

## Exercice 1. Études de cas

### Objet

Analyser des cas où les commandants n'ont pas respecté leurs obligations en matière de déontologie et de discipline et examiner les bonnes pratiques à suivre par les commandants en matière de prévention et de signalement des fautes ainsi qu'en matière de coopération avec les activités d'enquête préliminaire de l'ONU.

### Résultats de l'apprentissage des participants

À la fin de la session, les apprenants sauront :

- indiquer les manquements que les commandants peuvent commettre en matière de conduite et de discipline ;
- indiquer les conséquences auxquelles s'exposent les commandants qui ne respectent pas leurs obligations en matière de déontologie et de discipline ;
- indiquer les mesures que les commandants peuvent mettre en place pour prévenir les fautes lors d'un déploiement ;
- présenter la procédure de signalement d'allégations de faute à l'ONU ;
- coopérer avec les activités d'enquête préliminaire de l'ONU.

### Méthode

Études de cas, travail en groupe.

### Consignes et durée

Durée totale : deux heures.

Pour cet exercice, deux études de cas sont proposées. Les quatre groupes (par exemple composés de cinq personnes) devront traiter ces deux mêmes études de cas. On trouvera ci-après une autre version de l'exercice, assortie de consignes, qui comprend quatre études de cas, où chacun des groupes étudie un cas différent.

Avant l'exercice :

- Demandez aux participants de lire le **Guide de déploiement** (voir **Ressources clés**).
- Choisissez deux études de cas (voir **Tableau 1. Liste des études de cas**).
- Préparez une liste d'éléments que le formateur traitera après l'examen de la deuxième question, à savoir : « Quelles mesures, notamment disciplinaires, votre pays est-il susceptible de prendre à l'encontre des commandants dans une situation semblable ? ». Si nécessaire, sollicitez l'avis d'un conseiller juridique.
- Répartissez les participants en quatre groupes.
- (Facultatif) Désignez des salles de repos que deux groupes pourront utiliser pendant les travaux afin de réduire le niveau sonore dans la salle de classe et de renforcer la concentration.

- Préparez les supports de formation et les fournitures (voir ci-après).
- Pendant l'exercice, appliquez les consignes suivantes :

Consignes	Durée
<p><b>Introduction</b></p> <p>Présentez l'objectif et les résultats d'apprentissage des participants et expliquez comment la performance sera évaluée (voir la section <b>Méthode d'évaluation de l'apprentissage</b> ci-après et la même section dans le <b>Guide de l'instructeur sur les exercices en classe</b>).</p> <p>Donnez des conseils sur la manière de gérer les émotions et les désaccords (voir <b>Guide de l'instructeur sur les exercices en classe</b>).</p> <p>Répartissez les participants en quatre groupes.</p>	<p>Cinq minutes</p>
<p><b>Travail en groupe</b></p> <p>Donnez les consignes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque groupe devra lire les études de cas, répondre aux questions posées et inscrire ses réponses sur un tableau-papier à feuilles mobiles.</li> <li>• Chaque groupe devra désigner un porte-parole en vue de la discussion plénière.</li> <li>• Tous les groupes recevront les deux mêmes études de cas et disposeront de trente minutes pour chacune.</li> <li>• Pour chaque étude de cas, chaque groupe devra consacrer vingt minutes à la discussion et dix minutes à la rédaction des points clés sur un tableau-papier à feuilles mobiles, qui seront présentés lors de la discussion plénière.</li> </ul> <p>Distribuez les deux études de cas à chaque groupe.</p>	<p>1 h 5</p> <p>(trente minutes par étude de cas)</p>

<p>Demandez à certains groupes de se rendre dans les salles de repos (facultatif).</p> <p>Pendant le travail en groupe, les formateurs écoutent les discussions et en évaluent la qualité à l'aide des grilles de solution, qui contiennent des colonnes à cocher si les notions ont été acquises et des espaces pour ajouter des commentaires sur la performance du groupe.</p> <p><b>Variante (4 études de cas) :</b> distribuez une étude de cas différente à chaque groupe, de sorte que les quatre groupes étudient quatre cas différents. Chaque groupe dispose de trente minutes pour l'étude de cas. Le reste des consignes demeure inchangé. Pour cette variante, le travail en groupe est plus court et dure environ trente-cinq minutes.</p>	
---	--

<p><b>Discussion plénière</b></p> <p>Pour la première étude de cas, demandez au groupe 1 de présenter ses conclusions sur les trois questions posées, puis demandez au groupe 2 d'ajouter tout élément manquant. Cela devrait prendre quinze minutes.</p> <p>Pour la deuxième étude de cas, demandez au groupe 3 de présenter ses conclusions sur les trois questions posées, puis demandez au groupe 4 d'ajouter tout élément manquant. Cela devrait prendre quinze minutes.</p> <p>Au cours des exposés, les formateurs prennent des notes sur la performance de chaque groupe à l'aide des grilles de solution.</p> <p><b>Commentaires du formateur</b></p> <p>Une fois que les quatre groupes ont présenté leur exposé, le formateur principal formule des commentaires en s'appuyant sur les grilles de solution des deux études de cas et souligne toute notion non assimilée ou mal comprise. Cela devrait prendre vingt minutes. Notez que les quatre études de cas comportent les mêmes questions et que la plupart des notions à acquérir sont les mêmes. Lorsqu'il fait part de ses commentaires, le formateur peut ainsi être amené à omettre certains détails dans les grilles de solution pour éviter de se répéter. D'autres notions sont traitées dans les questions de réflexion posées dans les études de cas A (exploitation et atteintes sexuelles) et B (harcèlement sexuel).</p> <p>Ramassez les tableaux-papier à feuilles mobiles de chaque groupe car le formateur en aura également besoin pour évaluer la performance des apprenants.</p> <p>Distribuez à tous les apprenants les <b>Exemples de prévention des fautes</b>, qui contiennent des mesures que les commandants peuvent prendre pour</p>	<p>Cinquante minutes</p>
---	--------------------------

prévenir les fautes de leur personnel, et demandez-leur de les emporter avec eux lors de leur prochain déploiement.

**Variante (4 études de cas) :** le formateur résume brièvement les principales notions traitées dans l'étude de cas puis invite le groupe à présenter ses conclusions sur les trois questions posées. Ce processus vaut également pour les trois autres études de cas. Les mêmes consignes s'appliquent à la discussion plénière, à ceci près que le formateur fait part de ses commentaires en s'appuyant sur les grilles de solution des quatre études de cas au lieu de deux études de cas. Pour cette variante, la discussion plénière est plus longue et dure environ 1 h 20.

### Questions à examiner

Les études de cas comportent toutes les mêmes questions, à savoir :

1. Pourquoi l'ONU a-t-elle estimé que le commandant était fautif ?
2. Quelles mesures, notamment disciplinaires, votre pays est-il susceptible de prendre à l'encontre des commandants dans une situation semblable ?
3. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place lors de votre prochain déploiement afin d'empêcher votre personnel de commettre ce type de faute ?

En outre, des questions propres à chaque étude de cas sont également posées afin de favoriser la discussion.

