



# Assemblée générale

Distr. générale  
20 mars 2008  
Français  
Original : anglais

---

## Soixante-deuxième session

Point 140 de l'ordre du jour

### Aspects administratifs et budgétaires

### du financement des opérations

### de maintien de la paix des Nations Unies

## Rapport d'ensemble sur les questions de déontologie et de discipline, avec justification détaillée de tous les postes

### Rapport du Secrétaire général\*

#### *Résumé*

Le présent rapport répond à la demande que l'Assemblée générale a adressée au Secrétaire général au paragraphe 6 (sect. XVI) de sa résolution 61/276, où elle réclamait « un rapport d'ensemble sur les questions de déontologie et de discipline, donnant notamment une justification détaillée de tous les postes, le niveau des effectifs, et une description des fonctions et des effets concrets obtenus ». Dans son rapport, qui devait être approuvé par l'Assemblée générale dans sa résolution 59/300, le Comité spécial des opérations de maintien de la paix a présenté les grandes lignes d'une stratégie globale de déontologie et de discipline dans les missions de maintien de la paix, en matière surtout d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et défini la série de mesures et d'activités qui devraient la concrétiser. Le présent rapport explique les conséquences sur le plan de la politique du personnel de cette stratégie globale, expose les résultats obtenus par les services de déontologie et de discipline dans sa mise en œuvre et présente les succès obtenus jusqu'à présent dans la réduction et l'élimination des diverses fautes graves constatées dans les missions de maintien de la paix, notamment l'exploitation et les atteintes sexuelles. Enfin, sur la base des fonctions ainsi définies, des ressources en personnel seront demandées pour poursuivre la mise en œuvre de la stratégie au Siège et dans les missions.

---

\* Le retard de parution est dû aux consultations supplémentaires qu'il a fallu tenir sur des questions techniques et des sujets de fond.



## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction . . . . .	1–3	3
II. Normes de conduite de l'Organisation des Nations Unies . . . . .	4–11	3
A. Exploitation et atteintes sexuelles . . . . .	4–6	3
B. Comportements répréhensibles divers . . . . .	7–11	4
III. Le respect des normes de conduite de l'Organisation : le rôle des services de déontologie et de discipline . . . . .	12–33	5
A. Sanctions disciplinaires et pénales en cas d'infraction aux normes de conduite de l'Organisation . . . . .	13–19	5
B. Plaintes et dossiers . . . . .	20–21	7
C. Enquêtes . . . . .	22–28	7
D. Examen des conclusions des enquêtes . . . . .	29–33	9
IV. La prévention dans les missions de maintien de la paix : le rôle des services de déontologie et de discipline . . . . .	34–44	9
A. Personnel du maintien de la paix . . . . .	36–39	10
B. Collectivités locales . . . . .	40–44	11
V. Les mesures correctives : le rôle des services de déontologie et de discipline . . . . .	45–47	12
VI. La définition des politiques et des procédures : le rôle des services de déontologie et de discipline . . . . .	48–50	13
VII. Postes, tableaux d'effectifs et fonctions des services de déontologie et de discipline . . . . .	51–76	14
A. Service de déontologie et de discipline du Siège . . . . .	55–63	14
B. Services de déontologie et de discipline des missions de maintien de la paix . . . . .	64–76	16
VIII. Les résultats des services de déontologie et de discipline . . . . .	77–80	19
IX. Conclusion . . . . .	81	20
X. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre dans la deuxième partie de la reprise de sa deuxième session . . . . .	82	21
<b>Annexes</b>		
I. Plaintes mettant en cause le personnel de maintien de la paix déposées auprès des services de déontologie et de discipline en 2006/07, selon la nature de l'infraction . . . . .		22
II. Plaintes mettant en cause le personnel du maintien de la paix déposées auprès du Service de déontologie et de discipline du Siège en 2006/07, selon la nature de l'infraction (hormis exploitation et atteintes sexuelles) . . . . .		23
III. Postes de fonctionnaire et de personnel temporaire du Service du Siège et des services des missions, 2007/08 . . . . .		24

## I. Introduction

1. Le Comité spécial des opérations de maintien de la paix a adopté à la reprise de sa session de 2005 les grandes lignes d'une Stratégie globale de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et autres infractions commises dans les missions de maintien de la paix, stratégie qu'il a exposée dans un rapport historique<sup>1</sup>. Elle vise à lutter jusqu'à leur élimination contre toutes les fautes graves qui se produisent dans les missions de maintien de la paix – particulièrement l'exploitation et les atteintes sexuelles – en recourant à toute une panoplie de mesures visant à imposer des sanctions quand une faute est signalée; à aider les victimes d'exploitation ou d'atteintes sexuelles; et à prévenir les écarts de conduite. Soucieux de faciliter le travail sur chacun de ces trois plans, les États Membres ont continué de manifester leur volonté de procéder à des « changements systémiques », c'est-à-dire portant sur le schéma fondamental de l'action à entreprendre.

2. Comme l'expliquait le Secrétaire général dans son rapport d'ensemble sur l'exploitation et les atteintes sexuelles (A/60/862), les services de déontologie et de discipline du Siège et des missions<sup>2</sup> sont, depuis leur création en 2005, la cheville ouvrière du Département des opérations de maintien de la paix, du Département de l'appui aux missions et des missions elles-mêmes, pour la mise en œuvre progressive de la Stratégie globale de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

3. Les paragraphes qui suivent exposent la nature des fonctions assignées aux services de déontologie et de discipline, dans la mesure de leurs résultats dans l'application de la Stratégie, ainsi que les éléments de celle-ci qui sont actuellement en voie de concrétisation. Il sera également question d'une série de fonctions opérationnelles ordinaires et récurrentes qui découlent aussi de la Stratégie. L'accomplissement de toutes ces tâches dépend de la dotation en personnel qui leur est réservée. Le présent rapport couvre également les cinq missions de politique spéciale auprès desquelles il existe un service de déontologie et de discipline<sup>3</sup>.

## II. Normes de conduite de l'Organisation des Nations Unies

### A. Exploitation et atteintes sexuelles

4. D'un point de vue général, les normes de conduite de l'Organisation prennent leur source essentiellement dans la Charte des Nations Unies et dans les règles et règlements qu'elle a adoptés elle-même, à savoir le Statut et le Règlement du personnel. S'autorisant de la résolution 52/252 de l'Assemblée générale, le Secrétaire général a fait paraître la circulaire ST/SGB/2002/13, réunissant les dispositions des sources primaires sur les « Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires des Nations Unies ». Ces dispositions sont de temps à autre développées par voie d'instruction administrative, comme cela a été le cas pour les

<sup>1</sup> *Documents officiels de l'Assemblée générale, cinquante-neuvième session, Supplément n° 19 (A/59/19/Rev.1).*

<sup>2</sup> Dans le présent rapport et sauf précision, sont désignés par « services de déontologie et de discipline » le Service du Siège et les services des missions.

<sup>3</sup> Bureau intégré des Nations Unies au Burundi; Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan; Mission d'assistance des Nations Unies en Iraq; Mission des Nations Unies au Népal.

normes relatives au domaine sexuel, fixées dans la circulaire ST/SGB/2003/13, intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » (« la circulaire ») qui fait partie du réseau normatif mis en place par l'Organisation et s'impose au personnel. Même si les services de déontologie et de discipline ont été créés à une époque marquée par le problème de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ils ont pour fonction de s'occuper de toutes les infractions commises dans les missions de maintien de la paix.

5. Du point de vue de la circulaire, les fonctions des services de déontologie et de discipline ont deux aspects : l'un systémique (les normes sont applicables aux diverses catégories du personnel de maintien de la paix), l'autre opérationnel (il s'agit d'interpréter des normes au regard des circonstances de tel ou tel incident). Les leçons apprises dans ce dernier domaine ont fait se dégager une troisième fonction opérationnelle, qui consiste à réviser et développer certaines des normes explicitées dans la circulaire.

### **Interprétation et application des normes de conduite définies dans la circulaire**

6. Parmi les fonctions que les services de déontologie et de discipline sont fréquemment appelés à assumer, il y a l'interprétation des normes de la circulaire sous l'angle de leur application aux activités de prévention et aux dossiers individuels. Si l'on met à part l'interdiction qui frappe le viol, l'exploitation et les atteintes sexuelles sur les enfants et les actes sexuels vénaux, l'application des autres normes générales de la circulaire à des cas particuliers montre à quel point la matière est en elle-même complexe, comme l'atteste par exemple le ton énergiquement dissuasif du Secrétaire général à propos des relations sexuelles avec une personne qui bénéficie de l'assistance. Comme la circulaire s'applique aussi aux fonds et programmes des Nations Unies, le sujet est inscrit dans le programme du Groupe de travail pour la protection contre l'exploitation et la violence sexuelles dans des situations de crise humanitaire du Comité exécutif de l'action humanitaire et du Comité exécutif pour la paix et la sécurité. Les résultats des délibérations amèneront le Service de déontologie et de discipline du Siège à donner des orientations opérationnelles à ses homologues sur le terrain.

