

Nations Unies

Département des opérations de maintien de la paix

Département de l'appui aux missions

Réf. 2016.26



Lignes directrices

Administration de la police dans le cadre des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales de l'Organisation des Nations Unies

Approuvées par : Hervé Ladsous, Secrétaire général adjoint aux
opérations de maintien de la paix
Atul Khare, Secrétaire général adjoint à l'appui aux
missions

Date d'entrée en vigueur : 1^{er} février 2017

Contact : Division de la police, Bureau de l'état de droit et des
institutions chargées de la sécurité, Département des
opérations de maintien de la paix /

Date de révision : 1^{er} février 2020

LIGNES DIRECTRICES DU DÉPARTEMENT DES OPÉRATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX ET DU DÉPARTEMENT DE L'APPUI AUX MISSIONS RELATIVES À

l'administration de la police dans le cadre des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales

Table des matières

- A. Objet**
- B. Portée**
- C. Considérations générales**
- D. Lignes directrices**
 - D.1 Principes directeurs**
 - D.2 Répartition des pouvoirs au sein de la composante police**
 - D.3 Structure et organisation de la composante police**
 - D.4 Pôle/Unité chargée de l'administration de la police**
 - D.5 Unité chargée de la planification de la police**
 - D.6 Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police**
 - D.7 Unité chargée de la sécurité, de la sécurité au travail et de l'environnement**
 - D.8 Unité chargée de la formation et du perfectionnement du personnel de la police**
 - D.9 Unité chargée des normes professionnelles à l'usage de la police**
 - D.10 Unité chargée de la logistique de la police**
- E. Définitions**
- F. Références**
- G. Suivi et conformité**
- H. Contact**
- I. Historique**

ANNEXES

-
- 1. Documents d'orientation et documents directifs de l'Organisation des Nations Unies, par domaine d'activité**
-

A. OBJET

1. Les présentes Lignes directrices du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relatives à l'administration de la police (ci-après dénommées « Lignes directrices ») passent en revue les domaines fondamentaux qui relèvent de la compétence du pôle administratif d'une composante police. Elles ont pour but d'aider le Chef de la composante police, le Directeur du personnel de la police, le commandant du contingent et d'autres hauts fonctionnaires à bien comprendre en quoi consistent la composante police, son mode d'organisation et la place qu'elle occupe dans les activités quotidiennes d'une mission des Nations Unies. Elles permettront aux membres de la police en poste dans un pôle administratif de créer et préserver un environnement efficace, propice à l'exécution des activités liées au mandat de la composante police.

2. Afin d'harmoniser les pratiques de police dans l'ensemble des missions, les Lignes directrices donnent à la fois les orientations nécessaires sur des questions concernant l'administration au sens large, y compris la structure générale des composantes police, et confient à ces dernières le soin d'élaborer plusieurs plans qui devront encadrer leur action.

B. Portée

3. Il convient de lire les présentes Lignes directrices parallèlement à la Politique générale relative au rôle de la Police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales (réf. 2014.01), aux documents connexes que sont les Lignes directrices sur le renforcement et le développement des capacités de police (réf. 2015.08), les Lignes directrices sur le commandement de la police dans le cadre des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales de l'Organisation des Nations Unies (réf. 2015.14), les Lignes directrices relatives aux opérations de police menées dans le cadre des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales de l'Organisation des Nations Unies (réf. 2015.15) et à la Directive à paraître destinée aux chefs des composantes police des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales de l'Organisation des Nations Unies, établies par le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions¹.

4. Ces Lignes directrices doivent servir de base à l'élaboration ultérieure de manuels, d'instructions permanentes, de matériel de formation et autres documents d'orientation relatifs à différents aspects de l'administration de la police.

C. JUSTIFICATION

5. Les membres de la Police des Nations Unies déployés pour servir dans des opérations intégrées et multidimensionnelles de maintien de la paix ou des missions politiques spéciales travaillent dans des contextes très particuliers, régis par leurs propres cadres réglementaires. Pour pouvoir exécuter correctement leurs tâches, les agents affectés à des missions de terrain, qu'elles soient dirigées par le Département des opérations de maintien de la paix ou par le Département des affaires politiques, doivent connaître le fonctionnement interne, et leurs composantes individuelles, ainsi que les politiques, instructions permanentes et manuels régissant leurs activités respectives. Plus que tout, le pôle administratif doit comprendre le rôle que joue la composante police dans le contexte plus large d'une mission de terrain, sa structure et ses activités de base, ainsi que le soutien essentiel qu'il apporte pour faciliter le travail de l'ensemble de la composante.

6. Ainsi qu'il est dit dans la Politique relative à la Police des Nations Unies, une administration solide, efficace et efficiente représente un facteur de succès décisif pour toute mission de maintien de la paix exécutée par la police. Elle crée un contexte favorable qui permet aux autres composantes de police de cette mission d'exercer leurs activités². En conséquence, les lignes directrices donnent aux policiers hors unités constituées un aperçu de la structure générale d'un pôle administratif et des tâches essentielles accomplies par ses services internes; elles balisent le cadre réglementaire avec lequel le personnel de police doit se familiariser, en particulier les politiques et instructions permanentes publiées par le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de l'appui aux missions, ainsi que leurs services internes qui encadrent l'action des missions de terrain des Nations Unies.

¹ Ces documents seront respectivement désignés comme suit : Politique relative à la Police des Nations Unies; Lignes directrices sur le renforcement et le développement des capacités de police; Lignes directrices sur le commandement de la police; Lignes directrices sur les opérations de police; Directive à paraître destinée aux Chefs des composantes police.

² Politique relative à la Police des Nations Unies (2014.01), par. 51.

7. Les Lignes directrices donnent également au Chef de la composante police et au personnel de commandement, y compris le Directeur du personnel de la police, des directives sur la structure, l'organisation et les pratiques internes relatives à l'élaboration de documents de planification, dans le but d'harmoniser les pratiques de la police dans toutes les missions.

D. LIGNES DIRECTRICES

D.1. Principes directeurs

8. Intégrité. Tous les membres de la Police des Nations Unies doivent faire preuve de la plus grande intégrité dans l'exercice de leurs fonctions et en dehors de leur service lorsqu'ils sont affectés à une mission des Nations Unies. L'intégrité suppose qu'ils respectent, à tous niveaux et à tout moment, les normes de conduite des Nations Unies, en particulier pour ce qui concerne l'exploitation et les atteintes sexuelles. Ils doivent notamment agir sans se soucier de leur intérêt propre, avec honnêteté et loyauté dans l'exercice de leurs fonctions officielles, ne pas céder aux pressions politiques injustifiées lors de la prise de décisions, s'abstenir d'abuser de leur pouvoir ou de leur autorité, respecter les décisions prises par la mission et/ou sa composante police, fussent-elles impopulaires, et intervenir rapidement en cas de faute professionnelle ou d'improbité.

9. Transparence. Sous réserve que cela n'affecte pas la sécurité, le personnel de police doit, à tous niveaux, veiller à la transparence de ses actes et processus décisionnels. La transparence favorise la responsabilité individuelle et permet de fournir à l'ensemble des membres de la police des informations sur les fonctions et activités de la composante. Elle suppose de partager l'information avec tous ceux qu'elle intéresse, tout en respectant le principe relatif au traitement des données sensibles et en tenant les individus et/ou sections concernés régulièrement avisés des actes et processus en cours. Dès lors que la Police des Nations Unies déployée sur le terrain fait figure de modèle pour la police et les institutions garantes de l'état de droit de l'État hôte, elle se doit de donner l'exemple pour montrer aux institutions locales que la transparence doit être un principe fondamental de l'administration de la police.

10. Responsabilité. Tous les membres de la Police des Nations Unies sont tenus de prendre leurs responsabilités individuelles, tant sur le plan privé que professionnel. Ils doivent notamment superviser et assumer la responsabilité des tâches qu'ils délèguent, fournir en temps voulu les produits et résultats de leurs travaux, et agir conformément aux règles et règlements de l'ONU et des missions. Le principe de responsabilité vaut aussi pour les fautes individuelles qui peuvent porter préjudice à l'ensemble de la mission et miner la confiance que place la population locale dans des institutions garantes de l'état de droit.

D.2. Répartition des pouvoirs au sein de la composante police³

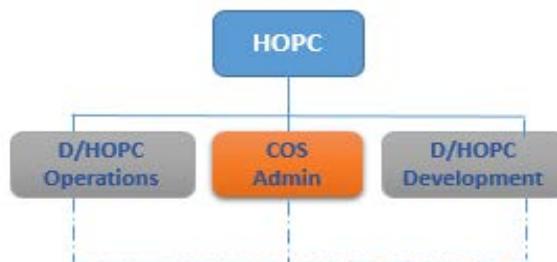
11. Le Chef de la composante police, qui est soit un chef de la police civile soit un conseiller principal pour les questions de police, est responsable de l'exécution du mandat de la mission et notamment de la supervision de toutes les tâches opérationnelles et administratives assignées à la composante police. Il est également chargé de faire respecter la déontologie et la discipline par les membres de cette composante. Il délègue ses pouvoirs au Directeur du personnel de la police et aux

³ Voir également la Directive de politique (révisée) du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur les unités de police constituées dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (2009.32) (ci-après, « la politique (révisée) sur les unités de police constituées ») et les Principes directeurs à l'intention des membres de la Police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (2007.07).

autres chefs du pôle administratif (lorsqu'une telle entité existe) pour toutes les questions relatives à l'administration, telles qu'énoncées dans le présent document, tout en demeurant pleinement responsable et comptable des actes accomplis en vertu de cette délégation de pouvoir⁴.

D.3. Structure et organisation de la composante police

12. Conformément aux directives du Chef de la composante police, et avec l'autorisation du Chef de mission, le Directeur du personnel de la police met en place, en concertation avec les responsables des autres pôles et dans le respect du concept général d'opérations de la police, la structure appropriée pour la composante police⁵. Chargée à la fois des opérations et des fonctions de formation et de renforcement des capacités, la composante police s'articule généralement autour de trois pôles : les opérations, l'administration, la formation et le renforcement des capacités⁶ :



HOPC = Chef de la composante police

D/HOPC Operations = Chef adjoint de la composante police - Opérations

COS Administration = Directeur du personnel de la police - Administration

D/HOPC Development = Chef adjoint de la composante police - Développement

13. Dans les missions dotées d'un effectif autorisé d'un niveau important, la structure est généralement complétée par le secrétariat du Chef de la composante police, qui assure des fonctions d'appui essentielles et comprend ainsi un assistant spécial, un assistant administratif, un juriste, un ou plusieurs officier(s) de liaison, dont un responsable de la coordination des questions d'égalité des sexes, un ou plusieurs fonctionnaire(s) de l'information, une équipe en charge de l'établissement des rapports et un groupe de vérification interne⁷.