### Contenu des études de cas

Les quatre études de cas, qui traitent différents types de faute, sont fictives mais basées sur des cas réels de faute.

Les formateurs choisissent dans la liste ci-après deux études de cas parmi les plus pertinentes pour le déploiement du contingent, dont au moins une ayant trait à l'inconduite sexuelle (voir ci-après **Tableau 1. Liste des études de cas**).

Tableau 1. Liste des études de cas

Description	Cette étude de cas est pertinente pour les déploiements vers :
<p><b>Étude de cas A. Exploitation et atteintes sexuelles</b></p> <p>L'étude de cas porte sur une affaire d'exploitation et d'atteintes sexuelles, qui constitue un type d'inconduite sexuelle. Il s'agit d'un exemple d'échange d'argent ou de cadeaux contre des relations sexuelles avec des femmes adultes de la population locale. L'accent est mis sur le devoir du commandant de montrer sa résolution et de prévenir les fautes.</p>	<p>Tous les sites de toutes les missions, en particulier en République centrafricaine, en République démocratique du Congo et au Soudan du Sud.</p>
<p><b>Étude de cas B. Harcèlement sexuel</b></p> <p>L'étude de cas porte sur des exemples de harcèlement sexuel à l'encontre de femmes en dehors du contingent, ainsi qu'un acte d'agression sexuelle. Le harcèlement sexuel et l'agression sexuelle sont tous deux des types d'inconduite sexuelle. L'accent est mis sur les obligations du commandant en matière de prévention et de signalement des fautes.</p>	<p>Tous les sites de toutes les missions.</p>
<p><b>Étude de cas C. Vol de carburant de l'ONU</b></p> <p>L'étude de cas décrit un exemple de vol de carburant de l'ONU. L'accent est mis sur les obligations du commandant en matière de prévention et de signalement des fautes.</p>	<p>Toutes les missions, en particulier à Chypre et au Liban.</p> <p>Tous les contingents, en particulier ceux qui effectuent des patrouilles et consomment beaucoup de carburant.</p>

<p><b>Étude de cas D. Conduite en état d'ivresse</b></p> <p>L'étude de cas porte sur un exemple de conduite en état d'ivresse ayant entraîné un accident de la route et endommagé la voiture d'un habitant de la région. L'accent est mis sur les obligations du commandant en matière de prévention et de signalement des fautes, ainsi qu'en matière de coopération avec les activités d'enquête préliminaire de l'ONU.</p>	<p>Tous les lieux, en particulier les lieux urbains.</p> <p>Toutes les missions, en particulier à Chypre et au Liban.</p>
---	---



### **Matériel et fournitures de formation**

Le formateur prépare le matériel de formation et les fournitures suivantes :

- **Études de cas** choisies : un exemplaire par apprenant et un exemplaire par formateur.
- **Consignes** : un exemplaire par formateur.
- **Grille de solution** pour les études de cas choisies : un exemplaire par formateur.
- **Exemples de prévention des fautes** : un exemplaire par apprenant et un exemplaire par formateur (voir **Ressources clés**).
- **Glossaire** : un exemplaire par formateur (voir **Ressources clés**).
- Tableau-papier à feuilles mobiles, ainsi que stylos et supports adaptés : un par groupe.

### **Méthode d'évaluation de l'apprentissage**

L'exercice est évalué sur la base de l'observation du formateur et de l'examen des travaux élaborés en groupe. En d'autres termes, les formateurs recueilleront des données sur la performance des apprenants en observant leur performance pendant les discussions et les exposés en plénière, ainsi qu'en examinant le contenu des tableaux-papier de chaque groupe.

## Grille de solution de l'étude de cas A : exploitation et atteintes sexuelles

### Encadré 1. Que sont l'exploitation et les atteintes sexuelles ?

L'**exploitation et les atteintes sexuelles** sont interdites par les normes de conduite des Nations Unies. Cela concerne les actes suivants :

- **Toute activité sexuelle avec un enfant (personne âgée de moins de 18 ans).** Par exemple, il est arrivé que des membres de contingents aient des relations sexuelles avec des filles âgées de moins de 18 ans.
- **L'échange d'argent, de nourriture, d'emploi, de biens, d'assistance ou de services contre des relations ou faveurs sexuelles.** Par exemple, il est arrivé que des membres de contingents :
  - paient des femmes adultes pour avoir des relations sexuelles avec elles notamment dans des maisons closes, des bars, des restaurants, des hôtels, chez des particuliers ou dans le camp où stationne le contingent ;
  - versent de petites sommes d'argent à des enfants, ou leur donnent des biscuits ou des téléphones portables, pour obtenir d'eux des faveurs sexuelles ;
  - donnent de l'argent à des prestataires de l'ONU, comme les personnes chargées du nettoyage, pour avoir des relations sexuelles avec elles.
- **L'utilisation d'un enfant ou d'un adulte pour procurer à autrui des services sexuels.** Par exemple, il est arrivé que des membres de contingents demandent à des enfants de leur trouver des habitantes avec qui avoir des relations sexuelles en échange d'argent.

Avertissement ! Les populations que les missions sont chargées de servir sont vulnérables et il existe un déséquilibre extrême entre les forces de maintien de la paix et la population locale. Toute relation sexuelle entre des membres de contingents et des adultes de la population locale sera présumée relever de l'exploitation et devra être signalée à l'ONU.

Source : « Faire régner la déontologie et la discipline : module à l'intention des commandants des contingents militaires et des unités de police des Nations Unies » (cours de l'ONU).



### 1. Pourquoi l'ONU a-t-elle estimé que le commandant était fautif ?

- Pourquoi le commandant n'a pas réussi à montrer sa résolution et à faire comprendre que les fautes seraient prises au sérieux ?

Cocher		Notions
Groupe 1	Groupe 2	
		<p>1. Le commandant <u>n'a pas montré sa résolution</u> et n'a pas fait comprendre aux membres du contingent que les fautes seraient prises au sérieux.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le commandant n'a pas montré l'exemple car ni lui ni ses officiers n'ont participé à la formation initiale obligatoire sur la déontologie et la discipline. En outre, lorsque des formations à l'intention du personnel sont organisées, aucun officier n'y assiste, ce qui laisse entendre que la formation n'est pas importante.</li> <li>○ L'organisation de soirées en présence de femmes dans le camp sème la confusion quant à la politique de tolérance zéro de l'ONU en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles.</li> </ul>
		<p>2. Le commandant <u>n'a pas mis en place de mesures suffisantes pour prévenir les fautes.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Au cours de leurs déploiements, les commandants doivent veiller à ce que les membres du personnel respectent les normes de conduite des Nations Unies, les règles et règlements propres à la mission ainsi que les lois du pays. Ils doivent donc former les membres du personnel aux normes de conduite des Nations Unies, mettre en place des mesures visant à prévenir les fautes et prendre des mesures rapides en cas de manquement aux règles.</li> <li>● Il est souhaitable que les commandants élaborent un plan d'action contre les fautes décrivant la manière dont ils préviendront les fautes de leur personnel.</li> </ul>

- En quoi les actions et les décisions du commandant permettent-elles aux membres du contingent de se livrer à des actes d'exploitation et atteintes sexuelles ?

