

ACRONYMES

CDT	Equipe de Déontologie et de Discipline
BCSI/OIOS	Bureau du Contrôle des Services Internes / Office of Internal Oversight Services
EAS	Abus et Exploitation Sexuels
SIU	Unité des Enquêtes Internes
SOP	Standard Operating Procédure/ Procédure Opérationnelle Permanente

INTRODUCTION

LE RESPECT DES STANDARDS ET RÈGLES DES NATIONS UNIES EST LA RESPONSABILITÉ DE TOUS ET TOUTES !

Dans ce nouveau bulletin d'information :

- (1) la protection du personnel contre les conduites prohibées,
- (2) la nouvelle Procédure Opérationnelle Permanente (SOP) sur le signalement des fautes de conduite,
- (3) les dernières statistiques.

LA PROTECTION CONTRE LES COMPORTEMENTS PROHIBÉS ST/SGB/2008/5

QUELS SONT LES COMPORTEMENTS QUE CETTE CIRCULAIRE INTERDIT ?

Les conduites prohibées par le ST/SGB/2008/5 impliquent 4 conduites que les Nations Unies souhaitent bannir de son environnement professionnel, à savoir la discrimination, le harcèlement, dont le harcèlement sexuel, et l'abus de pouvoir.

Il est de la responsabilité de l'Organisation de s'assurer que l'ensemble du personnel relevant des différentes catégories travaillant pour les Nations Unies soit traité avec dignité et respect, et de garantir environnement professionnel exempt de ces conduites.

Il est de la responsabilité des managers et superviseurs de prendre l'ensemble des actions appropriées afin de promouvoir un environnement de travail harmonieux, sans intimidations, hostilité, offenses et autres conduites prohibées.

LA DISCRIMINATION

La discrimination, est-ce faire une distinction entre une personne et une autre/des autres OU est-ce le traitement inéquitable d'une personne sur la base de certaines caractéristiques ?

Toute distinction ou différence de traitement ne constitue pas une discrimination. Une différence de traitement en fonction des différentes catégories de personnels, dès lors que la distinction est basée sur un but légal, est permise.

La discrimination se caractérise par le traitement in-

juste ou la distinction arbitraire fondés sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, l'origine ethnique, la préférence sexuelle, le handicap, l'âge, la langue, l'origine sociale ou toute autre qualité.

LE HARCÈLEMENT, Y COMPRIS LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Qu'est-ce que le harcèlement ?

Le harcèlement est caractérisé par des comportements tels que des paroles, gestes ou actes de nature à importuner, choquer, blesser, avilir, intimider, rabaisser, humilier ou gêner autrui. Il implique généralement une série d'incidents.

QU'EN EST-IL DU HARCÈLEMENT SEXUEL ? Le harcèlement sexuel est défini comme toute avance sexuelle importune, toute demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou créé sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.

S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut résulter d'un acte isolé. Il peut impliquer des personnes de sexe opposé ou du même sexe, et homme et femme peuvent en être la victime ou l'auteur.

Service d'assistance "Speak up" du Secrétariat sur le harcèlement sexuel au travail – 24/24 – confidentiel et permet de parler directement avec des professionnels- composez : **1212-78910** ou écrivez à : speakup@un.org. Pour plus information: <https://iseek.un.org/sexualharassment>.

L'ABUS DE POUVOIR

Qu'est-ce qu'un abus de pouvoir ? Il s'agit de l'utilisation abusive d'une position d'influence, de pouvoir ou d'autorité aux dépens d'autrui. Il consiste dans sa forme aggravée dans le fait pour l'auteur d'utiliser de sa qualité pour influencer indûment la carrière ou les conditions d'emploi d'autrui (nomination, affectation, renouvellement de contrat, évaluation du comportement professionnel, promotion, etc., l'énumération n'étant pas exhaustive). Il peut également consister dans le fait de créer sur le lieu de travail un climat d'hostilité ou de vexation, d'intimidation, de menaces, de chantage ou de coercition (cette énumération n'étant pas exhaustive.)

Ces 4 comportements créent le plus souvent un environnement professionnel intimidant, hostile ou offensant.

Ils peuvent être liés :

- la discrimination peut se manifester à travers le harcèlement ou l'abus d'autorité,
- le harcèlement sexuel constitue une discrimination basée sur le sexe,
- la discrimination et le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, peuvent être accompagnés d'abus d'autorité.

Le personnel de la Mission est protégé contre les représailles résultant de toute plainte qu'il déposerait à l'encontre de ce type de conduites : <https://minusca.unmissions.org/en/conduct-and-discipline> (ST/SGB/2017/2).

