire général sur « Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir » \(ST/SGB/2008/5\)](#)
- [Bulletin du secrétaire général sur « utilisation des données et technologies de l'information et de la communication » \(ST/SGB/2004/15\) 29 novembre 2004](#)
- [Directives du Département en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires \(DOMP/MD/03/00994\) Directive en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires \(DOMP/MD/03/00993\)](#)
- [Résolution de l'assemblée générale sur la responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies \(A/RES/62/63\).](#)
- [Recommandations du Comité spécial sur les opérations de maintien de la paix \(A/59/19/Rev.1\) adoptées par l'assemblée générale \(RES/59/300\)](#)
- [Politique de l'ONU sur les droits de l'homme dans le cadre des opérations de maintien de la paix et des missions politiques, 2011](#)
- [Politique de l'ONU sur les vérifications des personnels de l'ONU du point de vue des droits de l'homme, 2012](#)
- [Politique du DOMP-DAM sur la formation de tous les agents de maintien de la paix des Nations Unies, 2010](#)
- [Politique du DOMP-DAM sur la disponibilité opérationnelle et l'amélioration de la performance, 2016](#)
- [Lignes directrices du DOMP-DAM sur la disponibilité opérationnelle des pays fournisseurs de contingents aux missions de maintien de la paix, 2017](#)
- [Procédure normale d'exploitation du DOMP-DAM pour l'évaluation de la capacité opérationnelle des unités de police formées au service dans le cadre d'opérations de maintien de la paix de l'ONU et des missions politiques spéciales, 2017](#)
- [Politique du DOMP-DAM Responsabilité de la déontologie et de la discipline dans le cadre des missions de terrain, 2015](#)
- [Cadre antifraude et anticorruption de l'ONU, 2016](#)

Civils :

- [Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non-fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission \(ST/SGB/2002/9\)](#)

Membres des contingents militaires et officiers d'État-major

- [Bulletin du secrétaire général sur « Respect du droit international humanitaire par les forces des Nations Unies » \(ST/SGB/1999/13\)](#)
- [Modifications ultérieures du modèle de mémorandum d'accord entre les Nations Unies et les pays fournisseurs de contingents \(A/61/19/REV.1\(SUPP\)\)](#)

UNPOL, FPU et MILOBS :

- [Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non-fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission \(ST/SGB/2002/9\)](#)
- Modèle de mémorandum d'accord entre les Nations Unies et les pays fournisseurs de contingents pour le déploiement des unités de police formées au service

Questions de procédure et autre :

- [Pratiques du SG sur les questions disciplinaires \(ST/IC/2010/26\)](#)
- [Pratiques du SG sur les questions disciplinaires \(ST/IC/2011/20\)](#)
- [Pratiques du SG sur les questions disciplinaires \(ST/IC/2012/19\)](#)
- [Rapport du Secrétaire général sur les pratiques concernant les questions disciplinaires \(A/67/171\)](#)
- [Définitions des catégories de faute \(ST/IC/1996/29\)](#)
- [Manuel d'enquête du BSCI, 2015](#)
- [Lignes directrices uniformes applicables aux enquêtes \(A/58/708\)](#)

Ressources complémentaires

Informations sur l'ONU

Site Web des activités de maintien de la paix de l'ONU :

<https://peacekeeping.un.org/fr>

Site Web du DOMP sur la déontologie et la discipline :

<http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/cdu/>

Site Web du DOMP-DAM pour l'unité Déontologie et discipline (CDU) :

<https://conduct.unmissions.org/fr/qui-est-impliqu%C3%A9>

Fiche d'information de l'ONU sur l'exploitation et les abus sexuels :

<http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/2015factsheet.pdf>

Groupe de travail de l'ONU pour la protection contre l'exploitation et la violence sexuelles : <http://www.pseataforce.org/fr/>

Code de déontologie personnelle des casques bleus :

http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/ten_in.pdf

Atout « pas d'excuse » sur les cas d'exploitation et d'abus sexuels

<http://dag.un.org/handle/11176/400598>

Glossaire de l'ONU sur l'exploitation et les abus sexuels

<https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/UN%20Glossary%20on%20SEA.pdf>

Fiche d'information sur les initiatives de maintien de la paix visant à résoudre les cas d'exploitation et d'abus sexuels :

<http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/CD-Fact-Sheet-March-2017.pdf>

Documents de l'ONU

Les documents de l'ONU sont disponibles sur :

<https://www.un.org/fr/sections/general/documents/index.html>

(recherche par symbole de document, p.ex. A/63/100)

Orientations du DOMP et du DAM

Le répertoire de toutes les orientations du DOMP et du DAM est la Base de données des politiques et des pratiques : <http://ppdb.un.org> (uniquement accessible sur le réseau de l'ONU). Des documents officiels de maintien de la paix sont également accessibles sur le Centre de ressources de maintien de la paix : <http://research.un.org/fr/peacekeeping-community>

Nous encourageons les formateurs à consulter les dernières orientations publiées.

Films de l'ONU

Des films de l'ONU sont disponibles sur YouTube :

<https://www.youtube.com/user/unitednations>

[Le maintien de la paix de l'ONU \(version longue\) \(3:10 minutes\)](#)

[Consiste à servir en toute fierté \(24:24\)](#)

Ressources de formation complémentaires

Des supports de formation au maintien de la paix de l'ONU sont disponibles sur le Centre de ressources de maintien de la paix :

<http://research.un.org/fr/peacekeeping-community>

Les formations obligatoires de l'ONU « prévention de l'exploitation et des abus sexuels par le personnel de l'ONU » et « prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et des abus de pouvoir au travail » sont disponibles sur Inspira :

<http://inspira.un.org>

La formation obligatoire de l'ONU « prévention de l'exploitation et des abus sexuels par le personnel de l'ONU » peut également être consultée sur le site Web de l'École des cadres du système des Nations Unies (ECSNU) :

<http://portals.unssc.org/course/view.php?id=74>

Le Groupe Déontologie et discipline (GDD) au siège de l'ONU et dans le cadre de la mission fournit des informations ou une aide supplémentaire sur les questions abordées pendant le cours.