Cocher		Notions
Groupe 1	Groupe 2	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le commandant n'a pas veillé à ce que le contingent soit formé dans le mois suivant son arrivée et régulièrement par la suite.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le commandant n'a pas alloué suffisamment de temps à la formation du personnel.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le commandant n'a pas surveillé de manière adéquate les entrées et les sorties du camp et n'a pas vérifié l'absence de visiteurs non autorisés.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le commandant a autorisé des visiteurs extérieurs à assister à un office religieux dans le camp mais n'a pas veillé à ce que des procédures soient mises en place pour vérifier qu'ils avaient tous quitté le camp immédiatement après.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Le commandant a autorisé une soirée en présence de femmes dans le camp, créant ainsi un risque élevé pour les membres du contingent de se livrer à des inconduites sexuelles, notamment des actes d'exploitation et des atteintes sexuelles.</li> </ul>

- 2. Quelles mesures, notamment disciplinaires, votre pays est-il susceptible de prendre à l'encontre des commandants dans une situation semblable ?**

**3. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place lors de votre prochain déploiement afin d'empêcher votre personnel de commettre ce type de faute ?**

Les commandants et le personnel d'état-major doivent mettre en place un large éventail de mesures pour réduire le risque que des membres du personnel commettent des actes d'exploitation et des atteintes sexuelles, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du camp. Il peut s'agir, par exemple, des mesures suivantes :

Cocher		Notions
Groupe 1	Groupe 2	
		<p><i>Affirmer sa résolution et montrer l'exemple</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer à la formation initiale sur la déontologie et la discipline organisée par la mission.</li> <li>• Expliquer clairement à toutes et tous que les allégations de faute seront prises au sérieux.</li> <li>• Créer au sein du contingent une culture respectueuse du genre et de la diversité.</li> <li>• Montrer l'exemple et respecter en toutes circonstances les normes de conduite des Nations Unies, les règles et règlements propres à la mission ainsi que les lois du pays.</li> </ul>
		<p><i>Assurer la sensibilisation et la formation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir aux membres du contingent une formation sur les normes de conduite des Nations Unies, les règles et règlements propres à la mission ainsi que les lois du pays dans le mois qui suit leur arrivée, ainsi que des sessions de rappel des règles par la suite. Dans la pratique, l'Équipe déontologie et discipline de la mission forme les formateurs du contingent, qui à leur tour dispensent les formations aux membres du contingent.</li> <li>• Demander à l'aumônier du contingent (représentant, par exemple, les religions islamique, chrétienne, hindoue, bouddhiste, sikh ou juive) d'expliquer aux membres du contingent qu'il importe de maintenir des normes de conduite élevées pendant leurs déploiements.</li> <li>• Placer des affiches et des prospectus sur les normes de conduite des Nations Unies dans des endroits visibles dans le camp.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribuer aux membres du contingent des cartes de poche sur lesquelles figurent les normes de conduite des Nations Unies. L'ONU a publié des cartes de poche à l'usage des membres des contingents sur les normes de conduite des Nations Unies, disponibles dans toutes les langues de l'Organisation. Il s'agit des cartes de poche « <u>Aucune excuse</u> » sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et du <u>Code de conduite du Casque bleu : dix règles</u>.</li> </ul>
		<p><i>Mettre en place des mesures de surveillance et de contrôle</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des mesures visant à empêcher la fraternisation avec la population locale (couvre-feu propre au contingent, obligation de porter un uniforme en permanence à l'extérieur du camp, désignation de lieux interdits au personnel de l'ONU, organisation de patrouilles conjointement avec la police militaire du contingent).</li> <li>• Mettre en place des mesures de surveillance des membres du contingent lorsqu'ils sortent du camp et qu'ils participent à des soirées (obligation pour les membres du contingent de se déplacer en groupes encadrés lorsqu'ils ne sont pas de service et qu'ils se trouvent en dehors du camp).</li> <li>• Mettre en place des mesures pour empêcher les absences non autorisées des membres du contingent ou l'entrée de personnes non autorisées (comptage régulier des effectifs, contrôle rigoureux des entrées et sorties dans les camps et les blocs d'hébergement, sécurité renforcée du périmètre).</li> <li>• Mettre en place des mesures pour restreindre l'accès de la population aux camps/baraquements (assurer la liaison avec les autorités locales afin que les vendeurs ambulants ne s'approchent pas du périmètre du camp, interdire le recours aux travailleurs domestiques issus de la population locale dans les camps des contingents des Nations Unies).</li> <li>• Désigner des blocs sanitaires réservés aux locaux ou visiteurs, distincts de ceux utilisés par les membres du contingent.</li> <li>• Veiller à ce que les commandants effectuent régulièrement des rondes dans les lieux considérés comme présentant un risque élevé d'exploitation et d'atteintes sexuelles.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer une rotation régulière des contingents déployés dans les lieux éloignés.</li> <li>• Être attentif aux manquements mineurs car ils peuvent être le signe d'une faute plus grave.</li> </ul>
		<p><i>Assurer une bonne qualité de vie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer une bonne qualité de vie et organiser des loisirs (accès à Internet, salle de sport, salle de télévision, sports de plein air, sorties encadrées) et des conditions de vie adéquates pour le personnel des contingents afin de réduire le stress.</li> <li>• Ne pas autoriser le contingent à partager des articles alimentaires et non alimentaires avec la population locale sans un encadrement approprié. Faire des dons caritatifs formels de produits alimentaires et non alimentaires par l'intermédiaire d'organisations tierces telles que des organisations non gouvernementales et locales.</li> </ul> <p>Garder à l'esprit que les contingents ne sont pas autorisés à donner ou à vendre des rations de l'ONU à des tiers. Les rations de l'ONU non utilisées doivent lui être restituées.</p>



	Notes du formateur sur la performance du groupe ou de l'apprenant
<b>G r o u p e  1</b>	
<b>G r o u p e  2</b>	

	Noms des apprenants
<b>G r o u p e  1</b>	

<b>G r o u p e  2</b>	

Grille de solution de l'étude de cas B : Harcèlement sexuel

## **Encadré 2. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?**

Le harcèlement sexuel est interdit par les normes de conduite des Nations Unies.

Les femmes comme les hommes peuvent être victimes ou auteurs de harcèlement sexuel. Toutefois, dans la majorité des cas recensés à ce jour dans les missions, l'auteur du harcèlement est un homme et la victime une femme. Le harcèlement sexuel peut également se produire entre personnes du même sexe.

On trouvera ci-après des exemples de cas qui se sont produits dans des missions par le passé :

Formuler des commentaires sexuels répétés sur l'apparence d'une personne ;

Importuner quelqu'un en l'invitant plusieurs fois à dîner ou à prendre un verre ;

La nuit, suivre une personne jusqu'à chez elle sans y avoir été invité ;

Prendre des photos d'une personne à travers les fenêtres de son logement sans sa permission ;

Envoyer à autrui, sans y avoir été invité, des images pornographiques ou des photos de ses organes génitaux.

Certains des actes visés ici peuvent également constituer des infractions.