Les plaintes relatives à de tels conduites peuvent être déposées par tout fonctionnaire, consultant, sous-traitant, agent détaché à titre gracieux ou stagiaire, et toute autre victime présumée de conduite prohibée imputable à un fonctionnaire agissant à l'occasion du service.

Toute plainte ou allégation de ce genre doit être signalée par écrit à CDT en détaillant : dates, lieux, nom du/des auteur(s) allégué(s), nom des témoins, et/ou tout élément de preuve.

Les statistiques des comportements prohibés / MINUSCA	2015	2016	2017	2018
ST/SGB/2008/5 par P4 équivalent et au dessous	2	3	0	0
ST/SGB/2008/5 par P5 équivalent et au dessus	5	2	3	0

EXEMPLE D'ACTES POUVANT CONSTITUER UNE CONDUITE PROHIBÉE: Un/Une superviseur(e) empêchant son personnel de participer à une formation à laquelle elle/il avait déjà participé ; le fait de ne pas informer son personnel des affaires de la Section tout en informant d'autres personnes, de lui retirer certaines tâches, de le contourner en donnant des instructions à son/ses subordonnés directement. Prises ensemble, ces actions pourraient caractériser un harcèlement/abus de pouvoir.

DES EXEMPLES DE REPRÉSAILLES PEUVENT INCLURE – énumération non exhaustive : menace de non-renouvellement de contrat, évaluation négative infondée, parler publiquement ou de façon privée des allégations, harcèlement continu, traitement discriminatoire, isolement ou défaut de prise en considération pour un poste ou promotion justifiés.

Entre mai et juillet 2018, l'équipe CDT mène des sessions obligatoires de formations de recyclage au titre de 4 par semaine qui touchera l'ensemble du personnel sur ces comportements prohibés. Si vous n'avez pas encore bénéficié de ce recyclage, contactez au plus vite: jatho@un.org et mbainadjim@un.org

LE CONCEPT DE DISCRIMINATION, LE TRIBUNAL D'APPEL DES NATIONS UNIES ET LES PHILOSOPHES GRECS

(Extrait du jugement No. 2016-UNAT-704, 28 Octobre 2016 - 2016-938).

“La différence de traitement devient discriminatoire lorsqu'elle affecte négativement les droits de certains personnels ou de certaines catégories de personnel, sur la base de raisons illégales. Toutefois, lorsque l'approche est générale par catégorie, il n'y a pas de discrimination, dès lors que la différence est motivée par la poursuite d'objectifs et de politiques généraux, et lorsque cela n'est pas destiné à traiter les individus ou catégories de façon inégale. Depuis Aristote, le principe d'égalité signifie le traitement égal des égaux ; il signifie également le traitement inégal des inégaux ».

COMMENT CONTACTER CDT

CDT HQ Bangui

MINUSCA HQ Annexe
minusca-demasea@un.org

Bureau de CDT à Bouar

Secteur Ouest
minusca-cdt-bouar@un.org

Bureau de CDT à Bambari

Secteur Centre
minusca-cdt-bambari@un.org

Bureau de CDT à Bria

Secteur Est
minusca-cdt-bria@un.org

CDT bénéficie d'une hotline (#4044) et une extension des Nations Unies (173-4445). Le personnel de la Mission peut également se déplacer en personne aux bureaux de CDT. L'ensemble du personnel de la MINUSCA est invité à nous contacter pour toute question ou conseil concernant la conduite et la discipline. CDT agit dans la plus grande confidentialité.

Site web CDT : <https://minusca.unmissions.org/conduite-et-discipline-0>

EXCLUSIVITE MINUSCA

UN SOP SUR LE SIGNALEMENT DES ALLÉGATIONS DE FAUTES DE CONDUITE

La MINUSCA a établi depuis le 1^{er} Avril 2018 une Procédure Opérationnelle Permanente (SOP) d'intérêt pour l'ensemble du personnel dès lors qu'elle concerne le signalement des allégations de fautes de conduite. Tous les membres du personnel sont liés par les standards de conduite des Nations Unies et ont l'obligation de signaler de bonne foi toute faute de conduite dont ils ont connaissance.

Par conséquent, il est important que l'ensemble des membres du personnel soit informé de la procédure de signalement ainsi que de leurs responsabilités de signalement, réception ou transmission des allégations. Ce SOP clarifie la procédure qui doit être suivie.

► Retrouvez le SOP sur notre page web (bas de page) : <https://minusca.unmissions.org/conduite-et-discipline-0>

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

1) Qu'est-ce qu'une faute de conduite?

- a) Une violations des règles de conduite des Nations Unies,
- b) Un abus ou exploitation sexuels (EAS),
- c) Une performance professionnelle non satisfaisante.

Réponse: Une faute de conduite est la violation des règles régissant l'Organisation. Une liste des documents pertinents relatifs à ces règles par catégorie de personnel est disponible ici : <https://conduct.unmissions.org/documents-standards>.