Pour des informations ou un soutien complémentaire, veuillez contacter l'Équipe de soutien aux États Membres du Service intégré de formation (SIF) à New York.

Pour de plus amples informations ou un soutien complémentaire sur les aspects de ce cours liés aux droits de l'homme, les formateurs peuvent contacter l'Unité de méthodologie, d'éducation et de formation du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) à Genève sur Metu@ohchr.org

Le groupe de travail sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels fournit des outils de « formation et de sensibilisation du personnel » :

<http://m.pseataforce.org/fr/tools>

3.3 Document : Le Code de déontologie des agents de maintien de la paix NOUS SOMMES LES AGENTS DE MAINTIEN DE LA PAIX DES NATIONS UNIES

L'Organisation des Nations Unies incarne les aspirations de paix de tous les peuples du monde. Dans ce contexte, **la Charte des Nations Unies exige que tous les agents respectent les exigences les plus strictes en matière d'intégrité et de déontologie.**

Nous respecterons les principes du droit international humanitaire intéressant les forces chargées des opérations de maintien de la paix des Nations Unies et les parties concernées de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui constituent la base fondamentale de nos normes.

Nous, en tant qu'agents de maintien de la paix, représentons les Nations Unies et sommes présents dans le pays pour l'aider à se remettre du traumatisme d'un conflit. Par conséquent, nous devons être conscients **et prêts à accepter des contraintes spécifiques dans nos vies privées et sociales afin d'exécuter notre mission et de respecter les idéaux de l'Organisation des Nations Unies.**

Nous bénéficierons de certains privilèges et immunités régis par des accords négociés entre les Nations Unies et le pays hôte uniquement aux fins d'exécuter nos obligations de maintien de la paix. Les attentes de la communauté internationale et des populations locales seront élevées et nos actions, comportements et propos seront suivis de près.

Nous nous engageons à toujours :

- Nous conduire de manière professionnelle et disciplinée à tout moment ;
- Nous consacrer à la réalisation des objectifs de l'Organisation des Nations Unies ;
- Comprendre le mandat et la mission et respecter leurs dispositions ;
- Respecter l'environnement du pays hôte ;
- Respecter les coutumes et pratiques locales par le biais de la sensibilisation et du respect de la culture, de la religion, des traditions et des rapports entre les hommes et les femmes ;
- Traiter les habitants du pays hôte avec respect, courtoisie et considération ;
- Agir avec impartialité, intégrité et tact ;
- Soutenir et aider les handicapés, les malades et les personnes vulnérables ;
- Obéir à nos responsables/superviseurs des Nations Unies et respecter la chaîne de commandement ;
- Respecter tous les autres membres des missions de maintien de la paix, quels que soient leurs statut, rang, origine ethnique ou nationale, race, genre ou croyance ;
- Soutenir et encourager l'adoption d'une conduite adéquate parmi nos collègues agents de maintien de la paix ;
- Signaler tous les actes d'exploitation et d'abus sexuels.
- Avoir à tout moment des vêtements et une conduite adéquate ;
- Rendre compte correctement de toutes les sommes et tous les biens qui nous sont confiés en tant que membres de la mission ; et

- Prendre soin de tous les équipements de l'ONU qui nous sont confiés.

Nous nous engageons à ne jamais :

- Jeter le discrédit sur les Nations Unies ou nos nations en raison d'un comportement personnel illégitime, de la non-exécution de nos obligations ou de l'abus de nos positions en tant qu'agents de maintien de la paix ;
- Mettre en œuvre toute mesure susceptible de compromettre la réalisation de la mission ;
- Abuser d'alcool, utiliser ou trafiquer des stupéfiants ;
- Transmettre des communications non autorisées à des agences externes, notamment des communiqués de presse non autorisés ;
- Divulguer et utiliser indument des informations obtenues au cours de notre emploi ;
- Avoir recours à une violence superflue ou menacer quiconque dont nous avons la garde ;
- Commettre tout acte susceptible de causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuels ou psychologiques aux populations locales, en particulier les femmes et les enfants ;
- Commettre tout acte d'exploitation ou d'abus sexuels, toute activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans ou proposer de l'argent, une offre d'emploi, des marchandises ou des services en échange de faveurs sexuelles ;
- Nous engager dans des liaisons sexuelles susceptibles d'affecter notre impartialité ou le bien-être des autres ;
- Être insultant ou impoli vis-à-vis de tout membre du public ;
- Endommager volontairement les biens ou équipements de l'ONU ou en faire une utilisation illégitime ;
- Utiliser un véhicule de manière inadéquate ou sans autorisation ;
- Collecter des souvenirs non autorisés ;
- Prendre part à des activités illégales ou à des pratiques de corruption ou illégitimes ; où
- Tenter d'utiliser notre position pour en tirer un avantage personnel, pour faire de fausses déclarations ou pour recevoir des prestations auxquelles nous n'avons pas droit.

Nous avons conscience que le non-respect de ces lignes directrices peut :

- Provoquer une baisse de la confiance en l'ONU ;
- Compromettre la réussite de la mission ;
- Compromettre notre statut et la sécurité des agents de maintien de la paix ; et
- Entraîner des poursuites administratives, disciplinaires ou pénales.