⁴ Voir la Directive destinée aux chefs des composantes police (à paraître), par. 18 et 20, les Lignes directrices sur le commandement de la police (2015.14), par. 11, et la Directive d'orientation du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur l'autorité, le commandement et le contrôle dans le cadre des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2008.04).

⁵ Voir la Directive destinée aux Chefs des composantes police (à paraître), par. 37.

⁶ Voir également les Lignes directrices sur le commandement de la police (2015.14), par. 33 (diagramme). Dans les faits, les structures peuvent varier en fonction, par exemple, de la taille de la mission.

⁷ Le groupe de vérification interne s'occupe du suivi, du contrôle et de l'évaluation du fonctionnement (c'est-à-dire l'utilisation appropriée et efficace des ressources) et des activités de la composante police, et examine notamment les progrès accomplis dans la mise en œuvre des plans. Il peut en particulier être chargé, à la demande du Chef de la composante police ou d'un haut gradé du personnel de commandement, d'évaluer les procédures, les pratiques ou les programmes mis en place par les pôles de la composante police ainsi que d'autres questions. La vérification a pour but de déterminer dans quelle mesure les procédures, pratiques ou programmes, en ce compris les politiques et instructions permanentes des Nations Unies, sont conformes aux normes. Le groupe de vérification interne travaille en collaboration avec le spécialiste des meilleures pratiques de la composante et avec le groupe des pratiques optimales de la mission. Pour plus d'informations, voir la politique générale du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative aux évaluations internes et aux inspections de

14. La structure de base de la composante police est établie pendant la phase de démarrage de la mission. Conformément à la directive destinée aux chefs des composantes civiles, le Directeur du personnel de la police peut demander, en concertation avec la Division de la police au Siège de l'Organisation des Nations Unies, à modifier la structure de la composante, y compris la chaîne de commandement et de contrôle, en raison du contexte opérationnel particulier de la mission, non sans avoir parallèlement consulté le Directeur ou le Chef de l'appui à la mission sur la question de ressources et obtenu l'autorisation du Chef de mission⁸.

D.4. Pôle/Unité chargée de l'administration de la police

D.4.1 Rôle du Directeur du personnel de la police⁹

15. Sous l'autorité du Chef de la composante police, le Directeur du personnel de la police supervise le pôle administratif de ladite composante. Il exerce, grâce aux informations qu'il reçoit des unités qui lui font rapport, la fonction de conseiller principal du Chef de la composante police pour tous les aspects liés à l'administration et à la gestion du personnel de la composante, notamment – et sans que cette liste soit limitative – la gestion et le développement des ressources humaines, la déontologie et la discipline, les finances, la planification et le budget, la logistique, les normes professionnelles, la santé et la qualité de vie du personnel, la sécurité, ainsi que d'autres questions qui pourraient surgir en raison du contexte particulier de la mission¹⁰. Dans la mesure où le Directeur du personnel de la police apporte son concours au Chef de la composante police pour faire en sorte que les activités liées à l'administration soient gérées et pleinement appuyées par la mission de terrain, il doit connaître la totalité des règlements, règles, politiques et procédures des Nations Unies régissant les différents facteurs énumérés ci-dessus.

16. Le Directeur du personnel de la police fournit une aide supplémentaire au Chef de la composante police, notamment, mais pas seulement :

- a) En facilitant la mise en place d'un réseau de femmes policiers dans la zone de la mission, en collaboration avec le responsable de la coordination des questions d'égalité des sexes de la police attaché au secrétariat du Chef de la composante police;
- b) En représentant, en cas de besoin et avec son autorisation, le Chef de la composante police lors des réunions organisées à la mission et au Siège, ainsi que lors des visites sur le terrain, lorsqu'elles concernent l'administration, l'appui à la mission, la logistique et la qualité de vie du personnel.

17. Cadre opérationnel. Élément déterminant pour les pôles en charge de l'exécution du mandat de la composante, le Directeur du personnel de la police doit également être parfaitement au fait du cadre opérationnel sur lequel repose la mission, ainsi que des activités que la composante est autorisée à mener, notamment, et par ordre hiérarchique :

- a) La résolution du Conseil de sécurité autorisant la mission et définissant son mandat;
- b) Le concept de la mission, qui consiste en une déclaration d'intention présentant la stratégie pluriannuelle que la mission envisage de déployer pour exécuter le mandat du Conseil de sécurité;

la Police des Nations Unies (2012.13) et la Directive destinée aux chefs des composantes police (à paraître), par. 45 ('évaluations internes') et 74 ('meilleures pratiques et enseignements tirés).

⁸ Directive destinée aux chefs des composantes police (à paraître), par. 44.

⁹ Le rôle du Directeur du personnel de la police est totalement distinct de celui du Chef de cabinet, dont la fonction est occupée par un civil relevant directement du Chef de mission et qui a en charge la gestion de toutes les activités de l'ensemble de la mission.

¹⁰ Directive destinée aux chefs des composantes police (à paraître), par. 8.

- c) Le concept général des opérations de police, qui transpose l'objectif politique du mandat sous forme de stratégies en matière d'activités de police et de maintien de l'ordre et de directives d'opération¹¹.

D.4.2 Instruction permanente régissant la Police des Nations Unies affectée à une mission

18. Les politiques et procédures relatives à l'administration et la gestion de l'ensemble du personnel de police, y compris des unités de police constituées, affecté à une mission sur le terrain figurent dans une « Instruction permanente régissant la Police des Nations Unies affectée à [acronyme de la mission] » (ci-après, le « modèle d'instruction permanente ») qui donne aux forces de police des directives obligatoires destinées à leur faciliter l'exécution de leurs tâches. L'instruction permanente constitue le document de référence qui régit les questions relatives à l'administration et au personnel de la composante police des missions.

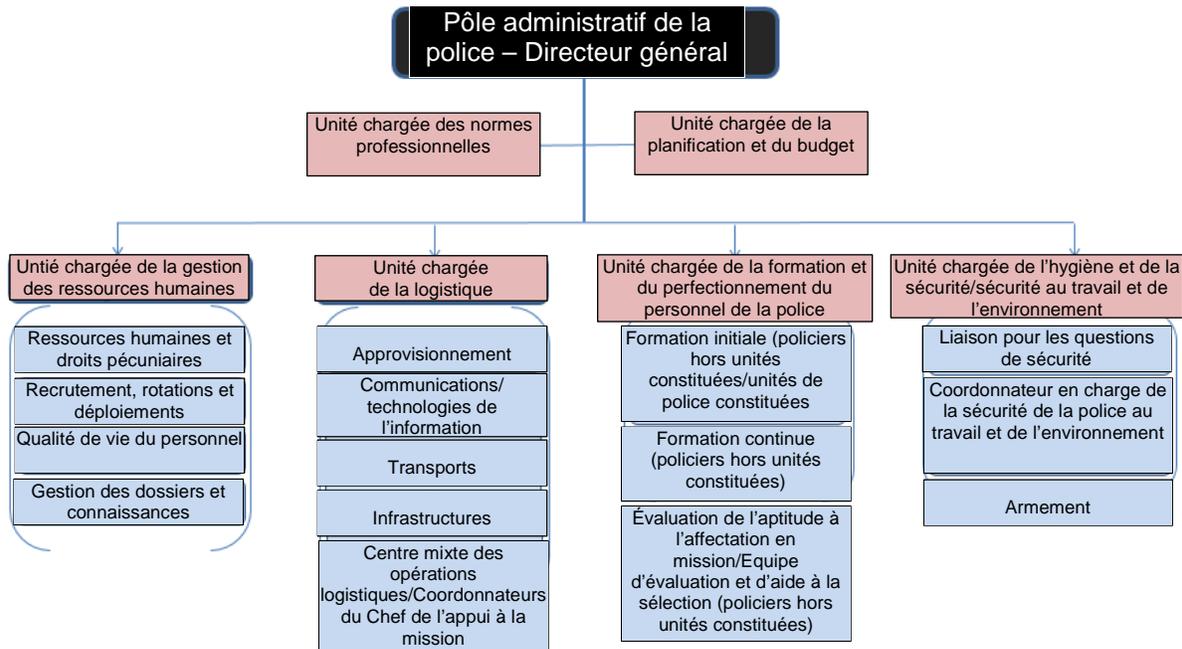
19. Le Directeur du personnel de la police est chargé, en concertation avec la Division de la police au Siège de l'ONU, d'établir l'instruction permanente propre à la mission; ces instructions sont quasiment identiques pour toutes les missions, sauf lorsqu'elles doivent refléter un aspect particulier du mandat, qui fait alors l'objet d'une rubrique facultative reprenant une terminologie type – c'est notamment le cas pour le stockage et le transport d'armes destinés à des missions où les policiers hors unités constituées sont autorisés à porter des armes. Les obligations, tout comme les procédures internes énoncées dans le document, s'appliquent aux composantes police de toutes les missions et ne sont pas modifiables. L'usage veut que l'instruction permanente soit signée par le conseiller pour les questions de police du siège de l'ONU, avant ou à une date aussi proche que possible du début de la mission.

20. Le Directeur du personnel de la police est également chargé, sous la conduite du Chef de la composante police, de préparer des orientations supplémentaires (c.-à-d. des directives, bulletins, règles, instructions ou procédures opérationnelles) afin de veiller à ce que la composante police respecte les autres politiques et objectifs propres aux Nations Unies et à la mission.

D.4.3 Structure et effectifs internes du pôle administratif

21. Comme indiqué ci-après, un pôle administratif se compose généralement de six unités : planification et budget, gestion des ressources humaines, hygiène et sécurité et sécurité au travail, formation et perfectionnement, normes professionnelles, et logistique. Les principales fonctions de ces unités sont les suivantes :

¹¹ Directive destinée aux Chefs des composantes police (à paraître), par. 34.



22. Il incombe au Directeur du personnel de la police de s'assurer que la dotation en effectifs soit suffisante pour permettre l'exécution d'activités d'appui et de revoir régulièrement ses besoins en la matière. Les effectifs et la taille du pôle administratif varient en fonction du nombre de membres de la police autorisés pour la mission. Certaines missions de terrain disposent de forces de police plus nombreuses, chacune des unités précitées pouvant être composées d'un ou de plusieurs agents, ayant à leur tête un chef et relevant directement du Directeur du personnel. Dans les missions de terrain dotées d'une faible présence policière, les fonctions des unités peuvent être exercées par un seul ou par plusieurs policier(s) hors unités constituées, pour le compte de la composante police. En outre, certaines fonctions, par exemple celles relatives à la déontologie et à la discipline ou à la formation, peuvent être assumées par un policier hors unités constituées, faisant essentiellement office de chargé de liaison auprès de son homologue de la mission.