## **B. Comportements répréhensibles divers**

7. Dans son rapport<sup>1</sup> (par. 28), le Comité spécial a recommandé de renforcer les moyens dont disposent le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de la paix aux missions pour traiter les dossiers disciplinaires, exploitation et atteintes sexuelles comprises, ce qui était une façon de reconnaître qu'il fallait disposer d'un cadre normatif plus large et que l'Organisation, dans la mesure où les diverses formes de comportement répréhensible sont liées entre elles, devrait adopter une approche intégrée pour y faire face. Ces comportements peuvent, si on les laisse durer, et quelle qu'en soit la forme, exercer un effet pervers sur les contrôles institutionnels et engendrer une culture permissive, notamment en matière sexuelle.

8. Les fonctionnaires des services de déontologie et de discipline des missions assument des fonctions qui sont au cœur même de cette approche intégrée et leurs attributions ordinaires s'étendent à tous les dossiers d'infraction.

9. En 2006 et 2007, et pour tout le personnel de maintien de la paix, on a reçu respectivement 803 plaintes (dont 357 allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles) et 748 plaintes (dont 127 allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles). L'annexe I en donne la statistique détaillée par type d'infraction. L'annexe II explique les divers comportements répréhensibles que représentent les numéros figurant dans l'annexe I.

10. La classification des comportements (catégories I et II) ne correspond pas nécessairement aux sanctions disciplinaires applicables ni à l'énergie que leur application réclame de l'institution. Par exemple, la sanction disciplinaire la plus grave, celle du renvoi sans préavis, peut être imposée à un membre du personnel pour fraude mineure sur les prestations, faute qui relève de la catégorie II.

11. Les fautes les plus courantes en mission sont la fraude (y compris la fraude mineure), le vol, le harcèlement (y compris le harcèlement sexuel), l'abus de pouvoir, l'erreur de gestion, le détournement de biens de l'Organisation et les infractions au code de la route. Les plus courantes parmi le personnel en tenue sont le harcèlement, l'agression, le recours à une force excessive, le tir d'arme à feu sans raison et les infractions au code de la route.

### **III. Le respect des normes de conduite de l'Organisation : le rôle des services de déontologie et de discipline**

12. Les mesures envisagées dans la Stratégie globale pour sanctionner les comportements répréhensibles, surtout les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles, telles que le Secrétaire général les décrit dans son rapport d'ensemble (A/60/862), s'inscrivent dans le dispositif disciplinaire général que l'Organisation a prévu pour les diverses catégories du personnel de maintien de la paix. C'est pourquoi il vaut mieux considérer les fonctions des services de déontologie et de discipline au regard des éléments fondamentaux de ce cadre : rapports, enquêtes, évaluation des conclusions.

#### **A. Sanctions disciplinaires et pénales en cas d'infraction aux normes de conduite de l'Organisation**

13. Les diverses catégories de personnel du maintien de la paix sont plus ou moins soumises à la discipline de l'Organisation; tout comportement contraire aux intentions de la circulaire peut être constitutif par ailleurs d'une infraction pénale susceptible de déclencher l'action pénale.

14. Le personnel du maintien de la paix est soumis à l'ensemble des contraintes disciplinaires du Statut et du Règlement du personnel, mais la capacité qu'a l'Organisation d'imposer sa discipline à ses fonctionnaires de police, unités de police constituées, observateurs militaires et membres des contingents (soldats) ne va pas au-delà du rapatriement disciplinaire : seules les autorités nationales dont il s'agit sont compétentes pour engager une procédure disciplinaire complète. Pour toutes les catégories de personnel, l'Organisation s'en remet aux États Membres, c'est-à-dire aux pays d'accueil ou aux pays dont les suspects ont la nationalité, pour engager l'action pénale contre toute personne au service de l'Organisation qui a commis une

infraction. La décision de déferer une affaire aux autorités nationales pour enquête criminelle se prend en consultation avec le Bureau des affaires juridiques.

15. Dans son rapport<sup>1</sup>, le Comité spécial des opérations de maintien de la paix demandait toute une série de mesures pour résorber les poches d'irresponsabilité dans le personnel du maintien de la paix, notamment en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Ces mesures étaient censées rendre effectives les révisions apportées au modèle de mémorandum d'accord qui doit lier l'Organisation et les pays qui fournissent des contingents afin que les soldats, qui constituent la très grande majorité du personnel de maintien de la paix, aient à rendre des comptes dans leur pays par la voie disciplinaire et éventuellement la voie pénale. Elles visaient également à mettre en place le cadre juridique qui autoriserait les poursuites pénales – en sus des sanctions disciplinaires de l'Organisation – contre les fonctionnaires de l'ONU et les experts en mission à raison d'infractions pénales commises par eux alors qu'ils servaient auprès d'une mission de maintien de la paix. Dans le contexte du maintien de la paix, le personnel international et le personnel local sont les deux grandes classes de la catégorie des « fonctionnaires »; les membres de la police, les unités de police constituées et les observateurs militaires sont considérés comme des experts en mission. Enfin, le Comité spécial a demandé l'uniformisation des normes de conduite applicables au personnel du maintien de la paix de toutes les catégories.

16. Le Service de déontologie et de discipline du Siège est au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions le point de convergence des activités faisant suite à ces mesures. Les aspects systémiques de la stratégie ont avancé sensiblement, dans le sens d'une application plus stricte des normes de conduite de l'Organisation.

#### **Responsabilité disciplinaire et pénale des membres des contingents militaires**

17. La mise au point finale, en 2007, de la nouvelle version du mémorandum d'accord [voir A/61/19 (Part III)] renforce la certitude que des sanctions seront imposées en cas de faute des membres des contingents militaires. On a pu en effet intégrer les normes de conduite de base l'Organisation, y compris en matière d'exploitation et d'atteinte sexuelle, dans les dispositions du mémorandum d'accord, dans lequel le gouvernement du pays qui fournit le contingent s'engage d'ailleurs à appliquer dans toute leur rigueur les sanctions pénales afin de corroborer les normes de conduite en question. Le Service du Siège joue un rôle très précieux auprès des organes délibérants, qu'il aide à élaborer et rédiger des projets d'amendement dans le cadre de consultations officielles ou privées avec d'autres partenaires du Secrétariat et les États Membres.

18. Le nouveau mémorandum d'accord comporte des fonctions supplémentaires pour les services de déontologie et de discipline : par exemple, il prévoit l'élaboration de politiques et de procédures opérationnelles de suivi des plaintes mettant en cause les membres des contingents militaires, en consultation et en coordination avec les États Membres et les organes d'enquête, en particulier la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne.

## **Responsabilité pénale des fonctionnaires de l'ONU et des experts en mission**

19. Le Service du Siège a également collaboré avec le Groupe d'experts juridiques, qui a remis au Comité spécial son rapport (voir A/60/980) sur la question de la responsabilité des fonctionnaires de l'ONU et des experts en mission, mis sur pied par l'Assemblée générale sur avis de la Sixième Commission.

### **B. Plaintes et dossiers**

20. Les normes de conduite de l'Organisation ne peuvent être effectivement appliquées que s'il existe des mécanismes de dépôt et d'enregistrement des plaintes pour infraction. La circulaire impose aux chefs de département, de bureau et de mission de nommer un fonctionnaire d'un certain rang pour centraliser les informations faisant état d'exploitation ou d'atteintes sexuelles<sup>4</sup>.

21. Le Service du Siège est le centre où se conservent toutes les données relatives aux plaintes émanant du terrain. Un mécanisme de classement sur le Web appelé CyberArk a été mis au point, qui permet aux utilisateurs de conserver, transmettre, recevoir et consulter les dossiers. Est également en voie d'implantation un système général de recherche des dossiers de comportement répréhensible, qui permettra au Siège et aux missions de partager en temps réel des données cohérentes sur tous les types de plaintes. Il facilitera et rationalisera la mise à jour de la base de données pendant toute la procédure de plainte, les missions pouvant y intégrer tout fait nouveau. Un effort de coordination a été engagé avec la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne afin que les données soient compatibles et complètes. La conservation centralisée des dossiers permet l'analyse quantitative et qualitative des diverses formes de comportement répréhensible, ce qui est utile pour la répartition des ressources et l'élaboration de stratégies de prévention. Enfin, c'est un instrument indispensable au Secrétariat dans l'accomplissement de son obligation de rendre compte aux organes délibérants.