Source : « Faire régner la déontologie et la discipline : module à l'intention des commandants des contingents militaires et des unités de police des Nations Unies » (cours de l'ONU).

Les membres du contingent font plusieurs commentaires sexuels sur l'apparence des femmes et les invitent de manière persistante et non désirée à « aller dans un endroit privé », ce qui constitue des exemples de harcèlement sexuel. Toutefois, l'une des actions décrites dans l'étude de cas comprend des attouchements sans le consentement de la personne (un membre du contingent plaque une femme contre le mur et lui touche la poitrine) et constitue un exemple d'agression sexuelle

**Encadré 3. Qu'est-ce que l'agression sexuelle ?**

L'agression sexuelle est interdite par les normes de conduite des Nations Unies.

Dans certaines missions, il y a eu des cas d'agressions sexuelles entre membres d'un même contingent ainsi qu'entre civils, policiers ou militaires d'une même mission.

Par exemple, il a pu s'agir, lors de soirées ou de rencontres entre collègues, d'attouchements délibérés des fesses ou de la poitrine, ou de baisers forcés sur la bouche sans le consentement de l'intéressée. Les actes d'agression sexuelle peuvent également constituer des infractions relevant de la compétence nationale du pays fournisseur de contingents ou tombant sous le coup des lois du pays.

Source : « Faire régner la déontologie et la discipline : module à l'intention des commandants des contingents militaires et des unités de police des Nations Unies » (cours de l'ONU).

**1. En quoi le commandant était-il fautif ?**

Cocher		Notions
Groupe 1	Groupe 2	
		<p>Le commandant <u>n'a pas signalé immédiatement</u> l'allégation de faute à l'ONU.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les commandants sont tenus de signaler immédiatement les allégations de fautes à l'ONU.</li> <li>Cela signifie qu'ils doivent signaler les allégations de faute à la chaîne de commandement de l'ONU ainsi qu'à l'Équipe déontologie et discipline ou au Coordonnateur pour les questions de déontologie et de discipline de la mission.</li> </ul>

- Qui aurait dû signaler l'allégation de faute à l'ONU ? Quand ?

Cocher		Notions
Groupe 1	Groupe 2	

		Une fois que l'officier a signalé l'allégation au commandant, ce dernier aurait dû la signaler immédiatement à l'ONU.
		En outre, les autres personnes présentes à la soirée qui ont été témoins du harcèlement sexuel des femmes par les membres du contingent auraient dû signaler les allégations de faute à l'ONU.
		Certaines des victimes de harcèlement sexuel ont fini par signaler les allégations de faute à l'ONU. Toutefois, comme c'est souvent le cas, les victimes hésitent à signaler les allégations d'inconduite sexuelle pour toute une série de raisons, notamment la crainte de ne pas être crues, la crainte d'être blâmées par leur famille et leur communauté ainsi que la méfiance à l'égard du système d'administration de la justice de l'ONU.

- Y a-t-il eu des signes indiquant que les cinq membres du contingent présentaient un risque élevé de commettre une faute ?

Cocher		Notions
Groupe 1	Groupe 2	
		Oui. Le fait que les cinq mêmes membres du contingent achetaient régulièrement de grandes quantités d'alcool à l'économat (comptoir de vente hors taxes) et les ramenaient dans leur baraquements pour les boire était un signe avant-coureur d'une consommation abusive d'alcool. L'alcool encourage les comportements à risque et de nombreuses fautes (agression physique, inconduite sexuelle) se produisent dans des situations où la consommation d'alcool est excessive.
		<p><u>Le commandant n'a pas mis en place de mesures suffisantes pour prévenir les fautes.</u></p> <p>Au cours de leurs déploiements, les commandants doivent veiller à ce que les membres du personnel respectent les normes de conduite des Nations Unies, les règles et règlements propres à la mission ainsi que les lois du pays. Ils doivent donc former les membres du personnel aux normes de conduite des Nations Unies, mettre en place des mesures visant à prévenir les fautes et prendre des mesures rapides en cas de manquement aux règles. Il est souhaitable que les commandants élaborent un plan d'action contre les fautes décrivant la manière dont ils préviendront les fautes de leur personnel.</p>

--	--	--

- 2. Quelles mesures, notamment disciplinaires, votre pays est-il susceptible de prendre à l'encontre des commandants dans une situation semblable ?**

### 3. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place lors de votre prochain déploiement afin d'empêcher votre personnel de commettre ce type de faute ?

Les commandants et le personnel d'état-major doivent mettre en place un large éventail de mesures pour réduire le risque que des membres du personnel commettent des actes de harcèlement sexuel et des agressions sexuelles, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du camp. Il peut s'agir, par exemple, des mesures suivantes :

Cocher		Notions
Groupe 1	Groupe 2	
		<p><i>Affirmer sa résolution et montrer l'exemple</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer à la formation initiale sur la déontologie et la discipline organisée par la mission.</li> <li>• Expliquer clairement à toutes et tous que les allégations de faute seront prises au sérieux.</li> <li>• Créer au sein du contingent une culture respectueuse du genre et de la diversité.</li> <li>• Montrer l'exemple et respecter en toutes circonstances les normes de conduite des Nations Unies, les règles et règlements propres à la mission ainsi que les lois du pays.</li> </ul>
		<p><i>Assurer la sensibilisation et la formation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir aux membres du contingent une formation sur les normes de conduite des Nations Unies, les règles et règlements propres à la mission ainsi que les lois du pays dans le mois qui suit leur arrivée, ainsi que des sessions de rappel des règles par la suite. Dans la pratique, l'Équipe déontologie et discipline de la mission forme les formateurs du contingent, qui à leur tour dispensent les formations aux membres du contingent.</li> <li>• Demander à l'aumônier du contingent (représentant, par exemple, les religions islamique, chrétienne, hindoue, bouddhiste, sikh ou juive) d'expliquer aux membres du contingent qu'il importe de maintenir des normes de conduite élevées pendant leurs déploiements.</li> <li>• Placer des affiches et des prospectus sur les normes de conduite des Nations Unies dans des endroits visibles dans le camp.</li> <li>• Distribuer aux membres du contingent des cartes de poche sur lesquelles figurent les normes de conduite des Nations Unies. L'ONU a publié des cartes de poche à</li> </ul>