23. Lorsqu'il affecte des policiers hors unités constituées à des tâches administratives, le Directeur du personnel de la police doit veiller à utiliser au mieux les effectifs dont il dispose, en demandant par exemple à des civils de s'acquitter des fonctions ne nécessitant pas de compétence de police. Afin que le maximum de policiers hors unités constituées soit affecté aux activités pour lesquelles la mission est mandatée et non à des tâches d'appui administratif, il faudrait, dans l'absolu, que le personnel en poste au siège de la composante police ne dépasse pas 10 % de l'effectif total autorisé de policiers – en réalité, leur nombre sera probablement moins élevé.

D.5. Unité chargée de la planification de la police

24. Disposant des pouvoirs qui lui sont conférés par le Chef de la composante police, le Directeur du personnel de la police bénéficie du soutien d'une unité chargée de la planification de la police. Cette unité doit savoir quelle est la hiérarchie des plans de la mission et quels sont les principaux liens entre ces plans et ceux d'autres acteurs, qu'ils fassent partie ou non des Nations Unies, comme indiqué plus en détail dans les Principes directeurs du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur la planification, au niveau des composantes, des questions relatives aux institutions garantes de l'état de droit et de la sécurité (réf. 2012.03) ainsi que dans le Guide des outils de planification y relatif.

25. L'Unité chargée de la planification de la police est chargée d'élaborer les différents cadres et plans de la composante et de s'assurer, en étroite collaboration avec les chefs de tous les pôles et, le cas échéant, avec le Coordonnateur de l'unité de police constituée, qu'ils s'intègrent dans le plan

global de mise en œuvre de la mission¹². Lors de cette phase d'élaboration, l'unité doit également consulter la Section de la gestion des missions et de l'appui de la Division de la police, la Section de la sélection et du recrutement et la Section des politiques stratégiques et du renforcement des capacités.

26. En vue d'harmoniser et de faciliter les travaux de l'Unité chargée de la planification de la police et des chefs de pôles sur le terrain, des modèles des principaux plans relatifs aux activités du pôle administratif seront mis au point et communiqués par la Division de la police. Ils devront être régulièrement actualisés, en fonction des réalités du terrain, de l'exécution des programmes, des besoins de l'État hôte et des modifications apportées au mandat de la mission.

a) Plan de déploiement

27. Le plan de déploiement donne un aperçu détaillé du calendrier envisagé pour le déploiement par étapes de l'ensemble du personnel de la police qui doit permettre d'asseoir progressivement la présence de la Police des Nations Unies dans le siège d'une composante et dans la région pour soutenir les autorités nationales. Ce plan doit également servir l'objectif de la mission, qui est de doter les institutions nationales garantes de l'état de droit de capacités opérationnelles et de les renforcer en faisant en sorte que les forces de sécurité de l'État hôte accueillent dans leurs locaux, sur tout le territoire, des policiers hors unités constituées pour y jouer le rôle de conseillers sur les questions de police.

28. Un plan de déploiement précise ainsi les fonctions, le nombre et les lieux proposés pour le déploiement de policiers hors unités constituées et d'unités de police constituées, en tenant compte des priorités de la mission et du personnel de police disponible. Le déploiement de policiers hors unités constituées dépendra également de la proportion minimale de membres de la Police de l'ONU par rapport au nombre de policiers de l'État hôte, des compétences et capacités particulières de ces personnels (en fonction du mandat) ainsi que des exigences de parité hommes-femmes. Le plan de déploiement devant également prendre en considération le contexte opérationnel propre à la région concernée, notamment la capacité d'accueil de certains bureaux locaux, les infrastructures existantes et les questions de sûreté et de sécurité, il doit être défini en parfaite coordination avec le Directeur ou le Chef de l'appui à la mission ainsi qu'avec la composante militaire des Nations Unies.

b) Contribution au cadre de budgétisation axée sur les résultats de la mission

29. Le cadre de budgétisation axée sur les résultats de la mission répond à une double finalité : il s'agit à la fois d'un document financier qui expose les grandes lignes du futur projet de budget de la mission et d'un outil de planification stratégique qui met en avant les objectifs concrets, les réalisations escomptées et les indicateurs de succès; ces derniers permettent d'évaluer les progrès accomplis par les composantes pour parvenir aux résultats envisagés et atteindre les buts fixés dans le mandat. Agissant en vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par le Chef de la composante police, le Directeur du personnel de la police assure lui-même la coordination avec le Directeur ou le Chef de l'appui à la mission et le Bureau du Chef de cabinet; il joue également le rôle d'intermédiaire entre la composante et l'ensemble de la mission pour ce qui concerne les discussions relatives au cadre de budgétisation axée sur les résultats et autres questions d'ordre budgétaire¹³. Sur le plan interne, le Directeur du personnel de la police délègue l'élaboration du cadre de budgétisation de la composante au spécialiste de la planification des activités de police qui, en concertation avec les pôles opérations et renforcement des capacités, précisera les activités envisagées par la composante pour l'année à venir, en indiquant par exemple le nombre estimatif de patrouilles, de formations et d'ateliers. Les

¹² Officiellement dénommé « chef adjoint des opérations des unités de police constituées », il est mentionné dans le présent document sous l'appellation « Coordonnateur des unités de police constituées ».

¹³ Directive destinée aux Chefs des composantes police (à paraître), par. 23.

propositions doivent tenir compte à la fois des priorités de la mission et de ce qui est réalisable, intégrer les questions d'égalité des sexes et, en même temps, garder à l'esprit les ressources disponibles, l'efficacité escomptée des programmes, les besoins en termes de déplacements, de formation, de dotation en effectifs et de moyens informatiques, ainsi que les circonstances particulières de la mission.

30. Lors de l'élaboration des plans, l'Unité chargée de la planification doit veiller à ce que les besoins de financement de la composante police soient transmis à la Section du budget de la mission afin que des crédits soient dûment affectés aux activités internes de la composante, à savoir les formations destinées au personnel de police, les demandes d'intervention d'experts civils disposant de compétences policières spécialisées ou de membres du personnel de la Force de police permanente, ou encore les déploiements d'agents appelés à participer à des évaluations en cours de mission de policiers hors unités constituées et d'unités de police constituées¹⁴.

c) Planification des activités de transition et/ou liquidation

31. Bien avant qu'il ne soit décidé soit de passer à une autre configuration, soit de procéder au retrait de la mission, l'Unité chargée de la planification doit, sous la houlette de la Division de la police et en collaboration avec tous les chefs de pôles, arrêter un plan de transition pour la composante police. Toute planification effectuée au niveau de la composante doit s'appuyer sur les plans de transition intégrés ou d'autres plans élaborés à l'échelle de l'ONU ou de la mission, ainsi que sur les décisions stratégiques relatives à l'engagement général des Nations Unies. Le plan de transition de la composante doit s'assurer que toutes les tâches accomplies par la composante police, qu'elles soient de nature opérationnelle ou qu'elles portent sur le renforcement des capacités, soient transférées progressivement à ses homologues de l'État hôte, la composante réduisant peu à peu ses activités tout en continuant à suivre les progrès réalisés pour mener lesdites tâches à bien et renforcer la capacité de l'État hôte et des partenaires internationaux à assumer les responsabilités résiduelles. Les plans de transition doivent être correctement coordonnés avec le Directeur ou le Chef de l'appui à la mission pour tout ce qui touche à la logistique¹⁵.

d) Planification du transfert de commandement

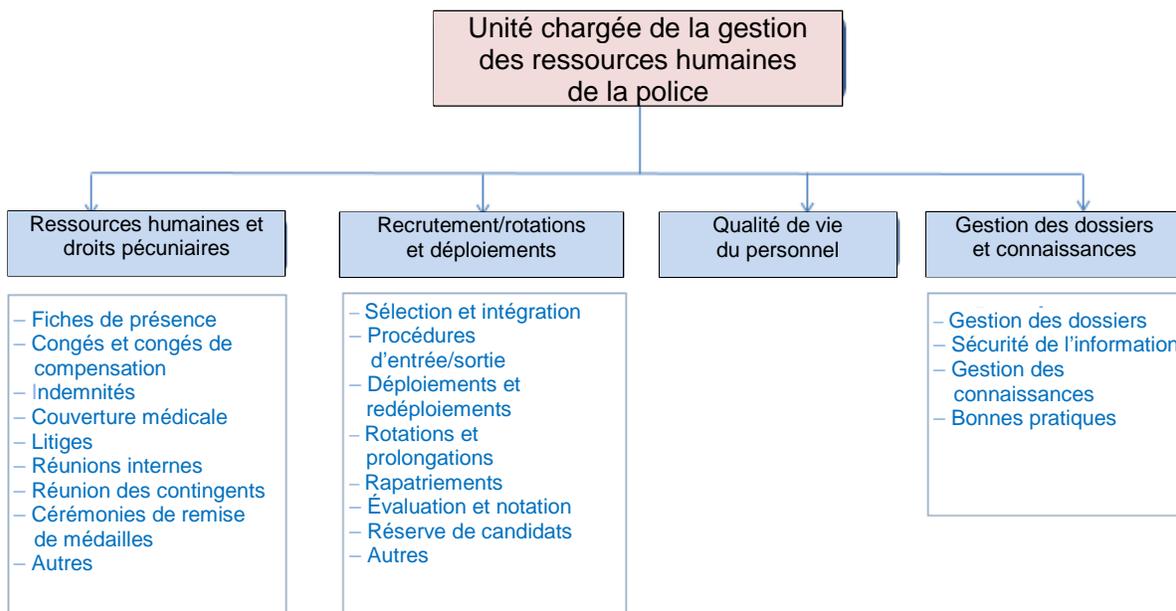
32. Ces dernières années, des forces régionales ou multinationales dirigées par une organisation régionale déjà implantée dans une zone de mission sont passées sous la direction de l'ONU aux termes d'un processus de transfert de commandement autorisé par le Conseil de sécurité. La Division de la police définit des paramètres et procédures propres aux transferts de ce type, et le processus peut également concerner les policiers hors unités constituées et/ou les unités de police constituées. L'Unité chargée de la planification de la police doit coordonner son action avec celle de toutes les unités du pôle administratif afin de s'assurer que chacune d'elles a bien anticipé et intégré le transfert de commandement de policiers hors unités constituées et/ou d'unités de police constituées dans ses processus de travail, y compris pour ce qui concerne l'évaluation en cours de mission, la formation initiale et/ou les besoins logistiques et opérationnels.