### **C. Enquêtes**

22. Dès qu'est signalé un comportement répréhensible, l'information doit être évaluée afin qu'il soit déterminé si une enquête complète se justifie et, dans l'affirmative, de confier celle-ci à l'organe compétent, c'est-à-dire la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne selon la résolution 59/287 de l'Assemblée générale, ou pour organe spécialisé à l'échelon de la mission.

#### **Évaluation préliminaire**

23. Les services de déontologie et de discipline des missions sont en général les premiers à être saisis de plaintes et ce sont eux qui procèdent normalement à l'évaluation initiale de toute allégation de comportement répréhensible, évaluation

---

<sup>4</sup> Dans son rapport (A/59/19/Rev.1), le Comité spécial a prié le Secrétaire général de constituer une base de données et un système de gestion des dossiers d'infraction. La définition par le Secrétaire général d'une politique de protection des dénonciateurs et l'attribution au Bureau de déontologie de la responsabilité de son application, montrent bien l'importance du mécanisme de dépôt des plaintes pour la répression des fautes.

sur la base de laquelle ils qualifient le comportement dont il s'agit (catégorie I ou catégorie II) et, s'il y a lieu, renvoient le dossier à l'organe d'enquête.

24. Lorsque les plaintes sont d'ordre général ou sous forme de rumeurs, le service renforce la surveillance des domaines qui en font l'objet, dans le cadre de ses activités générales de prévention.

25. Un nombre considérable de cas de comportement répréhensible mettant en cause un agent du maintien de la paix qui sont signalés au Bureau des services de contrôle interne, soit directement, soit par l'intermédiaire des services de déontologie et de discipline, sont renvoyés aux missions. Les dossiers contiennent des allégations d'erreur de gestion, d'irrégularité et d'autres faits répréhensibles; le Bureau les accompagne d'une demande de règlement de l'affaire par les voies appropriées par le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions, ou par les missions elles-mêmes. Normalement, le Service du Siège avise et prend le cas échéant les mesures qui s'imposent en matière d'enquêtes ou d'administration.

26. La nouvelle version du modèle de memorandum d'accord dont il a été question au paragraphe 15 ci-dessus ayant été récemment approuvée, la procédure d'enquête s'est sensiblement modifiée. Dès que le personnel de terrain signale un cas, le Département d'appui aux missions, agissant dans la mesure du nécessaire, par l'intermédiaire du Service de déontologie et de discipline du Siège et en consultation avec le Bureau des affaires juridiques, informe la mission permanente du pays qui fournit le contingent en cause et demande si son gouvernement détachera un fonctionnaire ou une équipe d'enquête afin d'instruire le dossier en coopération avec le Bureau. L'expérience récente montre que cette nouvelle fonction a considérablement alourdi le travail ordinaire de coordination et de consultation du Service avec toutes les parties en cause.

#### **Enquêtes non diligentées par le Bureau des services de contrôle interne**

27. L'enquête qui fait suite à une plainte, mais n'est pas conduite par le Bureau des services de contrôle interne, est en général dictée par la catégorie de personnel dont relève la personne en cause : l'enquête préliminaire est menée par le SIU (personnel civil), le Service des affaires internes des forces de police de l'ONU (policiers et unités de police constituées) ou la Prévôté (militaires).

28. Dès réception des conclusions de l'enquête, le service concerné les examine et conseille le chef de mission sur la suite à leur donner<sup>5</sup>. Les recommandations du chef de mission sont transmises au Département de l'appui aux missions, pour évaluation et suite à donner, comme on le verra ci-dessous.

---

<sup>5</sup> Tant que se poursuit l'enquête pour comportement répréhensible d'un fonctionnaire, le Service de déontologie et de discipline du Siège décide s'il faut prendre des mesures conservatoires et les coordonne éventuellement avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, le Département d'appui aux missions, etc., par exemple pour mettre la personne en cause en congé spécial sans traitement.

## **D. Examen des conclusions des enquêtes**

### **Personnel en tenue**

29. Les conclusions sur la réalité du comportement répréhensible d'un membre du personnel en tenue sont examinées par les supérieurs hiérarchiques militaires du contingent ou de l'unité de police et en consultation avec le service de déontologie et de discipline de la mission. En cas d'infraction grave, le Service du Siège revoit le dossier, examine la procédure suivie, la qualité des conclusions et le bien-fondé des recommandations qui en découlent. La mission permanente du pays de la personne en cause est avisée des résultats de l'enquête par le Service du Siège, en consultation avec la Division de police ou le Bureau des affaires militaires et, s'il y a lieu, le Bureau des affaires juridiques.

30. Dans certains cas, le Département des opérations de maintien de la paix ou le Département de l'appui aux missions, agissant par l'intermédiaire du Service du Siège, demande à la mission concernée de rapatrier la personne en cause pour raison disciplinaire et introduit le nom de cette personne dans sa banque de données en notant les raisons du rapatriement et en excluant tout nouveau tour de service dans une mission de maintien de la paix. Le Service du Siège communique la décision à la mission permanente concernée et l'interroge sur les sanctions prises contre l'intéressé après son rapatriement.

### **Personnel civil**

31. Lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel civil, les conclusions des enquêtes qui ne sont pas conduites par le Bureau des services de contrôle interne sont examinées par les supérieurs hiérarchiques au niveau de la mission, en consultation avec le service de déontologie et de discipline. Si les allégations sont fondées, le chef de mission recommande au Département de l'appui aux missions les mesures qui s'imposent, d'ordre administratif ou disciplinaire.

32. Lorsque les conclusions contraires à un membre du personnel justifient que le dossier soit renvoyé pour sanction au Bureau de la gestion des ressources humaines, le Service du Siège les examine, les évalue et procède à l'analyse approfondie du rapport d'enquête et des recommandations du chef de mission, afin de déterminer si l'affaire donne lieu à mesure disciplinaire ou à sanction administrative.

33. La fonction d'organe de révision qu'assume le Service du Siège comporte une responsabilité fondamentale et doit être le reflet aussi précis et complet que possible de la position du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions. Elle ne peut s'accomplir qu'avec les leçons des affaires précédentes, car les recommandations formulées doivent être cohérentes.

## **IV. La prévention dans les missions de maintien de la paix : le rôle des services de déontologie et de discipline**

34. Lorsqu'il a fait de la disparition des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles et des graves écarts de conduite l'objectif de la Stratégie globale de l'ONU, le Comité spécial des opérations de maintien de la paix a souligné l'importance primordiale qui s'attachait à la prévention des débordements. Les États Membres ont pris activement des mesures, révisant par exemple le modèle de memorandum

d'accord pour renforcer les mécanismes de répression, quand ce ne serait que pour leurs effets dissuasifs, c'est-à-dire préventifs. Le volet prévention de la Stratégie retient d'autres mesures encore dans des domaines comme la formation et la sensibilisation du personnel de maintien de la paix, l'amélioration de la qualité de vie et des installations de loisirs et la politique d'information générale. Il y a aussi des activités de vulgarisation auprès des autorités et des populations locales. Au niveau des missions, les services de déontologie et de discipline jouent un rôle utile en conseillant les chefs de mission et leur état-major sur les mesures préventives qui seraient efficaces dans leur ressort contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

35. Les services de déontologie et de discipline ont pour tâche de faire mieux connaître les normes de conduite dans les missions. Ils ont deux clientèles : le personnel du maintien de la paix et les collectivités locales. Dans le premier cas, l'effort de sensibilisation s'articule sur les deux niveaux en formant les responsables et les commandants de corps d'une part et, de l'autre, le personnel subalterne de diverses catégories déployé auprès de la mission. Dans le second, l'effort vise avant tout les associations locales, qu'elles soient gouvernementales ou non gouvernementales, et les médias.

## **A. Personnel du maintien de la paix**

### **Activités du Service de déontologie et de discipline du Siège en matière de renforcement des capacités**

36. Le Service de déontologie et de discipline du Siège concourt à la création de capacités dans les missions de maintien de la paix en mettant au point la documentation d'enseignement et d'éveil destinée aux séances d'orientation en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles : site Web et modules didactiques génériques qui peuvent être utilisés par le personnel, notamment celui du Service, les équipes intégrées de formation et les interlocuteurs principaux, ainsi que les commandants des contingents militaires et des unités de police constituées. Le Service du Siège agit en coordination avec le Service intégré de formation du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions, pour mettre au point des modules normalisés de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles s'adressant à tous les niveaux et toutes les catégories de personnel. Un documentaire didactique intitulé *To Serve with Pride: Zero Tolerance for Sexual Exploitation and Abuse* a été produit en vidéo par le Programme des Nations Unies pour le développement en collaboration avec le Département des opérations de maintien de la paix, l'UNICEF et le Bureau de la coordination des affaires humanitaires; il a été lancé en décembre 2006.