Une performance professionnelle non satisfaisante ne constitue généralement pas une faute de conduite. Un désaccord sur la per-

formance ou sur des questions relatives au travail ne sont généralement pas considérés comme des conduites prohibées et devraient être réglés à travers de la gestion de performance et autres processus. Les actes d'EAS constituent des fautes de conduite graves, mais les fautes de conduite ne se limitent pas à ces actes.

2) A qui revient la responsabilité de signaler des allégations de fautes de conduite?

- a) Aux managers, superviseurs et chefs de Sections
- b) A tous les membres du personnel
- c) Au chef de la Mission

Réponse: Les membres du personnel ont le devoir de signaler toute violation des règles

de conduite dont ils auraient connaissance. Le canal de signalement peut passer par différentes personnes ; toutefois, les allégations de fautes de conduite doivent être signalées à OIOS/CDT et/ou organes d'enquête (SIU, UEI). Chaque personne à qui une allégation serait signalée doit respecter la plus grande confidentialité.

3) Comment peuvent être signalées les allégations de fautes de conduite?

- a) En personne
- b) Par lettre écrite
- c) Par email
- d) Par téléphone
- e) Toutes ces possibilités

Réponse: Un signalement d'allégation de faute de conduite peut être émis en personne (à un certain nombre de personnes/organes détaillés dans le SOP), à travers une lettre, par email et par téléphone (aux contacts mentionnés dans le SOP).

4) Existe-t-il différentes catégories de fautes de conduite?

- a) Oui
- b) Non

Réponse: Les fautes de conduite sont classifiées en 2 catégories sur le fondement de la classification opérée par OIOS : catégorie 1 et catégorie 2.

Les fautes de conduite de catégorie 1 concernent les affaires à haut-risque, complexes et criminelles graves.

Exemples de fautes de conduite CAT 1: EAS, Abus de pouvoir ou de personnel, fraude aux indemnités/prestations, actes ou activités criminels graves, agressions physiques...

Les fautes de conduite de catégorie 2 concernent les affaires de moindre risque pour les Nations Unies. Cela n'exclut pas que ces affaires soient graves.

Exemples de fautes de conduite CAT 2: Comportements abusifs tels que : agressions physique mineure, agression verbale, propos injurieux, utilisation abusive des équipements des Nations Unies, défaillance dans le respect des obligations privées, violation du couvre-feu, vol simple, vol mineur de carburant, absence de signalement d'un accident...

Allégations de fautes de conduite au sein de la MINUSCA (hors EAS) par date de signalement	2014	2015	2016	2017
Nombre de fautes de conduites CAT 1	6	59	27	26
Nombre de fautes de conduites CAT 2	2	32	83	33

NB: L'année de signalement d'une allégation n'est pas nécessairement la même que l'année de survenance de l'incident.

Le SOP renseigne les informations pertinentes concernant la chaîne de signalement, la forme que doit prendre celui-ci, les différents organes d'enquêtes compétents en fonction des catégories de personnel et types des fautes de conduite, le délai de signalement...

CDT encourage tous les membres du personnel à en prendre connaissance !

Lien au SOP : <https://conduct.unmissions.org/standard-operating-procedure-sop-memorandum-understanding-mou-adopted>

Avez-vous une question ou préoccupation que vous souhaitez voir adressée ici ? Ce bulletin était-il instructif ? Envoyez-nous un email à minusca-demasea@un.org.

Vous avez manqué nos précédents bulletins d'information ? Vous pouvez les trouver sur le site web de la MINUSCA en français et anglais.

<https://minusca.unmissions.org/conduite-et-discipline-0>

L'EQUIPE C.D.T EN ACTION



STATISTIQUES

Au 04 juillet 2018

Dans un but de transparence, l'Unité de Déontologie et de Discipline les statistiques sur les fautes de conduite, que vous retrouvez sur leur site : <https://conduct.unmissions.org/data>

Etendus des
allégations d'EAS
pour les différentes
catégories de
personnel
(2015-2018)



Militaire
87

186 Auteurs
présumés



Police
7

8 Auteurs
présumés



Civil
5

6 Auteurs
présumés



Inconnu
0

0 Auteurs
présumés

Etendue des
autres allégations de
fautes de conduite
pour les différentes
catégories de
personnel UN
(2014-2017)



Militaire
169



Police
19



Civil
72



Inconnu
7

Nombre total de
victimes présumées
d'EAS (2015-2018)

Mineurs
144

Adultes
123

Total:
267

Résultats des
allégations d'EAS :

En instance

58

Etabli

15

Non-établi

24

Autres

2

(enregis-
trées pour
information
– insuffisance
d'information
pour enquêter)