		<p>l'usage des membres des contingents sur les normes de conduite des Nations Unies, disponibles dans toutes les langues de l'Organisation. Il s'agit des cartes de poche <u>« Aucune excuse » sur l'exploitation et les atteintes sexuelles</u> et du <u>Code de conduite du Casque bleu : dix règles</u>.</p>
		<p><i>Mettre en place des mesures de surveillance et de contrôle</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des mesures visant à empêcher la fraternisation avec la population locale (couvre-feu propre au contingent, obligation de porter un uniforme en permanence à l'extérieur du camp, désignation de lieux interdits au personnel de l'ONU, organisation de patrouilles conjointement avec la police militaire du contingent).</li> <li>• Mettre en place des mesures de surveillance des membres du contingent lorsqu'ils sortent du camp et qu'ils participent à des soirées (obligation pour les membres du contingent de se déplacer en groupes encadrés lorsqu'ils ne sont pas de service et qu'ils se trouvent en dehors du camp).</li> <li>• Mettre en place des mesures pour empêcher les absences non autorisées des membres du contingent ou l'entrée de personnes non autorisées (comptage régulier des effectifs, contrôle rigoureux des entrées et sorties dans les camps et les blocs d'hébergement, sécurité renforcée du périmètre).</li> <li>• Mettre en place des mesures pour restreindre l'accès de la population aux camps/baraquements (assurer la liaison avec les autorités locales afin que les vendeurs ambulants ne s'approchent pas du périmètre du camp, interdire le recours aux travailleurs domestiques issus de la population locale dans les camps des contingents des Nations Unies).</li> <li>• Désigner des blocs sanitaires réservés aux locaux ou visiteurs, distincts de ceux utilisés par les membres du contingent.</li> <li>• Veiller à ce que les commandants effectuent régulièrement des rondes dans les lieux considérés comme présentant un risque élevé d'exploitation et d'atteintes sexuelles.</li> <li>• Assurer une rotation régulière des contingents déployés dans les lieux éloignés.</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Être attentif aux manquements mineurs car ils peuvent être le signe d'une faute plus grave.</li> </ul>
		<p><i>Assurer une bonne qualité de vie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer une bonne qualité de vie et organiser des loisirs (accès à Internet, salle de sport, salle de télévision, sports de plein air, sorties encadrées) et des conditions de vie adéquates pour le personnel des contingents afin de réduire le stress.</li> <li>• Ne pas autoriser le contingent à partager des articles alimentaires et non alimentaires avec la population locale sans un encadrement approprié. Faire des dons caritatifs formels de produits alimentaires et non alimentaires par l'intermédiaire d'organisations tierces telles que des organisations non gouvernementales et des organisations locales.</li> </ul> <p>Garder à l'esprit que les contingents ne sont pas autorisés à donner ou à vendre des rations de l'ONU à des tiers. Les rations de l'ONU non utilisées doivent lui être restituées.</p>

	Notes du formateur sur la performance du groupe ou de l'apprenant
<b>G r o u p e  1</b>	
<b>G r o u p e  2</b>	

	Noms des apprenants
<b>G r o u p e  1</b>	

<b>G r o u p e  2</b>	

### Grille de solution de l'étude de cas C : Vol de carburant de l'ONU

#### Pourquoi l'ONU a-t-elle estimé que le commandant était fautif ?

- Le commandant a-t-il mis en place des mesures de surveillance suffisantes pour prévenir les vols de carburant ?

Cocher		Notions
Groupe 3	Groupe 4	
		<p>1. <u>Le commandant n'a pas mis en place de mesures suffisantes pour prévenir les fautes.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au cours de leurs déploiements, les commandants doivent veiller à ce que les membres du personnel respectent les normes de conduite des Nations Unies, les règles et règlements propres à la mission ainsi que les lois du pays. Ils doivent donc former les membres du personnel aux normes de conduite des Nations Unies, mettre en place des mesures visant à prévenir les fautes</li> </ul>

		<p>et prendre des mesures rapides en cas de manquement aux règles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il est souhaitable que les commandants élaborent un plan d'action contre les fautes décrivant la manière dont ils préviendront les fautes de leur personnel.</li> <li>• Dans cette étude de cas, même après que le commandant a eu connaissance d'un vol de carburant de l'ONU, il n'a pas mis en place de mesures supplémentaires pour prévenir d'autres vols de carburant.</li> </ul>
--	--	---

- Le commandant aurait-il dû faire part à l'ONU de ses soupçons concernant le vol de carburant ?

Cocher		Notions
Groupe 3	Groupe 4	
		<p>2. Le commandant <u>n'a pas signalé immédiatement l'allégation de faute à l'ONU.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les commandants sont tenus de signaler immédiatement les allégations de fautes à l'ONU.</li> <li>• Cela signifie qu'ils doivent signaler les allégations de faute à la chaîne de commandement de l'ONU ainsi qu'à l'Équipe déontologie et discipline ou au Coordonnateur pour les questions de déontologie et de discipline de la mission.</li> <li>• Dans cette étude de cas, le commandant avait suspecté le vol de carburant de l'ONU deux mois avant la visite du Groupe des carburants de l'ONU. Cet incident ayant des retombées en dehors du contingent, il aurait dû être signalé immédiatement à l'ONU et n'aurait pas dû être traité en interne par le commandant du contingent.</li> </ul>

3. Quelles mesures, notamment disciplinaires, votre pays est-il susceptible de prendre à l'encontre des commandants dans une situation semblable ?

**4. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place lors de votre prochain déploiement afin d'empêcher votre personnel de commettre ce type de faute ?**

Cocher		Notions
Groupe 3	Groupe 4	
		<p>Afin d'éviter le vol ou le détournement du carburant et des rations de l'ONU, les commandants peuvent mettre en place des mesures, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer un comité des denrées alimentaires et du carburant chargé de superviser la gestion du carburant et des rations alimentaires de l'ONU. La ou les personnes assurant la supervision ne doivent pas avoir d'intérêt direct dans la gestion des rations de carburant et de nourriture. Il peut s'agir, par exemple, d'un commandant subordonné (commandant adjoint) ou d'un membre du personnel d'état-major du commandement, tel qu'un conseiller juridique.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectuer des vérifications ponctuelles aléatoires des registres de réception et d'utilisation des rations et du carburant de l'ONU, ainsi que de leur redistribution aux sous-unités (registres de carburant des véhicules, registres de carburant des groupes électrogènes, registres de rations alimentaires, rapports quotidiens des mesures du niveau de carburant).</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des mesures de sécurité strictes autour du stockage du carburant, du parc automobile et des groupes électrogènes, y compris des systèmes de vidéosurveillance.</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• N'autoriser qu'un petit nombre de personnes à ravitailler les véhicules et les groupes électrogènes.</li> </ul>

	Notes du formateur sur la performance du groupe ou de l'apprenant
G r o u p e  3	
G r o u p e  4	
	Noms des apprenants
G r o u p e  3	

<b>G r o u p e  4</b>	
---	--

### Grille de solution de l'étude de cas D : conduite en état d'ivresse

#### Pourquoi l'ONU a-t-elle estimé que le commandant était fautif ?

- Qui a décidé de mettre le chauffeur de service la nuit après la fête ?

Cocher		Notions
Groupe 3	Groupe 4	
		<p>1. Le commandant <u>n'a pas montré sa résolution</u> et n'a pas fait comprendre aux membres du contingent que les fautes seraient prises au sérieux.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans cette étude de cas, le commandant savait que le conducteur avait participé à une fête où de l'alcool était servi, mais il a tout de même décidé de le mettre en service le lendemain matin pour effectuer des livraisons entre les camps.</li> </ul>

- Comment l'accident a-t-il été signalé à l'ONU ?
- Quelle mesure le commandant aurait-il dû prendre lorsque le cas lui a été signalé ?