### **Activités des services de déontologie et de discipline des missions en matière de renforcement des capacités**

37. L'une des grandes tâches des services de déontologie et de discipline des missions consiste à mettre en application les stratégies de prévention de tous les comportements répréhensibles. Ils réalisent des activités de création de capacités et de sensibilisation qui touchent toutes les catégories du personnel de maintien de la paix et prennent la forme notamment de formations régulières, avec exposés d'initiation ou classes de recyclage. Depuis 2005, tout le personnel des missions doit recevoir une formation en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles : dans

l'ensemble, une proportion proche de 90 % de ce personnel l'a reçue, directement ou indirectement.

38. Les services de déontologie et de discipline ont d'autre part mis au point une série de stages de « formation des formateurs », à l'intention notamment des militaires et des unités de police constituées. En septembre 2007, le Service de la Mission de l'ONU en République démocratique du Congo a inauguré un cycle d'études complet sur les comportements et la discipline dans le cadre d'une manifestation « Former les formateurs ».

### **Sensibilisation de l'état major des missions**

39. La sensibilisation des responsables de mission est la clef de la stratégie de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et les autres formes de comportement répréhensible. L'engagement et le militantisme de la hiérarchie sont indispensables pour faire valoir le principe de la « tolérance zéro ». Le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions ont fait de la responsabilisation des hauts fonctionnaires l'une de leurs priorités. C'est pourquoi les programmes de formation des cadres des missions, qui sont déjà administrés ou qui devraient l'être, comprennent une session sur les comportements et la discipline et le rôle des supérieurs hiérarchiques en tant qu'exemples à suivre dans l'instauration d'un climat de respect de la discipline. Des représentants du Service du Siège font régulièrement des exposés aux réunions des hauts responsables de mission organisées par les centres du maintien de la paix dans le monde. Il participe également aux programmes d'initiation que le Département des opérations de maintien de la paix administre aux hauts fonctionnaires.

## **B. Collectivités locales**

40. Le service de déontologie et de discipline d'une mission joue un rôle primordial dans la sensibilisation des populations locales et de l'opinion publique du pays hôte aux normes de conduite et à la politique de tolérance zéro de l'Organisation en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Par exemple, le Service de la Mission des Nations Unies au Libéria a collaboré avec les associations civiles et les autorités libériennes pour faire mieux connaître la politique de l'ONU dans ce domaine, en lançant des activités de sensibilisation avec les organisations non gouvernementales locales, les associations féminines, les mouvements de jeunesse, les groupes confessionnels et la chefferie traditionnelle de quatre districts du Libéria. En juin 2007, le Service de la MINUL a organisé des sessions de sensibilisation à l'intention de 492 personnes originaires des villages proches des camps de la Mission.

### **Mesures de prévention à l'échelon de la mission**

41. Les services de déontologie et de discipline aident les chefs de mission à assumer leurs responsabilités en matière de comportements et de discipline en les conseillant sur les mesures préventives à prendre pour protéger les populations locales. Les chefs de mission, commandants de force et chefs de la police ont publié instructions et consignes, de sorte que les normes de conduite devraient être respectées. Parmi les mesures les plus courantes, il y a la limitation des déplacements du personnel en dehors d'un certain périmètre ou après certaines

heures, l'obligation de rester en tenue après le service, la réglementation et le contrôle des loisirs du personnel en tenue, etc. D'autre part, des codes de déontologie ont été rédigés pour chaque mission et affichés dans tous les sites. Le fait que le personnel civil, les observateurs militaires et les fonctionnaires de police de l'ONU, ainsi que les consultants et le personnel engagé sous contrat les signent montre bien qu'il s'agit d'un pas dans la bonne voie, celle d'un personnel conscient de la responsabilité de ses actes et de sa conduite. Le respect des principes fixés dans la circulaire est inscrit dans les conditions d'emploi des autres catégories de personnel, par exemple les Volontaires des Nations Unies.

42. De surcroît, les services de déontologie et de discipline ont mis en place un réseau d'interlocuteurs en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ou ont détaché des spécialistes de la discipline dans les divers sites de leur mission, en fonction de leurs ressources et de leur charge de travail. Ils procèdent à des tournées régulières dans les divers secteurs de leur zone et sont en voie de mettre en place un réseau de partenaires parmi les entités des Nations Unies et des associations non gouvernementales.

43. La fixation de seuils minimaux de qualité de vie et de loisirs pour toutes les catégories de personnel fait partie de la stratégie de prévention approuvée par le Comité spécial des opérations de maintien de la paix. Le rapport que le Secrétaire général a rédigé sur le sujet (A/62/663) sera présenté au Comité spécial à sa session de 2008.

44. Toutes ces mesures de prévention ont fait que les populations locales et le personnel du maintien de la paix de toutes catégories connaissent mieux les politiques de l'Organisation en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles. C'est cela sans doute qui explique la diminution l'an passé du nombre de plaintes pour ces deux motifs. Il n'en reste pas moins que la vigilance, la prévention et le contrôle que doivent exercer toutes les parties concernées resteront les traits dominants de la lutte que l'on continuera de mener contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les missions de maintien de la paix.

## **V. Les mesures correctives : le rôle des services de déontologie et de discipline**

### **Aide aux victimes d'exploitation et d'atteinte sexuelles**

45. Dans sa résolution 62/214, l'Assemblée générale a adopté la Stratégie globale de l'Organisation en matière d'aide et de soutien aux victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles du fait de membres de personnel des Nations Unies et du personnel associé, qui vise à aider les victimes à faire face aux situations qui découlent directement de l'exploitation et des atteintes subies. La Stratégie insiste sur les services qui peuvent être fournis dans le cadre de ce qui existe déjà sur le terrain, par exemple en termes de suivi médical, d'orientation, d'accompagnement social, d'aide juridique ou de soutien matériel. Les spécialistes de l'aide aux victimes aident celles-ci à s'adresser aux services compétents en les informant de l'existence de ces services.

46. Le Service du Siège, qui est membre de l'Équipe spéciale du Comité exécutif pour les affaires humanitaires-Comité exécutif pour la paix et la sécurité, s'est activement occupé, en même temps que d'autres entités et divers partenaires,

d'aider les organes délibérants dans ce domaine fondamental de la Stratégie globale. Sur le terrain, les services des missions sont actuellement le point de ralliement en matière d'aide aux victimes et le centre d'orientation de celles-ci quand l'affaire soulève des questions de paternité ou d'éducation des enfants nés d'exploitation ou d'atteintes sexuelles. Les services renvoient couramment ce genre de dossier aux organismes locaux ou internationaux spécialisés.

47. Le rôle des services de déontologie et de discipline doit être redéfini à l'intérieur du cadre de la Stratégie, dont les modalités de mise en œuvre sont actuellement inscrites à l'ordre du jour de l'Équipe spéciale des comités exécutifs dont on vient de parler. Un mécanisme intégré de mise en œuvre sera mis en place au niveau des pays et il est probable que, dans les pays où ils sont installés, ces services seront très impliqués dans les discussions et les décisions qui précéderont la création de ce mécanisme. On peut s'attendre que la politique et les procédures opérationnelles que l'Équipe spéciale mettra au point élargiront les fonctions assumées par les services de déontologie et de discipline en matière d'aide aux victimes.

## **VI. La définition des politiques et des procédures : le rôle des services de déontologie et de discipline**

48. La définition des politiques et des procédures régissant le domaine de la déontologie et de la discipline se fait à différents niveaux. Les organes délibérants adoptent des déclarations de politique générale, par exemple le modèle de memorandum d'accord, la résolution 62/214 de l'Assemblée générale sur l'aide aux victimes, le rapport du Groupe de juristes sur la normalisation des règles de conduite (A/61/645), ou encore la résolution 62/63 sur la responsabilité pénale des fonctionnaires de l'ONU et des experts en mission. Des directives générales, des procédures normalisées, des manuels et des fiches d'orientation mis au point au Siège régissent et rationalisent les domaines d'activité les plus importants. Ils sont ensuite adaptés aux besoins de la mission dont il s'agit, par le service de déontologie et de discipline de celle-ci. Une documentation opérationnelle est également élaborée sur la base de la pratique réelle du Siège et des missions, en matière, par exemple, de conservation des données sur les infractions, de tournées d'évaluation, d'orientations, etc.