¹⁴ Voir également le Guide pratique pour le démarrage des missions (2010), p. 38 et 39 (processus de budgétisation axée sur les résultats), le Guide pratique des normes intégrées de désarmement, démobilisation et réintégration, chap. 3.41 – Finances et budgétisation (pour un aperçu du processus de budgétisation des opérations de maintien de la paix, y compris le cadre de budgétisation axée sur les résultats), ainsi que le Guide de la budgétisation axée sur les résultats des Nations Unies.

¹⁵ Voir également le document intitulé « Politique générale de l'ONU concernant les périodes de transition dans le cadre d'une réduction des effectifs ou du retrait des missions des Nations Unies » (4 février 2013) et le Manuel du Département de l'appui aux missions relatif à la liquidation des missions (2012.18).

D.6. Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police

33. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police est le plus souvent structurée comme suit :



34. En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par le Directeur du personnel de la police, le chef de l'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police gère les questions relatives au personnel dans le respect des pratiques internes et des procédures prévues par les progiciels disponibles en ligne. Il assure ainsi¹⁶ :

- a) **La gestion du personnel sur le plan opérationnel**, notamment la sélection des candidats, la détermination des compétences demandées aux policiers hors unités constituées, les affectations en mission, les déploiements et rotations, l'évaluation et la notation, la constitution d'un vivier de compétences dans la mission et les questions touchant à la qualité de vie du personnel;
- b) **La gestion du personnel sur le plan administratif**, notamment les questions portant sur les fiches de présence, les congés, les indemnités et les éventuels litiges.

35. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police peut également s'occuper d'un certain nombre de tâches accessoires, parmi lesquelles figurent, sans s'y limiter, la

¹⁶ Les principaux progiciels disponibles en ligne sont : a) Umoja, qui englobe les procédures administratives concernant la gestion des ressources humaines, les états de paie, la gestion du temps, les avantages sociaux et les droits du personnel des Nations Unies, b) Field Support Suite, qui permet de gérer les tâches administratives relatives aux policiers hors unités constituées et aux membres des unités de police constituées pour tout ce qui a trait aux repos compensatoires, aux mouvements du personnel, aux fiches de présence, etc., et c) HERMES/UNPOL Management Suite (système de gestion des ressources humaines), une application de Field Support Suite qui permet à la Division de la police et au personnel autorisé de la composante police dans les missions de terrain de suivre à la trace la sélection, le recrutement, les arrivées et départs des personnels de police, les périodes de service ainsi que l'évaluation et la notation, les résultats de l'évaluation de l'aptitude à l'affectation en mission, les questions de déontologie et de discipline, les certificats médicaux d'aptitude physique, ou encore les échanges entre la Division de la police et les États Membres sur ces mêmes sujets. HERMES a mis en place une interface avec le Système de suivi des fautes professionnelles pour ce qui concerne les questions de déontologie et de discipline.

diffusion périodique, au sein de la composante, d'informations relatives à des questions liées aux ressources humaines qui ont des incidences sur les droits ou obligations des agents comme, par exemple, les normes de conduite des Nations Unies, les devoirs et obligations du personnel, leurs avantages et leurs droits, et en particulier toute modification qui y serait apportée.

D.6.1 Gestion du personnel

a) Sélection et intégration

36. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police travaille en coordination avec la Section de la sélection et du recrutement pour tout ce qui concerne les aspects techniques de la sélection des candidats et de l'intégration des policiers, en particulier pour définir les compétences clefs et les profils professionnels souhaités – en utilisant des critères de recrutement qui tiennent compte de l'équité entre les sexes – de manière à doter la composante police d'un personnel qui corresponde au mandat et aux besoins de la mission. À cet égard, l'Unité consulte la Section susmentionnée pour mettre au point les définitions d'emploi et avis de vacance de poste qui seront diffusés aux États membres.

37. Le recrutement ultérieur de policiers, y compris pour des postes contractuels, est régi par les procédures décrites dans l'Instruction permanente de 2011 sur les procédures de sélection et de recrutement du personnel des Nations Unies affecté à la Division de la police, aux opérations de maintien de la paix et aux missions politiques spéciales¹⁷. Les postes civils internationaux du réseau Paix et questions politiques et humanitaires (POLNET) sont pourvus selon la procédure de recrutement des Nations Unies régie par l'instruction administrative relative au dispositif de sélection du personnel et d'encadrement de la mobilité (ST/AI/2016/1). Le système de sélection du personnel régi par l'instruction administrative ST/AI/2010/3, modifiée ultérieurement, continue de s'appliquer aux postes vacants des réseaux d'emplois qui ne relèvent pas encore du nouveau dispositif.

38. Lorsque l'exécution de tâches particulières de police prescrites par le mandat exige des compétences spécifiques, l'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police doit solliciter l'appui de la Division de la police pour désigner et déployer une ou plusieurs unités de police spécialisées composées d'une ou plusieurs personnes, soit des policiers hors unités constituées (voir plus haut), soit des spécialistes civils des questions de police. S'il n'est pas possible de pourvoir aux postes civils nécessaires pour remplir les tâches de police par le biais de la procédure de recrutement des Nations Unies, des demandes spécifiques de capacités civiles qui existent dans les services de police et/ou que seuls certains d'entre eux possèdent peuvent être adressées à un pays fournisseur d'effectifs de police.

39. Les composantes police peuvent également bénéficier, sur le terrain, des compétences et du savoir-faire de la Force de police permanente, qui peut déployer son personnel à court terme, pour une durée de quelques semaines à plusieurs mois, afin de leur offrir une assistance technique dans divers domaines. Le Directeur du personnel de la police doit faciliter les demandes d'assistance soumises à la Force de police permanente. Ces demandes, qui doivent avoir été approuvées par le Chef de mission avant d'être officiellement transmises à la Division de la police, peuvent être imputées au budget de la mission alloué aux rotations.

40. Les questions relatives à la sélection, au déploiement ou à l'évaluation des unités de police constituées sont du ressort du Coordonnateur de ces unités, qui travaille en collaboration avec le Groupe de coordination des unités de police constituées de la Division de la police.

¹⁷ Certains policiers hors unités constituées doivent avoir réussi l'évaluation obligatoire de l'aptitude à l'affectation en mission, conformément à l'Instruction permanente relative à l'évaluation des agents de police appelés à servir dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales des Nations Unies (2011.18).

41. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines appuie et consulte autant que faire se peut la Division de la police pour tout ce qui a trait à l'intégration de certains membres du personnel et à leur arrivée dans la zone de la mission, par exemple pour les problèmes de visas et de voyage, ainsi que pour l'arrivée des policiers hors unités constituées dans les zones de mission, notamment en ce qui concerne leurs armes, lorsqu'il y a lieu.

b) Arrivées

42. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines est chargée de mettre en place des procédures internes efficaces pour l'arrivée de tous les personnels de police et doit désigner certains agents (les policiers de rotation) pour accueillir les nouvelles recrues, faciliter leur arrivée et leur permettre de prendre rapidement leurs fonctions; elle vient ainsi épauler l'ensemble du processus d'arrivée dont s'occupe le bureau ou le service administratif de la mission. Grâce à la rationalisation des procédures d'arrivée, les nouveaux venus reçoivent rapidement leur carte d'identité et formulaires d'arrivée à la mission qui, dès qu'ils sont remplis, leur permettent d'obtenir le matériel nécessaire ainsi qu'un permis de conduire, et de figurer dans le système de paie. Ces procédures peuvent être menées à bien au sein de la mission ou, le cas échéant, dans un centre d'appui régional. En outre, le Directeur du personnel de la police doit veiller à fournir à tous les nouveaux agents, dès le début de leur déploiement, les informations dont ils ont besoin.

c) Sélection interne : déploiements et réaffectations

43. Déploiements de policiers hors unités constituées. Le Directeur du personnel de la police affecte, par l'intermédiaire de l'Unité chargée des ressources humaines du personnel de la police, les policiers nouvellement arrivés aux postes appropriés au sein de la composante, à savoir au Centre des opérations logistiques conjointes, au Centre d'opérations conjoint, à la Cellule d'analyse conjointe de la mission, au Centre intégré de formation du personnel des missions ou encore au Groupe du matériel appartenant aux contingents¹⁸, à l'issue de leur formation initiale et une fois toutes les procédures administratives accomplies. La première affectation de ces policiers est décidée par un groupe de sélection/déploiement composé de représentants de tous les pôles, qui examine sur dossier les profils professionnels des policiers et organise des entretiens avec les candidats retenus, le choix devant être approuvé en dernier ressort par le Chef de la composante police. Chaque fois que de nouveaux policiers arrivent dans la zone de la mission, un groupe de sélection/déploiement doit être constitué. Il faut veiller à assurer l'équilibre géographique et l'équité entre les sexes au sein de ces groupes, dont les membres doivent avoir été dûment formés à cet effet.

44. Lorsque les policiers hors unités constituées achèvent leur période de service ou sont réaffectés à un autre poste, l'Unité chargée de la gestion des ressources humaines doit mettre en place des procédures équitables et transparentes relatives à l'annonce et au pourvoi des postes vacants. Il faut notamment faire largement connaître ces offres via les outils de communication des missions tels que l'intranet, le courrier électronique et les circulaires, ainsi que par le biais du réseau de femmes policiers, et par le truchement des hauts responsables de la police qui doivent s'assurer que le personnel en soit avisé; il faut également former des groupes de sélection/déploiement qui devront examiner les candidatures et organiser les tests ou entretiens des candidats sollicitant un poste d'encadrement. Les hauts responsables de la composante police doivent veiller à ce que tous les membres du personnel aient connaissance des vacances de postes et soient encouragés à faire candidature. Les policières doivent plus particulièrement être incitées à se présenter à des postes de commandement et des postes opérationnels, et une formation supplémentaire peut être assurée si nécessaire pour garantir la parité hommes-femmes. Le Directeur du personnel de la police prendra contact avec le commandant du contingent concerné lorsque la réaffectation d'un policier hors unités constituées risque de perturber l'équilibre géographique dans la zone. Si l'annonce d'un poste vacant

¹⁸ Les policiers hors unités constituées affectés au Groupe du matériel appartenant aux contingents relèvent directement du Coordonnateur des unités de police constituées.

ne suscite pas suffisamment de candidatures valables, le Directeur du personnel peut y affecter directement un agent.

45. Lors de la première affectation, tout comme lors de la sélection ultérieure de policiers hors unités constituées à des postes vacants, il convient de prendre en compte les qualifications et l'expérience des candidats, eu égard aux besoins de la mission et à la définition des postes, ainsi que des compétences particulières, de la diversité nationale et de la parité hommes-femmes.