Cocher		Notions
Groupe 3	Groupe 4	

		<p>2. Le commandant <u>n'a pas signalé immédiatement</u> l'allégation de faute <u>à l'ONU</u>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les commandants sont tenus de signaler immédiatement les allégations de fautes à l'ONU.</li> <li>• Cela signifie qu'ils doivent signaler les allégations de faute à la chaîne de commandement de l'ONU ainsi qu'à l'Équipe déontologie et discipline ou au Coordonnateur pour les questions de déontologie et de discipline de la mission.</li> <li>• Dans cette étude de cas, le commandant était au courant de l'accident de voiture mais ne l'a pas signalé à l'ONU. C'est la police locale qui a signalé l'accident à l'ONU.</li> </ul>
--	--	---



- Dans quelle mesure le commandant a-t-il coopéré avec l'enquête préliminaire de l'ONU sur l'accident de la route ?

Cocher		Notions
Groupe 3	Groupe 4	
		<p>3. Le commandant <u>n'a pas coopéré avec l'enquête préliminaire de l'ONU</u> menée par la mission.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les commandants sont tenus de coopérer avec l'enquête préliminaire de l'ONU visant à préserver les preuves et doivent demander aux membres de leur contingent de faire de même.</li> <li>• Par exemple, en cas d'accident de la route, les commandants doivent demander aux membres de leur contingent de fournir une déclaration écrite et de se soumettre à un alcootest.</li> </ul>

#### Informations supplémentaires :

#### Quelles sont les règles de l'ONU concernant la conduite sous l'influence de l'alcool ou d'autres substances ?

Les commandants doivent vérifier les règles propres à la mission afin de prendre connaissance des taux d'alcoolémie autorisés au volant dans la zone de la mission. Certaines missions autorisent une petite quantité d'alcool, d'autres pas du tout. Soldats et policiers doivent respecter les lois du pays ainsi que les règles et règlements propres à la mission régissant la conduite sous l'influence de l'alcool ou d'autres substances comme la marijuana.

#### Comment l'ONU gère-t-elle les accidents de la route ?

Lorsqu'un accident de la route se produit, on ne sait pas d'emblée si une faute a été commise. La mission mène une enquête préliminaire afin de préserver les preuves. Si elle soupçonne une faute (par exemple, excès de vitesse ou conduite en état d'ivresse), une enquête distincte est lancée sur cette faute présumée. L'ONU remet ensuite aux enquêteurs les éléments de preuve recueillis lors de l'enquête préliminaire.

#### Comment les membres des contingents doivent-il signaler un accident de la route à l'ONU ?

- À votre arrivée, la mission vous indiquera qui contacter en cas d'accident de la route, par exemple le groupe de la sécurité de la mission ou la police militaire.

- Les accidents de la route doivent être signalés à l'ONU dans les plus brefs délais (par exemple, dans les 24 heures suivant l'accident).
- Les membres du personnel de l'ONU ne doivent pas quitter les lieux de l'accident avant la fin de l'enquête préliminaire, sauf raisons impérieuses (par exemple, si leur sécurité personnelle est menacée).

Qui mène l'enquête préliminaire visant à préserver les preuves ?

L'enquête préliminaire peut être menée par le Bureau des services de contrôle interne, principal organe d'enquête de l'ONU, ou par le personnel de la mission, à savoir la police militaire de l'ONU (par exemple en cas d'accident de la route), les agents de sécurité du groupe de la sécurité de la mission ou les membres ayant été désignés pour faire partie de l'équipe d'intervention immédiate (dans les affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles).

Qu'est-ce que le Bureau des services de contrôle interne du Secrétariat de l'ONU ?

Le Bureau des services de contrôle interne est le principal organe d'enquête de l'ONU. Il est indépendant des missions et rend compte directement au Siège de l'ONU.

Qu'est-ce qu'une équipe d'intervention immédiate ?

Les missions peuvent déployer une équipe d'intervention immédiate juste après le signalement d'une allégation d'exploitation et d'atteinte sexuelle afin de recueillir et de préserver les preuves jusqu'à ce qu'une enquête soit ouverte.

- Les commandants sont tenus de coopérer avec les enquêtes sur les allégations de faute et de faute grave impliquant les membres de leur personnel et de demander à ces derniers de faire de même.
- On trouvera ci-après des exemples de bonne coopération avec l'enquête préliminaire de l'ONU :
  - Demander aux membres de votre contingent de fournir une déclaration écrite et de se soumettre à un alcootest en cas d'accident de la route.
  - Préserver les preuves jusqu'à l'arrivée des enquêteurs.
  - Demander aux membres de votre contingent d'éviter tout contact avec les victimes et les témoins.
  - Faire en sorte que les membres de votre contingent soient disponibles pour un entretien.
  - Fournir les informations et les documents dont les enquêteurs pourraient avoir besoin.

**2. Quelles mesures, notamment disciplinaires, votre pays est-il susceptible de prendre à l'encontre des commandants dans une situation semblable ?**

**3. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place lors de votre prochain déploiement afin d'empêcher votre personnel de commettre ce type de faute ?**

Cocher		Notions
Groupe 3	Groupe 4	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Au cours de leurs déploiements, les commandants doivent veiller à ce que les membres du personnel respectent les normes de conduite des Nations Unies, les règles et règlements propres à la mission ainsi que les lois du pays. Ils doivent donc former les membres du personnel aux normes de conduite des Nations Unies, mettre en place des mesures visant à prévenir les fautes et prendre des mesures rapides en cas de manquement aux règles.</li> <li>• Il est souhaitable que les commandants élaborent un plan d'action contre les fautes décrivant la manière dont ils préviendront les fautes de leur personnel.</li> </ul>
		<p><i>Affirmer sa résolution et montrer l'exemple</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participer à la formation initiale sur la déontologie et la discipline organisée par la mission.</li> <li>• Expliquer clairement à toutes et tous que les allégations de faute seront prises au sérieux.</li> <li>• Montrer l'exemple et respecter en toutes circonstances les normes de conduite des Nations Unies, les règles et règlements propres à la mission ainsi que les lois du pays.</li> </ul>
		<p><i>Assurer la sensibilisation et la formation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fournir aux membres du contingent une formation sur les normes de conduite des Nations Unies, les règles et règlements propres à la mission ainsi que les lois du pays dans le mois qui suit leur arrivée, ainsi que des sessions de rappel des règles par la suite. Dans la pratique, l'Équipe déontologie et discipline de la mission forme les formateurs du contingent, qui à leur tour dispensent les formations aux membres du contingent.</li> <li>• Demander à l'aumônier du contingent (représentant, par exemple, les religions islamique, chrétienne, hindoue, bouddhiste, sikh ou juive) d'expliquer aux membres du</li> </ul>