49. Le Service de déontologie et de discipline du Siège a fait avancer le développement du cadre normatif, mais encore faut-il dégager de nouvelles directives et de nouvelles procédures pour donner suite aux politiques qui viennent d'être adoptées et aux changements apportés à certaines procédures actuelles.

50. Les services de déontologie et de discipline ont une fonction annexe qui concerne les rapports que le Secrétariat doit rendre aux organes délibérants. Comme ces organes jugent très sérieuses les questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ils sont attentifs à la manière dont l'Organisation réagit et demandent des rapports sur divers aspects du problème. Le Service du Siège concourt à l'accomplissement de cette obligation d'informer, aidant ainsi les États Membres à rester eux-mêmes vigilants.

## **VII. Postes, tableaux d'effectifs et fonctions des services de déontologie et de discipline**

51. Les sections III à VI qui précèdent expliquent en détail les fonctions du Service de déontologie et de discipline du Département de l'appui aux missions et celles des services du même genre déployés sur le terrain, sous l'angle de la mise en œuvre de la Stratégie globale de discipline dans les missions de maintien de la paix. Pour que cette stratégie soit bien appliquée en même temps que la politique de « tolérance zéro » que suit l'Organisation à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles, il faut lui consacrer au Siège et sur le terrain un corps de fonctionnaires à plein temps et spécialisés pour régler les problèmes qui se présentent dans les missions. Leurs fonctions relèvent de trois grandes catégories (qui ne sont pas étanches) : conseil et élaboration des politiques; gestion des dossiers; action préventive. Au Secrétariat, la catégorie de l'élaboration des politiques comprend l'appui donné aux organes délibérants pour la mise en place du cadre général de la politique disciplinaire de l'Organisation. Mais sur le terrain, elle a un caractère plus opérationnel et consiste à rédiger des documents d'orientation opérationnelle propres à la mission considérée.

52. Au Siège comme dans les missions, la fonction de gestion des dossiers présente deux principaux aspects : le traitement de fond des affaires individuelles; la tenue de bases de données sur les cas signalés. Ces bases de données se prêtent à diverses analyses qui permettent d'utiliser les ressources de manière ciblée et souple pour répondre à l'évolution des tendances. Pour ce qui est enfin de la fonction de prévention, les services des missions ont pour tâche fondamentale d'aider l'état-major de la mission à réaliser l'objectif de « tolérance zéro » en administrant une série de programmes de formation, d'exposés et d'activités de vulgarisation, de sensibilisation et de coordination, et en procédant à des tournées régulières sur les sites excentrés.

53. Ces trois fonctions constituent la vocation des services de déontologie et de discipline, telle qu'elle est exposée dans les annexes au rapport d'ensemble du Secrétaire général sur l'exploitation et les abus sexuels (A/60/862); elles correspondent aux multiples facettes du rôle que jouent les services en question. Le profil professionnel des spécialistes, au Siège et dans les missions, présente ces diverses qualifications; le personnel comprend, outre le personnel d'administration, des fonctionnaires de police, des spécialistes des questions de discipline, des administrateurs chargés des rapports, des enseignants et du personnel d'appui.

54. L'annexe III présente, à titre d'information, le tableau synthétique des effectifs du Siège et des missions sur le terrain pour les exercices 2007-2008 et 2008-2009.

### **A. Service de déontologie et de discipline du Siège**

55. Comme le montre l'annexe III, le personnel du Service de déontologie et de discipline du Siège comprend neuf postes permanents (7 postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur, et 2 postes d'agent des services généraux) et trois postes de personnel temporaire (autre que pour les réunions). Le tableau d'effectifs proposé prévoit la même dotation qu'actuellement, si ce n'étaient l'élimination d'un poste temporaire de fonctionnaire de police P-4 et l'attribution de deux postes de personnel temporaire P-3 (1 spécialiste des questions de discipline et

l administrateur de programme). Ces modifications sont expliquées dans le projet de budget du compte d'appui pour 2008-2009.

56. Le Chef du Service a des fonctions de direction et supervise le travail du groupe. Il donne orientations et directives au personnel. Il conseille les hauts fonctionnaires du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions et les équipes de direction sur le terrain en matière de politiques et de stratégies déontologiques et assure le suivi des dossiers particulièrement délicats. Il représente le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions devant les instances directoriales interdépartementales et devant les organes délibérants lorsqu'il est question de discipline; il fait des exposés sur ces matières aux États Membres et aux hauts fonctionnaires; il participe à l'effort de diffusion par les médias. Il assume des fonctions d'importance décisive en sensibilisant les états-majors de mission à la philosophie disciplinaire de l'Organisation. Il s'agit d'un poste de la classe D-1 en raison du caractère fondamental des fonctions de direction qui s'y attachent de l'importance intrinsèque des questions de déontologie et de discipline, ainsi que de la nature et de l'intensité des efforts de liaison et de coordination internes et externes que le titulaire est constamment appelé à déployer au niveau de la haute direction.

57. Le Conseiller politique principal P-5 fait fonction d'adjoint du Chef; il donne des orientations politiques et stratégiques en matière de comportements répréhensibles aux spécialistes de la déontologie et de la discipline du Siège et des missions; aide le Chef à planifier, gérer et administrer les activités du Service; met en place les systèmes, dispositifs et mécanismes permettant de prévenir et de découvrir les cas de comportements répréhensibles, et d'y réagir quelle que soit la catégorie du personnel en cause; donne des orientations techniques sur les procédures disciplinaires; apporte une contribution de fond aux rapports à rédiger et aux politiques à mettre au point; analyse les leçons du passé et les techniques les meilleures dans le domaine du contrôle du comportement du personnel.

58. Le spécialiste P-5 de la déontologie et de la discipline examine et rédige les projets de documents sur les politiques et les procédures suivies en matière de déontologie et de discipline, procède en vue de leur mise à l'œuvre à des consultations avec les organes internes et externes, veille à la cohérence des politiques, procédures et prescriptions disciplinaires touchant toutes les catégories de personnel et contrôle les décisions du Secrétariat et des États Membres qui ont un aspect disciplinaire et concernant le personnel de maintien de la paix. Il est également responsable de la rédaction des passages consacrés à la discipline dans les rapports adressés aux organes délibérants, et il fait des exposés techniques sur des sujets relevant de sa spécialité.

59. Les spécialistes P-4 et P-3 de la discipline assument essentiellement des fonctions d'analyse, d'évaluation, de conception et d'interprétation concernant les affaires individuelles à tous les stades de leur déroulement. Ils assurent l'appui technique des services des missions et s'occupent couramment d'assurer très activement la liaison avec les missions permanentes auprès de l'ONU à propos de ces affaires. La diversité des fonctions, les qualifications et l'expérience qu'elles exigent et le niveau de responsabilité auquel elles s'exécutent justifient un classement à P-4. Le spécialiste P-3 exerce les mêmes fonctions, mais pour les dossiers sans comportement répréhensible grave.

60. L'administrateur de programme P-3 seconde le Chef, le conseiller politique principal et le spécialiste principal de la déontologie et de la discipline dans la réalisation et le suivi des activités de formation et de sensibilisation, la réalisation de la Stratégie générale d'aide aux victimes et la coordination des équipes spéciales du Comité exécutif pour les affaires humanitaires et du Comité exécutif pour la paix et la sécurité.

61. Le fonctionnaire P-2 chargé des rapports est le centralisateur de tout ce qui touche aux données relatives aux affaires impliquant toutes les catégories de personnel, ce qui comprend l'élaboration des formulaires de présentation et d'enregistrement des données. Il produit selon les besoins des rapports descriptifs et statistiques sur tous les aspects de la discipline du personnel, procède à des analyses et des recherches sur les questions de comportement du personnel, et assure une coordination constante avec ses homologues des services de déontologie et de discipline des missions.

62. Deux assistants administratifs (agents des services généraux, sauf 1<sup>re</sup> classe) assurent le soutien général du Service. Comme beaucoup de dossiers de plainte et d'enquête parviennent du terrain, il faut prévoir un travail considérable d'archivage, de tri et de suivi de la correspondance.

63. Un assistant administratif (agent des services généraux, sauf 1<sup>re</sup> classe) seconde le fonctionnaire chargé des rapports P-2 dans la tenue de la base de données, comme il l'a fait notamment à l'occasion de l'introduction du nouveau système de recherche des données de gestion et de la migration d'un système à l'autre.