46. Le Directeur du personnel de la police et le chef de l'Unité chargée des ressources humaines de la police doivent progressivement affecter et déployer les nouveaux policiers hors unités constituées aux bureaux du siège de la mission et dans toute la zone de la mission, sur la base du plan de déploiement. Lors de la planification des déploiements dans les régions/secteurs/bases d'opérations, il faut s'assurer qu'au moins deux policiers de la même nationalité ou du même sexe soient déployés de concert et en référer aux commandants de contingents. Il importe en outre de veiller à déployer les fonctionnaires de sexe féminin en fonction de leurs compétences, en particulier dans les rôles opérationnels. Les policiers hors unités constituées, tout spécialement dans les missions non armées, ne doivent être déployés dans une région qu'une fois le bureau local de la mission installé et doté des infrastructures essentielles, telles que des logements appropriés. Cela suppose qu'un niveau de sécurité minimal ait été établi dans la zone et que le conseiller en chef pour la sécurité ait jugé que le bureau local répondait aux normes minimales de sécurité opérationnelle et aux exigences relatives aux mesures de sécurité applicables au domicile. Des moyens de communication et de transport, l'approvisionnement en eau, ainsi que du matériel et des fournitures de bureau doivent aussi être aisément disponibles.

47. Réaffectations de policiers hors unités constituées. Il incombe au Directeur du personnel de la police et au chef de l'Unité chargée des ressources humaines de la police d'examiner les demandes individuelles de réaffectation émanant de policiers hors unités constituées. En général, ces derniers ne peuvent demander leur réaffectation dans les 90 jours qui suivent leur déploiement dans une mission à l'issue de leur formation initiale. Les demandes de réaffectation doivent être traitées selon les procédures décrites ci-dessus régissant l'annonce de vacances de postes internes et la sélection de candidats.

48. Le cas échéant, il appartiendra également au Directeur du personnel de la police et au chef de l'Unité chargée des ressources humaines de proposer et désigner des membres du personnel de police pour représenter la composante dans les équipes spéciales ou groupes de travail constitués pour l'ensemble de la mission, tels que les équipes d'intervention chargées de la collecte et de la conservation d'éléments de preuve en cas d'allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

49. Déploiements d'unités de polices constituées. Les questions relatives aux déploiements ou au déplacement des unités de police constituées au sein de la zone de la mission relèvent de la responsabilité du Chef de la composante police ou de ses délégués, du Directeur des opérations et/ou du Coordonnateur des unités de police constituées, auxquels est confié le commandement desdites unités. Le Directeur du personnel de la police et l'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police fournissent un appui administratif et technique au Coordonnateur des unités de police constituées, selon que de besoin.

d) Rotations, périodes de service, prolongations

50. Rotations. Afin d'éviter des carences d'effectifs en fin de périodes de service, la Division de la police établit, à l'aide du progiciel *Field Support Suite* un plan de prolongation/rotation pour tous les policiers hors unités constituées et membres d'unités constituées de police, et en surveille la mise en œuvre. La Division de la police prend contact avec les États Membres concernés suffisamment à l'avance pour qu'ils puissent trouver et désigner des policiers susceptibles de remplacer ceux qui terminent leur mission. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines fait savoir à la Division de la police, par l'intermédiaire d'un agent spécialement chargé des questions de rotations, quels sont les policiers hors unités constituées qui achèvent leur mission.

51. Personnel de police détaché sous contrat de classe D ou P. En temps normal, les policiers en service actif faisant l'objet d'un détachement sont recrutés pour une période de deux ans. Leur détachement peut être prolongé d'un an s'ils donnent satisfaction et en fonction des besoins opérationnels; une quatrième année de service n'est possible que si des circonstances opérationnelles exceptionnelles le justifient. En aucun cas un agent ne peut être détaché plus de quatre ans.

52. Les différentes directives applicables aux policiers hors unités constituées, aux membres des unités de police constituées et aux experts civils précisent les périodes de service moyennes et maximales applicables aux catégories correspondantes de personnel de police, ainsi que les procédures à suivre pour demander une prolongation.

53. Policiers hors unités constituées. Les policiers hors unités constituées effectuent une période de service d'un an dans la zone de la mission. Toute demande de prolongation doit être présentée par le supérieur du policier concerné au Chef de la composante police en suivant la voie hiérarchique, au minimum quatre mois avant la fin de la période de service. Le pays fournisseur d'effectifs de police est tenu de répondre à une demande de prolongation dans un délai acceptable et au plus tard un mois avant la fin de la mission de l'intéressé. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police ne peut communiquer une demande de prolongation à la Division de la police pour approbation par l'État Membre qu'avec l'aval du Chef de la composante police. Parmi les éléments à prendre en considération lors de l'examen d'une demande de prolongation figurent la nécessité d'assurer la continuité du service et l'appréciation globale du comportement professionnel du policier. Il est possible de prolonger une période de service d'un an, selon les besoins opérationnels et à condition que certains critères soient remplis; sont notamment requis une approbation disciplinaire et médicale, la notation du policier qui doit avoir au minimum donné « pleine satisfaction »¹⁹, et le consentement du pays fournisseur d'effectifs de police. Les demandes de prolongation exceptionnelle au-delà de deux ans doivent être soigneusement examinées et validées par le conseiller pour les questions de police au siège de l'ONU²⁰.

54. Unités de police constituées. Les questions relatives aux périodes de service, prolongations et rotations des unités de police constituées relèvent de la responsabilité du Chef de la composante police ou de ses délégués, du Directeur des opérations et/ou du Coordonnateur des unités de police constituées²¹, qui collabore en la matière avec le Groupe de coordination des unités de police constituées dont est dotée la Division de la police. Le Directeur du personnel de la police et l'Unité chargée des ressources humaines fournissent au coordonnateur précité l'appui administratif et technique nécessaire à cet égard.

55. Unités de police spécialisées. La durée de la première affectation des membres des unités de police spécialisées en tant que policiers hors unités constituées ou comme experts civils est précisée dans les mandats respectifs; le Chef de la composante police peut solliciter une prolongation de leur affectation pour répondre à des besoins opérationnels et à condition que la demande ait été formulée au moins trois mois avant la fin de leur mission, ce qui porte ainsi la période totale de service à 24 mois consécutifs. Des prolongations supplémentaires peuvent être demandées dans des circonstances exceptionnelles exigeant la présence continue d'un ou plusieurs experts civils, par

¹⁹ Les agents ayant obtenu des « résultats non satisfaisants » ne peuvent obtenir de prolongation de leur période de service.

²⁰ Principes directeurs à l'intention des membres de la Police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (2007.07), par. 74 à 77, et Instruction permanente sur les procédures de sélection et de recrutement du personnel des Nations Unies affectés à la Division de la police, aux opérations de maintien de la paix et aux missions politiques spéciales (2011) (ci-après, « Instruction permanente sur la sélection et le recrutement »), par. 60 à 62 et 70.

²¹ Directive de politique (révisée) sur les unités de police constituées (2009.32), paragraphes 46-47 et 51-52

exemple en cas de catastrophe naturelle ou lorsque l'évolution de la situation rend indispensable le maintien de personnels à titre consultatif²².

56. Civils. La prolongation des contrats des civils d'une composante police est régie par les règles et règlements de l'ONU, y compris pour ce qui concerne leur mobilité²³.

e) Rapatriement

57. Le Directeur du personnel de la police conseille le Chef de la composante police et prend contact avec la Division de la police au sujet du rapatriement d'agents avant la fin de leur période normale de service, en concertation avec le Directeur des opérations et/ou le Coordonnateur des unités de police constituées lorsque le rapatriement concerne des unités de police constituées ou leurs membres. Les missions entrent les données relatives au rapatriement des policiers dans le progiciel *Field Support Suite*. Au regard des directives relatives respectivement aux policiers hors unités constituées, aux unités de police constituées et aux experts civils, un rapatriement est possible dans les circonstances exposées ci-après²⁴ :

- a) Manquement aux exigences minimales de la mission, tel qu'établi par l'évaluation de l'aptitude à l'affectation en mission effectuée en cours de mission ou par le test de conduite, sauf décision contraire du Chef de la composante civile;
- b) Motifs disciplinaires;
- c) Raisons personnelles invoquées par l'agent, par exemple en cas de maladie ou d'accident grave d'un membre de sa famille proche, ou pour assister à ses funérailles;
- d) Raisons médicales;
- e) Décès ou blessures survenus pendant le service;
- f) Demande officielle d'un agent alléguant de raisons personnelles;
- g) Demande d'un État membre soumise par l'intermédiaire du commandant du contingent ou de la Division de la police.

f) Suivi du comportement professionnel, évaluations et vivier de compétences²⁵

58. L'évaluation est un processus obligatoire qui est activé pendant toute la période de service d'un agent. Le comportement professionnel des membres du personnel des Nations Unies est apprécié à la lumière des informations transmises en continu par les supérieurs et fait régulièrement l'objet d'un rapport officiel écrit qui repose, de manière juste et transparente, sur l'exécution des tâches requises.

59. Lors du premier déploiement de policiers au sein d'une composante, le Directeur du personnel de la police s'assure que la hiérarchie commence par remettre à ses subordonnés leurs dossiers d'information contenant la description des tâches, les procédures opérationnelles et d'autres documents pertinents qui leur serviront à élaborer leurs plans de travail en concertation avec leurs

²² Principes directeurs à l'intention du personnel civil fourni par les gouvernements (2015.01), p. 8 et 24 à 27.

²³ Instruction permanente sur la sélection et le recrutement (2011), par. 65.

²⁴ Principes directeurs à l'intention des membres de la Police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (2007.07), par. 112 à 123; Directive de politique (révisée) sur les unités de police constituées (2009.32), par. 78 à 80.1; Instruction permanente sur la sélection et le recrutement, par. 71; Principes directeurs à l'intention du personnel civil fourni par les gouvernements (2015.01), par. 61 à 66.

²⁵ L'évaluation et la notation des agents de la Police des Nations Unies occupant des postes contractuels sont régies par l'instruction administrative [ST/AI/2010/5](#) relative au système de gestion de la performance et de perfectionnement, distinct de la procédure décrite dans la présente section.

supérieurs directs, et leur donne toutes informations utiles dans la semaine qui suit leur arrivée. Les responsables de la police doivent évaluer le comportement professionnel de leurs subordonnés au regard des valeurs fondamentales de l'ONU, des compétences essentielles et, le cas échéant, des compétences de gestion et des compétences spécifiques qu'exige le poste. Lorsqu'un policier hors unités constituées est réaffecté à un nouveau poste au cours d'un cycle semestriel d'évaluation, c'est son premier supérieur hiérarchique qui sera chargé d'établir le bilan à mi-parcours.