		<p>contingent qu'il importe de maintenir des normes de conduite élevées pendant leurs déploiements.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Placer des affiches et des prospectus sur les normes de conduite des Nations Unies dans des endroits visibles dans le camp.</li> <li>• Distribuer aux membres du contingent des cartes de poche sur lesquelles figurent les normes de conduite des Nations Unies. L'ONU a publié des cartes de poche à l'usage des membres des contingents sur les normes de conduite des Nations Unies, disponibles dans toutes les langues de l'Organisation. Il s'agit des cartes de poche <u>« Aucune excuse » sur l'exploitation et les atteintes sexuelles</u> et du <u>Code de conduite du Casque bleu : dix règles</u>.</li> </ul>
		<p><i>Mettre en place des mesures de contrôle</i></p> <p>De nombreuses fautes sont commises après une consommation excessive d'alcool. Le commandant doit donc mettre en place des mesures pour contrôler la consommation d'alcool à l'intérieur comme à l'extérieur du camp.</p> <p>Par exemple, le commandant peut contribuer à prévenir la consommation excessive d'alcool :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En désignant un officier ou un sous-officier qui sera de service et surveillera les activités de détente.</li> <li>• Si le contingent dispose de son propre bar à l'intérieur du camp, des mesures peuvent être mises en place pour prévenir la consommation excessive d'alcool : <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Affecter un agent à la surveillance du bar,</li> <li>○ Limiter la quantité d'alcool distribuée à chaque personne et la fréquence de cette distribution,</li> <li>○ Ne distribuer de l'alcool aux conducteurs que pendant leurs jours de repos, lorsqu'ils ne sont pas en service.</li> </ul> </li> </ul>

		<p><i>Assurer une bonne qualité de vie</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Assurer une bonne qualité de vie et organiser des loisirs (accès à Internet, salle de sport, salle de télévision, sports de plein air, sorties encadrées) et des conditions de vie adéquates pour le personnel des contingents afin de réduire le stress.</li> </ul>
--	--	--

	Notes du formateur sur la performance du groupe ou de l'apprenant
G r o u p e  3	
G r o u p e  4	
	Noms des apprenants
G r o u p e  3	

<b>G r o u p e  4</b>	
---	--

## FICHES



## Étude de cas A : Exploitation et atteintes sexuelles

Il s'agit d'une étude de cas fictive tirée de plusieurs cas réels.

**Les faits.** Un important contingent est stationné dans une ville où il s'est installé trois mois auparavant. Afin de gagner la sympathie des habitants, les membres du contingent organisent des offices religieux hebdomadaires dans leur camp et invitent les membres de la population locale, qui sont censés quitter le camp immédiatement après. Toutefois, dans la pratique, certains membres du contingent font entrer en cachette des femmes locales dans leurs logements et ont des relations sexuelles avec elles en échange d'argent et de cadeaux tels que des téléphones portables. Cela se produit régulièrement et le commandant ne s'en rend pas compte. Finalement, un membre du dispositif local de traitement des plaintes signale à l'ONU que des actes d'exploitation et des atteintes sexuelles sont commis dans le camp entre des membres du contingent et des habitantes de la région.

**L'enquête.** Au cours de l'enquête, il est apparu que ni le commandant ni ses officiers n'avaient assisté à la séance d'information sur la déontologie et la discipline propre à la mission et que, trois mois après le début du déploiement, seul un tiers du contingent avait reçu une formation sur les normes de conduite des Nations Unies. Lorsqu'ils ont été interrogés, les officiers responsables de la formation ont déclaré que le commandant était réticent à les autoriser à dispenser des formations car cela détournait les membres du contingent de leurs tâches et que, lorsqu'ils organisaient des formations pour les hommes du rang, aucun officier n'y participait.

Le camp ne dispose que d'une seule porte d'entrée. Les enquêteurs ont demandé à voir les registres pour vérifier qui était entré et sorti les jours où il y avait un office religieux. Toutefois, ils ont constaté que les registres étaient incomplets ou manquants pour de nombreux jours, y compris les jours des offices religieux.

Elles ont également découvert que le camp organisait une fois par mois une soirée au cours de laquelle des habitantes de la région étaient invitées.

**Les conclusions.** À l'issue de l'enquête, l'ONU a estimé que le commandant était fautif et lui a interdit de travailler à l'avenir au sein de l'Organisation.

**Questions de réflexion :**

**1. Pourquoi l'ONU a-t-elle estimé que le commandant était fautif ?**

- Pourquoi le commandant n'a pas réussi à montrer sa résolution et à faire comprendre que les fautes seraient prises au sérieux ?
- En quoi les actions et les décisions du commandant ont-elles permis aux membres du contingent de se livrer à des actes d'exploitation et atteintes sexuelles ?

**2. Quelles mesures, notamment disciplinaires, votre pays est-il susceptible de prendre à l'encontre des commandants dans une situation semblable ?**

**3. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place lors de votre prochain déploiement afin d'empêcher votre personnel de commettre ce type de faute ?**

## Étude de cas B : Harcèlement sexuel

Il s'agit d'une étude de cas fictive tirée d'un cas réel.

**Les faits.** Un vendredi soir, une fête est organisée dans l'enceinte de l'ONU. Cinq membres du contingent participent à la fête, ainsi qu'un officier. Aucun des membres du contingent n'est en service. À la fête, il y a surtout du personnel travaillant pour la mission, principalement des civils et quelques membres du personnel en tenue. Il est possible d'y acheter de l'alcool.

À leur arrivée, les cinq membres du contingent se dirigent directement vers le bar et se mettent à consommer beaucoup d'alcool. Peu après, ils s'approchent d'un groupe de femmes présentes à la fête et les abordent. Au début, ils parlent de choses et d'autres, puis deux des membres du contingent disent aux femmes qu'elles sont « sexy » et qu'elles « ont un beau corps » et leur demandent si elles veulent aller « dans un endroit privé ». Les femmes semblent mal à l'aise et répondent qu'elles ne sont pas intéressées. Les membres du contingent insistent pour qu'elles quittent la fête avec eux mais elles finissent par trouver une excuse et partir. Les hommes se dirigent vers un autre groupe de femmes et recommencent du début. Comme ils sont fortement enivrés et parlent de plus en plus fort, ils se font remarquer. Un civil s'approche de l'officier et lui dit de contrôler ses hommes qui harcèlent des femmes à la fête. L'officier répond en haussant les épaules que ses hommes ne font rien de mal et tentent de s'amuser comme tout le monde.

Un peu plus tard, deux des membres du contingent voient l'une des femmes avec lesquelles ils discutaient plus tôt se diriger vers les toilettes et la suivent. Lorsqu'elle sort des toilettes, ils la plaquent contre le mur et lui touchent la poitrine. La femme les repousse et quitte la fête. Il n'y a aucun témoin de la scène. Quelques minutes plus tard, une autre personne s'adresse à l'officier et l'informe de nouveau que les membres du contingent sont ivres, trop turbulents et qu'ils harcèlent les femmes. Cette fois, l'officier décide de ramener les membres du contingent au camp.

**Le signalement.** Le lendemain de la fête, aucune allégation de faute n'est signalée à l'ONU. Ce n'est que quatre jours plus tard que deux femmes présentes à la fête se sont manifestées et ont déposé une plainte officielle auprès de l'ONU pour harcèlement sexuel de la part de membres d'un contingent présents à la fête.