## **B. Services de déontologie et de discipline des missions de maintien de la paix**

64. Les fonctions assumées par les services de déontologie et de discipline de terrain sont essentiellement les mêmes que celles du Service du Siège, encore qu'il y ait de nettes différences d'échelle et d'orientation comme on l'a vu aux paragraphes 51 et 52 ci-dessus. Ces différences trouvent leur reflet dans la façon dont chaque mission conçoit les exigences fonctionnelles de la déontologie et de la discipline dans sa propre zone.

65. Le nombre total de postes de fonctionnaires et de personnel temporaire d'une mission est largement fonction de la taille de celle-ci et des risques de comportements répréhensibles. L'évaluation des risques menée à l'Opération hybride Union africaine-Nations Unies au Darfour a conduit l'Assemblée générale à approuver, à l'occasion de l'examen du projet de budget de l'Opération pour 2007/08, une structure décentralisée de 27 postes temporaires et permanents, car on avait conclu dans ce cas à un niveau élevé de risque d'exploitation et d'atteintes sexuelles en raison de la présence de déplacés et de conditions de vie misérables.

66. Pour ce qui est de l'exercice en cours (2007-08), l'effectif des services des missions comporte 59 postes de fonctionnaire et 47 postes de personnel temporaire, comme l'indique l'annexe III. Les projets de budget 2008-09 proposés pour chaque opération de maintien de la paix prévoient le report des mêmes ressources au même niveau dans tous les cas, à l'exception de la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) et de l'Opération des

Nations Unies en Côte d'Ivoire; les justifications des demandes de ressources supplémentaires figurent dans les projets de budget correspondants.

67. Les chefs des services des missions sont classés soit D-1 soit P-5, selon la taille de la mission dont il s'agit. Ils assurent la direction du Service et l'orientation stratégique du chef de mission et de son état-major dans le domaine de la déontologie et de la discipline. Ils ont à préparer le plan de travail de leur équipe, à trouver les moyens de sensibiliser aux normes de conduite des Nations Unies et de prévenir des écarts de conduite individuels, et à rechercher les mécanismes qui permettraient de déceler les tendances des infractions et de faire respecter les normes de l'ONU. Ils doivent également veiller à la réalisation d'une stratégie générale de formation aux techniques de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Ils contrôlent la gestion des données et le suivi des comportements répréhensibles sous toutes leurs formes et pour toutes les catégories de personnel, et assurent la liaison avec le Bureau des services de contrôle interne pour les plaintes et les enquêtes impliquant des membres du personnel. Ils assurent également la liaison avec le Service du Siège en matière d'orientations politiques et de suivi des dossiers en cours. Ils assurent la coordination et la liaison avec les autres entités des Nations Unies, les organisations non gouvernementales et les représentants des gouvernements dans la zone de leur mission pour les questions de déontologie et de discipline, y compris les questions touchant à l'aide aux victimes.

68. Les spécialistes P-4 et P-3 de la déontologie et de la discipline ont essentiellement à réceptionner les plaintes et constituer les dossiers, à indiquer si la mission doit ou non les juger recevables, à réunir des renseignements et à procéder à un premier constat en examinant de façon impartiale et indépendante les allégations reçues. Ils font des recommandations sur les mesures préventives et correctives qu'il convient de prendre, assurent la liaison avec les enquêteurs pour définir la suite à donner à l'enquête, ainsi qu'avec les personnes et les organisations impliquées dans les plaintes et avec le Service du Siège à propos des allégations, des enquêtes et du suivi des affaires.

69. Outre les fonctions touchant à la gestion des dossiers, les spécialistes de la déontologie et de la discipline assument diverses autres responsabilités. Quand la mission ne dispose pas d'un corps de formateurs (voir par. 70 ci-dessous), ce sont eux qui dispensent la formation et créent les capacités dont la mission a besoin. Ils sont aussi responsables des activités de sensibilisation, de vulgarisation et de coordination. Ils font régulièrement des tournées dans les divers sites de la mission pour y constater le niveau de la discipline, donnent des conseils et des orientations au personnel qui s'y trouve, font des exposés et organisent des sessions d'information sur la politique en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles, restent en relations avec les interlocuteurs de la mission pour les questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles (quand ils existent) et avec le réseau d'organisations non gouvernementales et d'organismes divers qui s'occupent d'aide aux victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Selon la taille de la mission, les administrateurs de programme recrutés sur le plan national sont susceptibles de prêter leur concours et d'assurer par exemple la liaison et la coordination avec les organismes partenaires locaux aux fins du travail de sensibilisation et de vulgarisation auprès des populations locales.

70. Les missions de maintien de la paix les plus importantes (en particulier la MONUC et la MINUAD) comptent des spécialistes P-4 et P-3 de la déontologie et

de la discipline qui forment toutes les catégories de personnel à la prévention des infractions sexuelles et aux questions plus générales de déontologie et de discipline. Les fonctionnaires P-4 sont chargés du contenu de la documentation pédagogique et de la définition et de la réalisation du plan d'enseignement; les fonctionnaires P-3 administrent les programmes de formation, y compris la « formation des formateurs ». Cette fonction est coassumée par les administrateurs de programme recrutés sur le plan national qui ont une familiarité immédiate avec la situation socioéconomique du pays. Ces administrateurs apportent une contribution de fond à la rédaction des documents didactiques locaux par les services de déontologie et de discipline et dispensent au besoin une formation aux diverses catégories de personnel. Dans les missions dotées d'un dispositif déontologique et disciplinaire décentralisé, l'ONUCI et la MINUS par exemple, les spécialistes P-4 et P-3 sont détachés dans les secteurs et les sites excentrés. Ils ont pour mission de recevoir les plaintes, et de s'occuper de formation et de vulgarisation. Ils peuvent être secondés par des administrateurs de programme recrutés sur le plan national. Cette solution permet aux spécialistes d'être plus directement présents sur le terrain, et à leur service d'être d'autant mieux placé pour conseiller la direction et cultiver des relations étroites avec les populations locales, les représentants des organisations non gouvernementales et les autres organismes présents.

71. Les postes de fonctionnaire chargé des rapports sont de la classe P-2 ou P-3, car ils sont considérés comme plus techniques et leur titulaire doit dans tous les cas travailler sous le contrôle du chef ou du chef adjoint du Service. Les titulaires établissent et tiennent à jour la base de données sur les plaintes, et rédigent des rapports statistiques périodiques, sur la base desquels on analyse les tendances de la discipline dans les diverses missions.

72. Pour ce qui est des missions politiques spéciales, aucune d'elles ne dispose d'un service de déontologie et de discipline en tant que tel mais elles sont dotées de spécialistes agissant isolément. Ces missions n'ont en général ni police ni forces armées et leur personnel civil est moins nombreux que celui des opérations de maintien de la paix.

73. Enfin, tous les services de déontologie et de discipline bénéficient de l'appui d'un personnel plus ou moins nombreux, d'origine internationale ou nationale, qui l'aide à gérer les bases de données, à traduire les documents et à assurer de manière générale le soutien administratif et logistique des équipes.

74. Le présent rapport expose les circonstances qui justifient le niveau et les fonctions du personnel du Service de déontologie et de discipline du Siège et des services des missions, ainsi que les effets qu'elles peuvent avoir sur les comportements et la discipline. Comme les États Membres attachent un grand intérêt et une importance décisive à la lutte contre les écarts de conduite dans les opérations de maintien de la paix, en particulier sous forme d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, et comme je l'ai personnellement promis dès le départ, je tiens à la politique de « tolérance zéro » et au respect de l'obligation qui s'impose à l'ensemble de l'Organisation de respecter les normes les plus élevées d'intégrité et de réserve à l'égard de la population qu'elle a pour mission de protéger, obligation qu'assument les services de déontologie et de discipline du Siège et sur le terrain, et qui est au cœur même de son mandat et de ses responsabilités. Sans une dotation en personnel spécialisé dans les questions de discipline, mon cabinet ne sera plus en mesure de garantir avec certitude aux États Membres que tous les fonctionnaires, du

terrain à la haute hiérarchie, et les services de déontologie et de discipline participent à la réalisation des objectifs que je me suis fixés, et que la Stratégie globale commence à porter fruit. Mais il faut faire davantage et ne pas relâcher sa vigilance.