60. Il incombe au Directeur du personnel de la police de veiller à ce que les supérieurs hiérarchiques, outre l'obligation qui leur est faite de donner à leurs subordonnés des retours d'informations informels tout au long de leur période de service, réalisent également une évaluation à mi-parcours. Avant de s'y atteler, ils doivent faire part aux agents sous leur responsabilité des commentaires concernant leur comportement des six derniers mois, en insistant plus particulièrement sur tous les points faibles qui appellent des améliorations. En cas de comportement professionnel insatisfaisant, le supérieur hiérarchique et son subordonné doivent élaborer un plan de mise à niveau précisant les objectifs qui ont été convenus, au regard desquels l'agent sera évalué à la fin de sa période de service. Tous les plans de mise à niveau doivent être communiqués, après signature, à l'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police et au Directeur du personnel de la police à des fins d'archivage.

61. Les supérieurs hiérarchiques doivent mener à bien le processus d'évaluation de leurs subordonnés avant la fin de la période de service de ces derniers et attribuer une note à leur comportement professionnel global observé pendant ce laps de temps. Lors de l'évaluation finale, les supérieurs doivent éviter d'utiliser à l'excès l'appréciation « a dépassé les attentes ». Cette notation ne devrait être accordée qu'à des agents qui ont constamment fait plus que ce que l'on attendait d'eux dans l'accomplissement ordinaire de leurs tâches²⁶. Un supérieur hiérarchique qui souhaite attribuer une telle appréciation doit fournir des exemples précis et concrets de réalisations ou de contributions à porter au crédit de l'intéressé dans l'exécution du mandat de la mission. De même, le supérieur hiérarchique qui attribue à un subordonné une appréciation globale qualifiant son comportement professionnel de « partiellement satisfaisant » ou « insatisfaisant » doit fournir des exemples à l'appui de sa décision. L'agent concerné peut engager une procédure d'examen interne pour contester cette notation.

62. Les supérieurs hiérarchiques doivent évaluer le comportement professionnel de leurs subordonnés par rapport à celui de policiers affectés à des postes similaires, regroupés en « catégories fonctionnelles ». Celles-ci sont composées comme suit : « membres et responsables d'un haut commandement », qui dirigent au moins cinq personnes, « agents généralistes » qui accomplissent des tâches ordinaires de police telles que des patrouilles, travaillent pour le centre d'opérations de la police, etc., et les « agents spécialisés », comme les enquêteurs, les analystes, les formateurs, etc. Le Chef de la composante police, le Directeur du personnel de la police et tout le personnel de commandement sont tenus de veiller à ce que les évaluations soient justes et dûment étayées.

63. Tous les mois, un groupe présidé par le Chef de la composante police ou son délégué, le Directeur du personnel de la police et un autre membre du personnel de même rang que le supérieur hiérarchique direct devra se réunir avec l'aide du chef de l'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police pour examiner les dossiers dans lesquels il a été jugé que l'agent a « dépassé les attentes » et déterminer si cette appréciation est justifiée. Le groupe examinera également les contestations relatives aux évaluations²⁷.

²⁶ Instruction permanente sur les évaluations et notations des policiers des Nations Unies (2006.29), par. 5.4.

²⁷ Voir également l'instruction permanente relative aux évaluations et notations des membres de la Police des Nations Unies, à l'intention des policiers hors unités constituées occupant des postes non contractuels

64. Une fois terminées, l'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police doit télécharger toutes les évaluations dans le fichier électronique relatif au personnel que gère le progiciel *Field Support Suite* pour qu'elles puissent être consultées ultérieurement. Le Chef de la composante police peut recommander à la Division de la police les agents qui font partie des 5 % les mieux notés de leur catégorie fonctionnelle, avec leur accord, en vue de leur éventuelle intégration dans le vivier de compétences de la Division (dès qu'il sera établi), en accordant une attention particulière aux agents de sexe féminin. La Division de la police doit en informer l'État Membre dont l'agent est ressortissant. Le vivier de compétences permettra à la Division de la police de repérer les agents particulièrement compétents parmi les profils les plus intéressants à retenir pour de futurs déploiements. Ceux dont le comportement professionnel ne répond pas aux attentes ne seront plus choisis pour être affectés en mission²⁸.

65. Le Directeur du personnel de la police et l'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police doivent veiller à ce que les hauts responsables auxquels incombe la lourde charge de gérer le comportement professionnel de leurs subordonnés, y compris le personnel de commandement des unités de police constituées, comprennent les principes de la planification du travail, des retours d'informations, des examens et des appréciations, et puissent organiser une formation spécifique à cet égard²⁹. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines doit régulièrement rappeler aux commandants des forces de police le caractère continu du processus d'évaluation du comportement professionnel, et en particulier la nécessité de gérer de façon proactive les comportements professionnels insatisfaisants. Elle doit également leur rappeler la manière dont les évaluations doivent être menées à bien et le fait que les notations qu'ils attribuent à leurs subordonnés doivent fidèlement refléter le comportement de l'agent pendant la période d'évaluation.

66. Les commandants des forces de police sont responsables de la conduite et de la discipline du personnel sous leurs ordres, ce qui inclut la prévention des comportements répréhensibles et le signalement de tout manquement allégué.

g) Qualité de vie du personnel

67. Le Directeur du personnel de la police ou son délégué représente la composante police pour tout ce qui touche à la qualité de vie des policiers auprès du Comité de la mission chargé des questions de qualité de vie et des loisirs, s'il existe, que ce soit au siège de la mission ou dans les bureaux régionaux³⁰. Avec l'approbation du Chef de la composante police, le Directeur du personnel désigne un agent qui sera l'interlocuteur privilégié du conseiller pour la lutte contre le VIH/sida et de l'Équipe déontologie et discipline de la mission, ou qui sera nommé coordonnateur et conseiller spécialiste de la problématique hommes-femmes³¹.

68. Il est primordial de répondre aux besoins essentiels qui sont ceux du personnel de la mission en termes de bien-être pour garantir sa qualité de vie. Aussi, le Directeur du personnel de la police s'efforce-t-il, avec le concours du coordonnateur, de faire pleinement respecter les politiques propres à la mission qui touchent à sa qualité de vie, en particulier pour ce qui est des loisirs, des communications et de l'utilisation de vols des Nations Unies, le cas échéant, pour des déplacements effectués au titre d'un congé, ou dans le cadre de loisirs ou autres. Le Directeur du personnel de la

et des responsables des unités de police constituées (conformément aux directives respectives relatives aux policiers hors unités constituées et unités de police constituées).

²⁸ Voir, par exemple, l'Instruction permanente relative à l'évaluation de la capacité opérationnelle des unités de police constituées en vue d'une affectation dans les opérations de maintien de la paix (2012.11) par. 17, et les Principes directeurs à l'intention du personnel civil fourni par les gouvernements (2015.01), par. 16 et 35.

²⁹ Lignes directrices sur le commandement de la police (2015.14), par. 27.

³⁰ Directive générale concernant la qualité de vie et les loisirs (2007.06) et Instruction permanente sur la qualité de vie et les loisirs (2006.05).

³¹ Directive destinée aux Chefs des composantes police (à paraître), par. 52.

police et/ou le coordonnateur doivent en outre s'employer à encourager la mission à répondre aux besoins des policiers qui concernent la qualité de vie. Le Directeur du personnel devra aussi se rendre régulièrement dans les différents secteurs de la mission et organiser périodiquement des réunions avec les commandants des contingents afin d'évaluer le moral du personnel.

69. Le Commandant du contingent des policiers hors unités constituées, qui est désigné par son gouvernement national, est par ailleurs chargé de veiller à la qualité de vie des policiers dans la zone de la mission³². Outre les commandants des contingents, les commandants des unités de police constituées sont pleinement responsables de la qualité de vie des membres de leur unité³³. Le coordonnateur des unités de police constituées s'assure de l'existence de dispositions relatives à la qualité de vie du personnel, conformément au mémorandum d'accord conclu entre le pays fournisseur d'effectifs de police et l'ONU.

h) Procédures de départ

70. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police doit veiller à ce que des procédures soient mises en place pour faciliter le départ, en temps voulu, de tous les membres du personnel de police, en s'assurant notamment que les évaluations et notations ont été dûment effectuées par les supérieurs hiérarchiques, que toutes les fiches de présence ont été remises à la Section des finances ou à la Section des ressources humaines de la mission, et que les agents concernés par des enquêtes en cours, que ce soit en qualité de sujet ou de témoin, ont procédé aux dépositions nécessaires et ne jouent plus aucun rôle dans l'enquête. Le Groupe de la logistique de la police doit vérifier que les agents restituent tout le matériel appartenant à l'ONU qui leur avait été attribué et leur rappeler qu'une partie de l'indemnité de subsistance (missions) due à tout membre du personnel en partance sera retenue et utilisée par la mission pour régler les frais personnels restant dus (pour le téléphone, le kilométrage effectué en dehors du service, etc.). Toutes ces procédures de départ sont établies et gérées par le pôle administratif de la mission, les commandants des contingents étant chargés de s'assurer que les membres des unités de police constituées s'y conforment³⁴. Les rapports d'évaluation du comportement professionnel devront être présentés aux agents à leur départ.

D.6.2 Questions administratives intéressant le personnel

a) Fiches de présence, congés et indemnités³⁵

71. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police facilite la bonne administration des droits de tous les membres du personnel de la police. Elle est chargée de recueillir, notamment auprès du coordonnateur des unités de police constituées, les documents justificatifs relatifs à la présence, aux congés de compensation, aux congés et/ou autres litiges relatifs, par exemple, aux fins de voyage ou dépenses médicales, et de les remettre à la Section des finances ou à la Section des ressources humaines de la mission, selon le cas. Sur la base des fiches de présence

³² Principes directeurs à l'intention des membres de la Police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (2007.07), par. 34, 35 a) et g).

³³ Principes directeurs à l'intention des membres des unités de police constituées affectés à des opérations de paix (2006.15), par. 32, 33 a) et g).

³⁴ Voir également le Guide des procédures financières à l'usage des missions (2011), p. 91.

³⁵ Pour de plus amples informations sur les congés, les droits pécuniaires et la couverture médicale du personnel de police, se reporter, pour les agents et civils occupant des postes contractuels, au Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies; pour les policiers hors unités constituées, aux Principes directeurs à l'intention des membres de la Police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (2007.07), par. 93, 111, 128 à 136 et 143; pour les membres des unités de police constituées, aux Principes directeurs à l'intention des membres des unités de police constituées affectés à des opérations de paix (2006.15), par. 43 à 54, 66 et 68 à 71; voir aussi les Principes directeurs à l'intention du personnel civil fourni par les gouvernements (2015.01), par. 8 et 44 à 52.

transmises par l'Unité, la Section des ressources humaines intègre les données dans le système qui gère les congés et congés de compensation, et la Section des finances établit les états de paie, procède au versement des indemnités, et règle tout litige de nature médicale ou lié aux voyages (concernant les indemnités de subsistance en voyage et les faux frais)³⁶.

72. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police est chargée de mettre en place des procédures d'enregistrement et d'archivage des fiches de présence des agents, sur support électronique ou sur papier. Des copies papier des états de congés de tous les membres du personnel de police doivent être conservées au bureau du Directeur du personnel de la police. Toutes les dispositions, règles et procédures de l'ONU relatives à la classification, à la gestion et à la conservation de ces relevés doivent être strictement respectées.

73. Congés et congés de compensation : Comme indiqué dans leurs directives respectives, les personnels de police occupant des postes contractuels, les policiers hors unités constituées occupant des postes non contractuels³⁷, les membres des unités de police constituées et les experts civils cumulent 2,5 jours de congé par mois de service accompli; ils doivent veiller à ce que toute absence ou congé prévu soit justifié conformément aux règlements de l'ONU relatifs, selon le cas, aux congés, aux congés de compensation et aux arrêts maladie. Les policiers hors unités constituées peuvent également bénéficier d'un congé de compensation dans les conditions prévues par l'instruction permanente propre à la mission, l'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police devant administrer ces droits pour le compte des policiers hors unités constituées et des unités de police constituées. Les congés de compensation sont acquis à raison de 0,2 jour par journée de travail effectuée pour la mission.

74. Indemnités : Les personnels de police peuvent prétendre à diverses indemnités. Ainsi,

- a) Les agents occupant un poste contractuel ont droit à une prime de danger et à une prime de sujétion, conformément au Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies;
- b) Les policiers hors unités constituées ont droit à une indemnité de subsistance (missions) couvrant les dépenses quotidiennes engagées dans le cadre de leur affectation, ainsi qu'à une indemnité d'uniforme/d'habillement;
- c) Les membres des unités de police constituées ont droit à une indemnité journalière en cas de journée ou partie de journée passée dans la zone de la mission, y compris lors d'une permission, ainsi qu'à une indemnité de permission par jour de congé, pour un maximum de 15 jours de congé pris pendant chaque période de six mois;
- d) Les experts civils ont droit à une indemnité de subsistance (missions).

b) Couverture médicale

75. Tous les membres du personnel de la Police des Nations Unies ont accès aux infrastructures médicales de l'ONU. L'Organisation prend également en charge les services médicaux, y compris l'hospitalisation et l'évacuation d'urgence, en cas de maladie ou d'accident survenu au cours du service dans la zone de la mission qui serait imputable aux conditions ou dangers présents sur le lieu d'affectation. La version révisée du Manuel de soutien sanitaire (2015) sert de document de référence pour tous ces aspects des opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales des Nations Unies sur le terrain.

³⁶ Les indemnités dues aux membres des unités de police constituées sont réglées collectivement aux trésoriers des unités de police constituées, à charge pour eux de les reverser aux intéressés.

³⁷ Les Principes directeurs à l'intention des membres de la Police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (2007.07) ont été modifiés par l'instruction administrative 2009-UNHQ-002121 du 9 février 2009 et prévoient à présent 2,5 jours de congé.

c) Avis de perte (NOTICAS)

76. Le décès d'un membre du personnel de police dans la zone de la mission doit être immédiatement signalé au moyen d'un compte rendu d'incident grave soumis par la voie hiérarchique au Chef de la composante police, au Chef de mission et au Centre des Nations Unies pour les opérations et la gestion des crises au Siège de l'ONU, comme le prévoient les procédures obligatoires relatives à l'établissement des rapports de l'ONU³⁸.

77. En cas de décès d'un membre du personnel de la police imputable au service, le Directeur du personnel doit, par l'intermédiaire du Chef de la composante police et avec l'autorisation du Chef de mission, prévenir la Division de la police qui en avise les autorités nationales de l'agent. Le Directeur du personnel de la police se concerte avec le Chef de cabinet de la mission et le Directeur ou le Chef de l'appui à la mission pour tout ce qui concerne les démarches à accomplir au sein de la mission, notamment l'organisation d'un service funèbre et le transport et rapatriement du défunt, ainsi qu'avec la Section des ressources humaines de la mission, qui est chargée d'engager les procédures relatives au traitement des droits à prestations. Si un agent décède en cours de service, alors qu'il se trouvait en dehors de la zone de la mission, le commandant du contingent doit fournir toutes les informations et attestations requises au Directeur du personnel de la police.

d) Demandes d'indemnisation

78. En cas de blessure ou maladie pouvant être considérée comme imputable à l'exercice de ses fonctions officielles, tout membre du personnel de police peut, s'il en résulte une incapacité fonctionnelle permanente ou une invalidité permanente, demander une indemnisation, en ce compris le remboursement des frais médicaux. Dans l'hypothèse où l'intéressé serait frappé d'une invalidité permanente ou viendrait à décéder, le gouvernement du pays fournisseur d'effectifs de police peut présenter une demande d'indemnisation au nom de l'agent ou de ses ayants droit, par le canal de sa mission permanente à New York³⁹. Pour qu'une demande d'indemnisation soumise par un gouvernement puisse être traitée, le chef de la police doit faire parvenir à la Division du budget et des finances des missions un avis de perte dûment signé (NOTICAS)⁴⁰, afin de confirmer que l'incident ayant entraîné l'invalidité permanente ou le décès était lié à la mission et n'était pas la conséquence d'une faute intentionnelle ou d'une négligence grave de la part de l'intéressé. Ces pratiques et procédures s'appliquent à tous les membres du personnel en tenue.

e) Réunions du commandant du contingent et cérémonies de remise des médailles

79. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police est chargée de traiter les demandes adressées par les commandants de contingents sollicitant la tenue de réunions périodiques des contingents ou l'organisation de cérémonies de remise des médailles, comme le prévoient les directives relatives respectivement aux policiers hors unités constituées et unités de police constituées. Elle est tenue, à cet effet, de consulter, par l'intermédiaire du Directeur du

³⁸ Procédure opérationnelle permanente concernant l'établissement de rapports intégrés de missions sur le terrain dirigées par le Département des opérations de maintien de la paix, destinés au Siège de l'Organisation des Nations Unies (2012.01) et Instruction permanente concernant la notification des victimes dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques et de consolidation de la paix (2006.04).

³⁹ Conformément aux résolutions [A/RES/52/177](#) et [A/52/369](#) de l'Assemblée générale et documents y relatifs.

⁴⁰ Voir l'Instruction permanente concernant la notification des victimes dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques et de consolidation de la paix (3 janvier 2006) et la Procédure opérationnelle permanente concernant l'établissement de rapports intégrés de missions sur le terrain dirigées par le Département des opérations de maintien de la paix, destinés au Siège de l'Organisation des Nations Unies (2012.01),

personnel de la police, le Chef de la composante police qui doit donner son accord. Le Directeur du personnel, appuyé par les commandants de contingents, contactera ses homologues de la mission, tels que le Chef de cabinet et le Directeur ou le Chef de l'appui à la mission, pour régler toutes les modalités pratiques relatives aux réunions des contingents et cérémonies de remise des médailles, de manière à pouvoir procéder à l'acquisition du matériel nécessaire à la manifestation (système de diffusion audio), à organiser les transports, les invitations, la restauration, etc.

f) Visites de délégations

80. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police se concerte, par l'intermédiaire du Directeur du personnel de la police, avec la Division de la police pour traiter les demandes de visites sur la zone de la mission formulées par les délégations des pays fournisseurs d'effectifs de police, qu'il s'agisse de visites de reconnaissance et/ou préalables à un déploiement. Ces demandes sont approuvées, dirigées, organisées et/ou coordonnées par la Division de la police. L'Unité précitée, soutenue, le cas échéant, par le Coordonnateur des unités de police constituées, prendra contact avec la Division de la police pour tout ce qui a trait au calendrier de la visite et aux autres conditions préalables⁴¹. En concertation avec le Commandant du contingent concerné, l'Unité coordonnera les aspects opérationnels de la visite, notamment les moyens de transport et les mesures de sécurité et d'hébergement, selon que de besoin.

D.6.3 Gestion des connaissances et bonnes pratiques

81. Le Directeur du personnel de la police, agissant pour le compte du Chef de la composante police, doit veiller à ce que toutes les informations relatives aux activités de la composante soient recueillies, partagées, analysées et diffusées au fur et à mesure au sein de ladite dernière, afin de la doter d'une mémoire institutionnelle, en particulier sur les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience. Il devra notamment désigner un spécialiste des politiques et meilleures pratiques, qui travaillera en collaboration avec l'Unité d'évaluation interne de la composante et le Groupe des politiques et des meilleures pratiques de la mission, le cas échéant, ou avec le Service des politiques et des meilleures pratiques du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions au Siège de l'ONU, et aura ici recours aux outils de partage des connaissances de la base de données sur les pratiques et politiques des opérations de paix. Ce spécialiste sera également chargé de diffuser au sein de la composante police les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience d'autres missions, afin d'éviter toute répétition inutile des efforts.

82. Conformément à la politique de partage des connaissances et de perfectionnement professionnel du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions (réf. 2015.13), le Directeur du personnel de la police doit, à la demande du Chef de la composante police ou d'autres responsables du haut commandement, procéder à des analyses de retour d'expérience ou à des études des enseignements tirés lorsque des événements ou incidents majeurs ont fait des victimes ou en cas de planification d'une nouvelle mission ou de mise en place d'un nouveau processus d'examen, d'attaques contre des soldats de la paix, de réalisation d'importantes économies ou de dépassements budgétaires significatifs ou encore de missions en transition. Il incombe par ailleurs au Directeur du personnel de la police, si le Chef de la composante police lui en fait la demande, de déterminer les paramètres de l'étude des enseignements tirés, d'arrêter la composition de l'équipe, de définir son mandat et de fixer un calendrier pour la présentation de son rapport. Lorsque la mission entreprend une analyse de retour d'expérience ou une étude des enseignements tirés à son échelle, le Directeur du personnel doit être l'interlocuteur privilégié auprès de la direction de la mission et prendra appui, dans ce rôle, sur le spécialiste des

⁴¹ Voir la Directive relative aux visites de reconnaissance des pays contributeurs (2005.06), l'Instruction permanente sur la planification et le déroulement des visites de reconnaissance des pays contributeurs, ainsi que la Directive relative aux visites préalables aux déploiements (octobre 2005).

politiques et des meilleures pratiques. Au plan interne, selon l'objet de l'étude, le Directeur du personnel de la police peut, en concertation avec le Chef de la composante police, confier la préparation de la contribution de la composante au responsable du pôle concerné.