**L'enquête.** Une enquête a été ouverte sur ces allégations. Au cours de l'enquête, il est apparu que les membres du contingent qui faisaient l'objet d'une enquête pour harcèlement sexuel achetaient régulièrement de grandes quantités d'alcool à l'économat (comptoir de vente hors taxes) et les ramenaient dans leur baraquements pour boire. L'enquête a également révélé que lendemain matin de la fête, l'officier avait signalé l'incident au commandant, déclarant qu'il avait dû ramener les cinq membres du contingent au camp parce qu'ils étaient ivres et harcelaient des femmes à la fête.

**Questions de réflexion :**

**1. En quoi le commandant était-il fautif ?**

- Qui aurait dû signaler l'allégation de faute à l'ONU ? Quand ?
- Y a-t-il eu des signes indiquant que les cinq membres du contingent présentaient un risque élevé de commettre une faute ?

**2. Quelles mesures, notamment disciplinaires, votre pays est-il susceptible de prendre à l'encontre des commandants dans une situation semblable ?**

**3. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place lors de votre prochain déploiement afin d'empêcher votre personnel de commettre ce type de faute ?**

## Étude de cas C : Vol de carburant de l'ONU

Il s'agit d'une étude de cas fictive tirée d'un cas réel.

**Les faits.** Une équipe du Groupe des carburants de la mission (qui fait partie de la composante civile d'appui à la mission) a effectué une visite aléatoire du camp du contingent afin de vérifier la consommation de carburant de l'ONU et d'éventuelles irrégularités. Au cours de la visite, elle a constaté que le contingent ne respectait pas les consignes générales de la mission en matière de gestion du carburant et relevé des niveaux de consommation de carburant anormalement élevés pour les véhicules et les groupes électrogènes du contingent. Par exemple, les rapports de consommation de carburant indiquaient qu'un véhicule spécifique consommant normalement 42,9 litres aux 100 km avait fait le plein de 259 litres après un trajet de 6 km, sans qu'aucune justification ne soit fournie. L'équipe a également remarqué que les jauges de carburant des groupes électrogènes avaient été trafiquées. À la suite de la visite, le Groupe des carburants a signalé une allégation de vol de carburant et une enquête a été rapidement ouverte.

**L'enquête.** Selon l'enquête, deux mois avant la visite du Groupe des carburants de l'ONU, le commandant avait suspecté des vols de carburant. Au lieu de le signaler à l'ONU, il avait chargé son chef de la logistique et son chef du parc automobile d'examiner la question. À la suite de l'enquête interne, il a pris des mesures disciplinaires à l'encontre de deux membres du contingent pour vol de carburant. Par la suite, il n'a pas pris de mesures supplémentaires pour prévenir d'autres cas semblables. Il a laissé au chef de la logistique le soin de présenter les rapports sur la consommation de carburant et n'a jamais examiné ni approuvé les rapports mensuels y relatifs, qui étaient pour la plupart incomplets ou ne fournissaient aucune justification pour la consommation élevée de carburant. Il n'a jamais vérifié la consommation de carburant ni le respect par son contingent des consignes générales applicables en la matière.

**Les conclusions.** Selon l'enquête, une quantité de carburant de l'ONU d'une valeur de plus de 11 000 dollars avait été volée par le contingent et vendue à des commerçants locaux. L'auteur du vol n'a pas pu être identifié mais le commandant a été reconnu fautif et privé de travailler au sein de l'Organisation à l'avenir.

**Questions de réflexion :**

**1. Pourquoi l'ONU a-t-elle estimé que le commandant était fautif ?**

- Le commandant a-t-il mis en place des mesures de surveillance suffisantes pour prévenir les vols de carburant ?
- Le commandant aurait-il dû faire part à l'ONU de ses soupçons concernant le vol de carburant ?

**2. Quelles mesures, notamment disciplinaires, votre pays est-il susceptible de prendre à l'encontre des commandants dans une situation semblable ?**

**3. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place lors de votre prochain déploiement afin d'empêcher votre personnel de commettre ce type de faute ?**

## Étude de cas D : conduite en état d'ivresse

Il s'agit d'une étude de cas fictive tirée d'un cas réel.

**Les faits.** Au petit matin, deux membres d'un contingent sont à bord d'un véhicule appartenant au contingent de l'ONU et circulent sur les routes locales en vue d'effectuer des livraisons entre deux camps du contingent. Au cours de son troisième trajet, le conducteur heurte le bas-côté, fait une embardée et provoque un accident. Le véhicule est endommagé, mais heureusement il n'y a pas de blessé. Le conducteur du véhicule appelle son commandant pour signaler l'accident, qui leur demande de retourner au camp.

Un conducteur local, qui a été témoin de l'accident, le signale à la police locale qui appelle le Groupe de la sécurité de la mission pour l'informer qu'un véhicule de la mission est impliqué dans un accident de la route. Après quelques recherches, le Groupe de la sécurité découvre le véhicule du contingent qui circulait dans la zone où l'accident de la route s'est produit le matin même et envoie immédiatement la police militaire des Nations Unies au camp du contingent afin de soumettre le conducteur à un alcootest et d'interroger tous les membres du contingent impliqués dans l'accident. En cas d'accident de la route sur la voie publique, la mission prévoit que tout membre du personnel doit automatiquement être soumis à un alcootest. La mission applique également une politique de tolérance zéro en matière d'alcool au volant, et tout membre du personnel en tenue surpris en train de conduire avec de l'alcool dans son organisme est automatiquement rapatrié et ne peut plus être déployé à l'avenir au sein de l'ONU.

**L'enquête préliminaire de l'ONU.** Lorsque la police militaire des Nations Unies s'est rendue au camp du contingent, le commandant lui a donné l'accès au véhicule et le nom du conducteur. Il a toutefois refusé de soumettre ce dernier à un alcootest au motif qu'il était sous observation médicale à la suite de l'accident. Lorsque la police militaire a pu rencontrer le conducteur, il était trop tard pour procéder à un alcootest.

**L'enquête et ses conclusions.** Au cours de l'enquête, il a été découvert que, la veille, le conducteur avait participé à une fête organisée dans l'enceinte du contingent et qu'il avait beaucoup bu. Il était censé être en congé le lendemain, mais au beau milieu de la fête, son commandant lui a demandé d'être de service le lendemain matin et d'effectuer des livraisons entre les camps.

Sur la base des résultats de l'enquête, l'ONU a conclu que le chauffeur et le commandant étaient tous deux fautifs et leur a interdit de travailler à l'avenir pour l'Organisation.

**Questions de réflexion :**

**1. Pourquoi l'ONU a-t-elle estimé que le commandant était fautif ?**

- Qui a décidé de mettre le chauffeur de service la nuit après la fête ?
- Comment l'accident a-t-il été signalé à l'ONU ?
- Quelle mesure le commandant aurait-il dû prendre lorsque le cas lui a été signalé ?
- Dans quelle mesure le commandant a-t-il coopéré avec l'enquête préliminaire de l'ONU sur l'accident de la route ?

**2. Quelles mesures, notamment disciplinaires, votre pays est-il susceptible de prendre à l'encontre des commandants dans une situation semblable ?**

**3. Quelles mesures pouvez-vous mettre en place lors de votre prochain déploiement afin d'empêcher votre personnel de commettre ce type de faute ?**