75. Compte tenu de l'argumentation développée dans le présent rapport pour justifier l'effectif, le niveau et les fonctions du personnel chargé des questions de déontologie et de discipline et l'effet qu'ils ont, du point de vue des services du Siège et sur le terrain, sur les comportements et la discipline, il est proposé de convertir en postes permanents tous les postes de personnel temporaire du Siège et sur le terrain à compter de l'exercice 2008-2009, dans la mesure où les fonctions qu'ils recouvrent sont permanentes et pleinement intégrées au mandat et aux opérations du Département des opérations de maintien de la paix, du Département de l'appui aux missions et des missions elles-mêmes, et ne doivent plus être considérées comme de nature temporaire. Est également demandée l'approbation du terme « services de déontologie et de discipline » dans le contexte du Siège comme dans celui des missions.

76. En attendant que l'Assemblée générale se saisisse des propositions figurant ci-dessus au paragraphe 75 et qu'elle en juge, le projet de budget pour 2008/09 du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix et, s'il y a lieu, les budgets propres à chacune de ces opérations prévoient les besoins en personnel spécialisé en déontologie, conformément aux intentions qu'a exprimées l'Assemblée générale au paragraphe 6 de la section XVI de sa résolution 61/276, dans laquelle elle a décidé de convertir sept postes temporaires au Siège et 41 postes temporaires dans les missions en postes permanents et d'autoriser le financement des postes temporaires dans les missions au moyen des fonds réservés au « Personnel temporaire autre que pour les réunions ». Si l'Assemblée générale approuve la conversion en postes permanents de tous les postes de personnel temporaire liés à la déontologie et la discipline, aucune incidence financière ne sera à prévoir pour l'exercice 2008/09, ni pour le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix, ni pour les opérations elles-mêmes.

## **VIII. Les résultats des services de déontologie et de discipline**

77. Ce que l'on vient de dire des fonctions essentielles assumées par le Service de déontologie et de discipline du Siège et ses homologues dans les missions correspond bien au rôle qu'ils jouent en tant que dispositif de vigilance interne en matière de comportement, de discipline et de responsabilisation au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions et dans les missions elles-mêmes. La présence de ces services sur le terrain et les tâches qu'ils accomplissent ont grandement facilité le travail entrepris par l'Organisation pour mettre en place l'encadrement politique et opérationnel, organisant de façon cohérente et efficace les réactions face aux écarts de conduite des agents du maintien de la paix.

78. Comme on l'a vu, l'évolution systémique a bien avancé avec la mise au point finale du nouveau modèle de mémorandum d'accord et l'adoption de la stratégie d'aide aux victimes. Les organes délibérants, qui participent activement au débat sur la responsabilité pénale des fonctionnaires de l'ONU et des experts en mission, sont disposés à mettre en place des seuils minimaux de qualité de vie et de loisirs pour

toutes les catégories du personnel de maintien de la paix et à adopter un code de déontologie unique pour tout ce personnel.

79. On a bien avancé aussi au niveau opérationnel. La création des services de déontologie et de discipline marque une nette amélioration par rapport au dispositif précédent, dans lequel le traitement d'affaires mettant en cause des agents de catégories différentes se faisait de façon fragmentée et improvisée parce que les structures étaient compartimentées. Dans son rapport intitulé « Lacunes des mécanismes de contrôle au sein du système des Nations Unies » (JIU/REP/2006/2)<sup>6</sup>, le Corps commun d'inspection a réaffirmé les avantages « d'une seule et même unité de contrôle [...] qui relèverait directement d'un chef de secrétariat » : flexibilité et capacité de réaction plus grandes, élimination des doubles emplois et amélioration de la coordination, sans compter économies d'échelle et approfondissement de la conscience professionnelle. Les services de déontologie et de discipline, mécanismes de contrôle interne des comportements et du respect de la discipline, répondent directement aux chefs de mission et au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions et facilitent aux chefs de mission l'adoption d'une approche « holistique » de l'indiscipline et l'accomplissement de leurs responsabilités en matière disciplinaire.

80. Pour ce qui est des missions, l'activité disciplinaire plus énergique, cohérente et assidue entreprise à partir de 2005 semble apporter quelques améliorations. Si l'on compare les chiffres annuels des plaintes pour exploitation et atteintes sexuelles sur plusieurs années (annexe I), on peut conclure que la Stratégie globale commence sans doute à porter fruit.

## IX. Conclusion

81. La difficulté que soulèvent les comportements répréhensibles tient à plusieurs circonstances : situations dans lesquelles les missions sont lancées et opèrent, catégories et nombre d'agents déployés, cycle rapide des relèves. Les mécanismes de déontologie et de discipline doivent agir de façon cohérente pour assurer d'une part la prévention des comportements répréhensibles et d'autre part l'imputation effective des responsabilités lorsque ces comportements apparaissent. Ils doivent pouvoir compter sur l'intérêt actif des États Membres pour ces questions, notamment sur l'attitude militante des commandants de corps de tout grade de la police et des contingents militaires et sur l'action de la hiérarchie civile, pour prévenir et réprimer, particulièrement dans le domaine de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Les services de déontologie et de discipline apportent un concours appréciable à l'Organisation, qui peut utiliser plusieurs dispositifs pour lutter contre l'impunité en cas de comportement répréhensible, notamment d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Dans le réseau de fonctions qui font ensemble le maintien de la paix, ces services sont d'une importance essentielle. L'Organisation doit continuer à prévoir à leur intention les moyens qui leur permettront de fonctionner et de préserver la confiance que les États Membres ont dans le maintien de la paix.

---

<sup>6</sup> Voir A/60/860/Add.1.

**X. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre dans la deuxième partie de la reprise de sa deuxième session**

82. L'Assemblée générale voudra peut-être :

- a) Prendre note du rapport;
- b) Approuver la conversion des postes de personnel temporaire (autre que pour les réunions) en postes permanents pour l'exercice 2008/09, et l'utilisation d'une nomenclature uniforme, comme il est demandé au paragraphe 75 du rapport.

## Annexe I

**Plaintes mettant en cause le personnel du maintien  
de la paix déposées auprès des services de déontologie  
et de discipline en 2006/07, selon la nature de l'infraction**

**1<sup>er</sup> janvier 2006-31 décembre 2007**

<i>Année</i>	<i>Nature de l'infraction</i>	<b>Nombre total</b>
2006	Exploitation et atteintes sexuelles*	<b>357</b>
	Catégorie I (hormis exploitation et atteintes sexuelles)**	<b>103</b>
	Catégorie II**	<b>343</b>
<b>Total</b>		<b>803</b>

<i>Année</i>	<i>Nature de l'infraction</i>	<b>Nombre total</b>
2007	Exploitation et atteintes sexuelles*	<b>127</b>
	Catégorie I (hormis exploitation et atteintes sexuelles)**	<b>112</b>
	Catégorie II**	<b>509</b>
<b>Total</b>		<b>748</b>

\* Selon les données du Bureau des services de contrôle interne.

\*\* Selon les données des services de déontologie et de discipline.

## Annexe II

### Plaintes mettant en cause le personnel du maintien de la paix déposées auprès du Service de déontologie et de discipline du Siège en 2006/07, selon la nature de l'infraction (hormis exploitation et atteintes sexuelles)

1<sup>er</sup> janvier-31 décembre 2006

<i>Agressions</i>	<i>Menaces</i>	<i>Code de la route</i>	<i>Fraude/gestion</i>	<i>Activité criminelle</i>	<i>Vol</i>	<i>Abus de pouvoir</i>	<i>Harcèlement</i>	<i>Écart de conduite</i>	<i>Infractions internes</i>	<b>Total</b>
25	0	94	37	14	41	43	38	10	144	<b>446</b>

1<sup>er</sup> janvier-31 décembre 2007

<i>Agressions</i>	<i>Menaces</i>	<i>Code de la route</i>	<i>Fraude/gestion</i>	<i>Activité criminelle</i>	<i>Vol</i>	<i>Abus de pouvoir</i>	<i>Harcèlement</i>	<i>Écart de conduite</i>	<i>Infractions internes</i>	<b>Total</b>
34	6	185	60	19	55	15	31	22	194	<b>621</b>

## Annexe III

### Postes de fonctionnaire et de personnel temporaire du Service du Siège et des services des missions, 2007/08

Titre fonctionnel	Classe	Siège						MINUL						MONUC						MINUSTAH					
		2007/08			2008/09			2007/08			2008/09			2007/08			2008/09			2007/08			2008/09		
		Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires
Personnel international	Chef	1	1		1	1		1	1		1	1		1	1										
	Chef																1	1		1	1				
	Chef adjoint/spécialiste principal de la déontologie et de la discipline	1		1	1		1							1	1										
	Conseiller politique principal	1	1		1	1																			
	Chef																								
	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	3	3		3	3		2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
	Fonctionnaire de police	1		1																					
	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	1	1		3	1	2																		
	Fonctionnaire des opérations et rapports													2		2	5		5						
	Administrateur de programme													1	1		1	1							
	Fonctionnaire chargé des rapports adjoint	1	1		1	1		1	1		1	1								1	1		1	1	
	Vulgarisateur adjoint																								
	Gestionnaire de base de données							1		1	1		1	1	1		1	1		1		1	1		1
	Agent des services généraux	3	2	1	3	2	1							1		1	1		1						
<b>Total partiel</b>		<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Personnel	Spécialiste de la déontologie et de la discipline							1	1		1	1		2	1	1	2	1	1	1	1		1	1	
	Traducteur													3	1	2	3	1	2						
	Commis/chauffeur							1		1	1		1							1		1	1		1
<b>Total partiel</b>							<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>17</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>



Titre fonctionnel	Classe	MINUEE						MINUT						MINURSO						MONUG					
		2007/08			2008/09			2007/08			2008/09			2007/08			2008/09			2007/08			2008/09		
		Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires
Personnel international	Chef	D-1																							
	Chef	P-5	1	1		1	1		1	1		1	1												
	Chef adjoint/spécialiste principal de la déontologie et de la discipline	P-5																							
	Conseiller politique principal	P-5																							
	Chef	P-4												1	1		1	1		1	1		1	1	
	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	P-4							2	1	1	2	1	1											
	Fonctionnaire de police	P-4																							
	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	P-3																							
	Fonctionnaire des opérations et rapports	P-3																							
	Administrateur de programme	P-3																							
	Fonctionnaire chargé des rapports adjoint	P-2							1		1	1		1											
	Vulgarisateur adjoint	VNU							1	1		1	1												
	Gestionnaire de base de données	SM	1		1	1		1	1		1	1		1											
Agent des services généraux	GS																								
<b>Total partiel</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>									
Personnel	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	Administrateur national						1	1		1	1													
	Traducteur	Personnel national																							
	Commis/chauffeur	Personnel national	1	1		1	1		1	1		1	1		1		1	1		1	1		1	1	
<b>Total partiel</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>

Titre fonctionnel	Classe	FINUL**						MINUAD						MINURCAT						Total					
		2007/08			2008/09			2007/08			2008/09			2007/08			2008/09			2007/08			2008/09		
		Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires
Personnel international	Chef							1	1			1	1							5	5		5	5	-
	Chef	1	1		1	1								1	1		1	1		9	7	2	9	7	2
	Chef adjoint/spécialiste principal de la déontologie et de la discipline							1	1			1	1							3	2	1	3	2	1
	Conseiller politique principal																			1	1		1	1	
	Chef																			5	2	3	5	2	3
	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	2	1	1	2	1	1	4	4			4	4		1	1		1	1	25	16	9	25	16	9
	Fonctionnaire de police																			1		1			
	Spécialiste de la déontologie et de la discipline																			1	1		3	1	2
	Fonctionnaire des opérations et rapports							6	3	3	6	3	3							8	3	5	12	3	9
	Administrateur de programme																			1	1		1	1	-
	Fonctionnaire chargé des rapports adjoint	1		1	1		1							1		1	1	1	1	9	4	5	9	4	5
	Vulgarisateur adjoint																			1	1		1	1	
	Gestionnaire de base de données	1		1	1		1	3	2	1	3	2	1							13	5	8	13	5	8
Agent des services généraux																			4	2	2	4	2	2	
<b>Total partiel</b>		<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>86</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>91</b>	<b>50</b>	<b>41</b>
Personnel	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	1	1		1	1		4	1	3	4	1	3	1		1	1	1	15	10	5	15	10	5	
	Traducteur																		3	1	2	3	1	2	
	Commis/chauffeur	1	1		1	1		8	1	7	8	1	7						18	6	12	18	6	12	
<b>Total partiel</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>19</b>	
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>122</b>	<b>67</b>	<b>55</b>	<b>127</b>	<b>67</b>	<b>60</b>	

\*\* Comprend la Force des Nations Unies chargée d'observer le dégageant, la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre, l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve, le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient, le Bureau intégré des Nations Unies et la Base de soutien logistique des Nations Unies à Brindisi.

Titre fonctionnel	Classe	BINUB						MANUI						BINUSIL						MINUNET					
		2007/08			2008/09			2007/08			2008/09			2007/08			2008/09			2007/08			2008/09		
		Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires	Total	Permanents	Temporaires
Personnel international	Chef	D-1																							
	Chef	P-5						1		1	1		1	1		1									
	Chef adjoint/spécialiste principal de la déontologie et de la discipline	P-5																							
	Conseiller politique principal	P-5																							
	Chef	P-4	1		1	1		1											1		1	1		1	
	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	P-4																							
	Fonctionnaire de police	P-4																							
	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	P-3																							
	Fonctionnaire des opérations et rapports	P-3																							
	Administrateur de programme	P-3																							
	Fonctionnaire chargé des rapports adjoint	P-2																							
	Vulgarisateur adjoint	VNU																							
	Gestionnaire de base de données	SM																							
Agent des services généraux	GS																								
<b>Total partiel</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
Personnel	Spécialiste de la déontologie et de la discipline	Administrateur national																							
	Traducteur	Personnel national																							
	Commis/chauffeur	Personnel national																							
<b>Total partiel</b>																									
<b>Total</b>		<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

<i>Titre fonctionnel</i>	<i>Classe</i>	<i>Siège</i>					
		<i>2007/08</i>			<i>2008/09</i>		
		<b>Total</b>	<i>Postes</i>	<i>GTA</i>	<b>Total</b>	<i>Postes</i>	<i>GTA</i>
Personnel international	Chef	D-1	1	1		1	1
	Spécialiste principal de la déontologie et de la discipline	P-5	1		1	1	1
	Conseiller politique principal	P-5	1	1		1	1
	Spécialiste de la discipline	P-4	3	3		3	3
	Fonctionnaire de police	P-4	1		1		
	Spécialiste de la discipline	P-3	1	1		3	1
	Fonctionnaire chargé des rapports adjoint	P-2	1	1		1	1
	Agents des services généraux	GS	3	2	1	3	2
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>4</b>

**Service de déontologie  
et de discipline du Siège,  
2007/08**

1 chef (D-1)  
1 spécialiste principal de la  
déontologie et de la discipline  
(P-5)  
1 conseiller politique principal  
(P-5)  
3 spécialistes de la discipline  
(P-4)  
1 fonctionnaire de police (P-4)  
1 spécialiste de la discipline  
(P-3)  
1 fonctionnaire chargé  
des rapports adjoint (P-2)  
3 agents des services généraux

**Services de déontologie  
et de discipline des missions,  
2007/08**

4 chefs (D-1)  
9 chefs (P-5)  
2 chefs adjoints (P-5)  
5 chefs (P-4)  
22 spécialistes de la  
déontologie et de la discipline  
(P-4)  
8 fonctionnaires des  
opérations et rapports (P-3)  
1 administrateur de  
programme (P-3)  
8 fonctionnaires chargés  
des rapports adjoints (P-2)  
1 vulgarisateur adjoint  
(Volontaire)  
13 gestionnaires de base  
de données (SM)  
1 agent des services généraux  
15 spécialistes de la  
déontologie et de la discipline  
(recrutés sur le plan national)  
3 traducteurs (personnel  
national)  
18 commis/chauffeurs  
(personnel national)

**Service de déontologie  
et de discipline du Siège,  
2008/09**

1 chef (D-1)  
1 spécialiste principal de la  
déontologie et de la discipline  
(P-5)  
1 conseiller politique principal  
(P-5)  
3 spécialistes de la discipline  
(P-4)  
3 spécialistes de la discipline  
(P-3)  
1 fonctionnaire chargé  
des rapports (P-2)  
3 agents des services généraux

**Services de déontologie  
et de discipline des missions,  
2008/09**

4 chefs (D-1)  
9 chefs (P-5)  
2 chefs adjoints (P-5)  
5 chefs (P-4)  
22 spécialistes de la  
déontologie et de la discipline  
(P-4)  
12 fonctionnaires chargés  
des opérations et rapports (P-3)  
1 administrateur de programme  
(P-3)  
8 fonctionnaires chargés  
des rapports (P-2)  
1 vulgarisateur adjoint  
(Volontaire)  
13 gestionnaires de base  
de données (SM)  
1 agent des services généraux  
15 spécialistes de la  
déontologie et de la discipline  
(recrutés sur le plan national)  
3 traducteurs (personnel  
national)  
18 commis/chauffeurs  
(personnel national)