83. L'Unité chargée de la gestion des ressources humaines de la police doit également instituer des procédures garantissant que les Chefs des composantes police et leurs adjoints établissent leurs rapports obligatoires de fin d'affectation et que tous les membres du personnel de police en partance rédigent des notes de passation des fonctions avant d'être transférés ou de quitter la mission. Le spécialiste des politiques et des meilleures pratiques doit en outre soumettre, par l'intermédiaire du Directeur du personnel de la police, un rapport de fin d'affectation qui sera remis au Groupe des politiques et des meilleures pratiques de la mission, le cas échéant, ou à l'Équipe de gestion des connaissances et d'orientation de la Division des politiques, de l'évaluation et de la formation du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions, par courrier électronique adressé à Peacekeeping-BestPractices@un.org; une fois téléchargé dans la base de données (ppdb.un.org), ce rapport pourra ainsi être largement diffusé aux autres missions⁴².

D.6.4 Gestion des dossiers et sécurité de l'information

84. Gestion des dossiers : Le Directeur du personnel de la police est chargé d'établir et de faire approuver par le Chef de la composante police des directives concernant la création, la tenue (sur support papier et/ou sous forme électronique), l'éventuel partage et l'élimination de tous les dossiers de la police. Il doit connaître le système de classement des dossiers des opérations de maintien de la paix et les directives sur les délais de conservation des documents relatifs à ces opérations. Le Directeur du personnel de la police est responsable de la coordination des dossiers administratifs au siège de la composante. Les supérieurs hiérarchiques de tous niveaux sont chargés de la gestion des dossiers de la police produits et tenus à jour dans leur domaine⁴³.

85. Sécurité de l'information : Le Directeur du personnel de la police est chargé de s'assurer que ledit personnel connaisse la teneur de la circulaire du Secrétaire général intitulée « Informations sensibles ou confidentielles : classification et maniement » (ST/SGB/2007/6), et soit au fait des normes qu'elle contient. Tous les documents et dossiers de la composante police qui renferment des informations sensibles doivent être classés, étiquetés, conservés et exploités conformément aux normes de l'ONU⁴⁴. Seul le personnel autorisé doit avoir accès aux informations médicales et disciplinaires, qui sont par nature confidentielles.

86. Il appartient aussi au Directeur du personnel de la police de superviser l'élaboration d'un disque partagé au sein de la mission en vue de gérer et conserver les principaux résultats issus des activités, la correspondance (interne ou externe), les plans de travail, les accords, etc., de la composante, de façon à faciliter l'accès aux informations et éviter qu'elles ne soient perdues. Il doit également veiller à ce que tous les membres du personnel de police aient accès à COSMOS, une plateforme de partage et de stockage des informations en ligne.

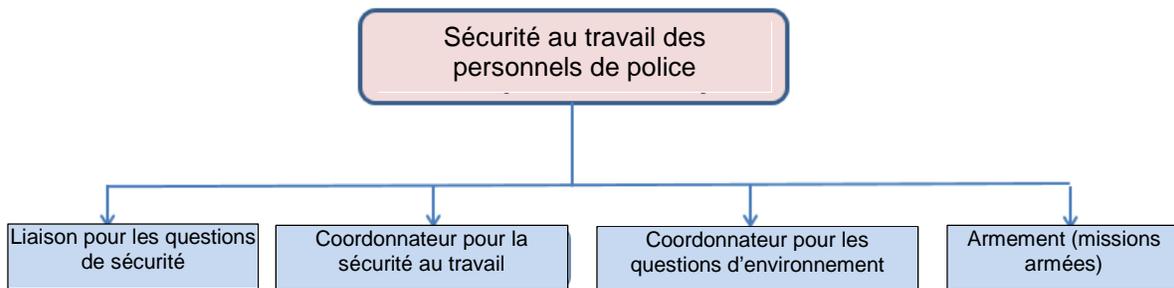
⁴² Voir la Politique de partage des connaissances et de perfectionnement professionnel du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions (2015.13) et la Directive destinée aux Chefs des composantes police (à paraître), par. 74 et 82.

⁴³ Circulaire du Secrétaire général – Gestion des dossiers et des archives de l'Organisation des Nations Unies (ST/SGB/2007/5); Directive sur la gestion des dossiers du Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions (2008.02); Section des archives et de la gestion des dossiers de l'ONU ([archives.un.org/http://archives.un.org/ARMS/](http://archives.un.org/ARMS/)); Guide pratique pour le démarrage des missions (2010.01), p. 47 et 48 (« Gestion de l'information »).

⁴⁴ Circulaire du Secrétaire général – Informations sensibles ou confidentielles : classement et maniement (ST/SGB/2007/6, 12 février 2007).

D.7 Unité chargée de la sécurité, de la sécurité au travail et de l'environnement

87. L'Unité chargée de la sécurité, de la sécurité au travail et de l'environnement de la police peut être investie des fonctions suivantes :



88. Le Directeur du personnel de la police doit désigner un policier chargé de liaison pour les questions de sécurité, qui assurera la coordination avec la Section de la sécurité de la mission pour les questions de sécurité qui concernent le personnel de la composante police, y compris le plan d'évacuation. Le Chef de la composante police et ses délégués demeurent chargés d'élaborer des plans opérationnels de sécurité au niveau de la mission qui prévoient de faire appel aux unités de police constituées pour rétablir la sécurité en cas d'urgence.

89. Questions de sécurité : Tous les membres du personnel des Nations Unies sont responsables de leur propre sécurité et doivent se conformer aux politiques et procédures de sécurité de l'Organisation et de la mission, comme indiqué dans le Manuel de sécurité des Nations Unies. L'agent de liaison pour les questions de sécurité doit cependant rappeler régulièrement au personnel de la composante police les politiques et procédures mises en place dans le cadre du Système de gestion de la sécurité des organismes des Nations Unies, à savoir notamment : respecter les normes minimales de sécurité opérationnelle de la mission (concernant la sécurité sur le lieu de travail, en ce compris les véhicules, les contrôles radio, l'entretien des radios VHF/UHF des véhicules, les trousseaux de premiers secours, l'équipement des véhicules, etc.) et les mesures de sécurité applicables au domicile (hébergement en toute sécurité dans une zone sous surveillance), communiquer systématiquement au Directeur du personnel de la police et à la Section de la sécurité de la mission des coordonnées à jour (adresse personnelle, numéro de téléphone portable et indicatif d'appel radio) permettant d'être joint en cas de situation d'urgence nécessitant le déplacement du personnel dans la zone de la mission ou son évacuation⁴⁵, obtenir les habilitations de sécurité exigées avant d'entreprendre un voyage officiel en formulant une demande écrite ou en utilisant le « Programme d'identification des voyages » (trip.dss.un.org/), connaître les dispositifs médicaux en place dans la zone de la mission et savoir comment y accéder ou les appeler en cas d'urgence, recevoir des alertes du Centre des opérations de sécurité concernant l'évaluation des risques de sécurité/les niveaux de menace, les restrictions de circulation et les problèmes de sécurité dans les logements et les bureaux, être au fait du plan de gestion des crises de la mission ainsi que des procédures qui y sont détaillées concernant le transfert et l'évacuation du personnel, et participer aux exercices de sécurité organisés par la mission⁴⁶.

⁴⁵ La décision de déplacer le personnel de la Police des Nations Unies est prise après concertation entre le responsable désigné, le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de la sûreté et de la sécurité.

⁴⁶ Voir également le Manuel sur les politiques du Département des opérations de maintien de la paix relatives aux dispositifs applicables du système de gestion de la sécurité des organismes des Nations Unies (2011), le Manuel de sécurité des Nations Unies sur les dispositifs à l'échelle du système relatifs à la protection du personnel et des biens des Nations Unies sur le terrain (2006).

90. Tous les mouvements des personnels de police effectués au sein de la mission doivent être autorisés par leurs supérieurs hiérarchiques et communiqués au Directeur du personnel. Les procédures relatives aux mouvements opérationnels doivent respecter les protocoles de sécurité prévus par la mission. Si des membres du personnel de police occupant des postes clefs doivent se déplacer pour mener à bien des activités d'une importance capitale pour la mission, le Directeur du personnel de la police doit demander au Chef de la composante police d'obtenir l'autorisation du responsable désigné ou du Chef de mission.

91. Missions armées : Dans les missions où le port d'armes figure dans le mandat des policiers hors unités constituées, l'agent de liaison pour les questions de sécurité doit aménager et gérer un entrepôt au siège de la mission pour y stocker leurs armes, et s'occuper des questions d'intendance y relatives; il devra, par exemple, inspecter les armes et préparer les documents nécessaires à l'arrivée de contingents dans la zone de la mission et à leur départ ou encore lorsque des policiers hors unités constituées prennent un congé de compensation ou quittent la zone de la mission. Le Chef de la composante police est tenu de donner des consignes indiquant de façon claire et précise où et quand les policiers hors unités constituées peuvent porter des armes à feu, et à quel moment et de quelle manière ils peuvent en faire usage, comment les transporter et les entretenir et dans quelles circonstances le recours à la force est jugé approprié. En outre, le pôle administratif devra apporter son concours à divers égards: il lui faudra proposer des formations aux armes à feu et des séances de tests, veiller à ce que la mission ait les moyens d'entretenir ces armes à feu et aménager un dépôt d'armes sécurisé au siège de la composante police pour les stocker. L'agent de liaison pour les questions de sécurité devra s'assurer que le personnel de la police ait reçu les informations relatives à la sécurité du stockage et du transport des armes, ainsi qu'à l'obligation qui leur est faite de ranger leur arme lorsqu'ils pénètrent dans les locaux de la mission.

92. Sécurité au travail : Les chefs des composantes police peuvent aussi, par l'intermédiaire du Directeur du personnel de la police, proposer que l'agent de liaison pour les questions de sécurité soit nommé coordonnateur en charge de la sécurité de la police au travail et lui confier la tâche de veiller à la sécurité sur le lieu de travail, c'est-à-dire s'assurer que l'équipement et le matériel utilisés par le personnel de la composante police soient manipulés conformément à des procédures et pratiques de travail sûres, rédiger des comptes rendus d'incidents liés à la sécurité au travail, mener des enquêtes sur les incidents liés à la sécurité, établir des rapports de synthèse, notes d'information, etc., sur ces incidents, et prendre part aux travaux du comité de santé et de sécurité professionnelles de la mission pour le compte de la composante police. Le Coordonnateur en charge de la sécurité de la police au travail reçoit également les plaintes ou suggestions d'améliorations du personnel de police concernant la sécurité au travail⁴⁷.

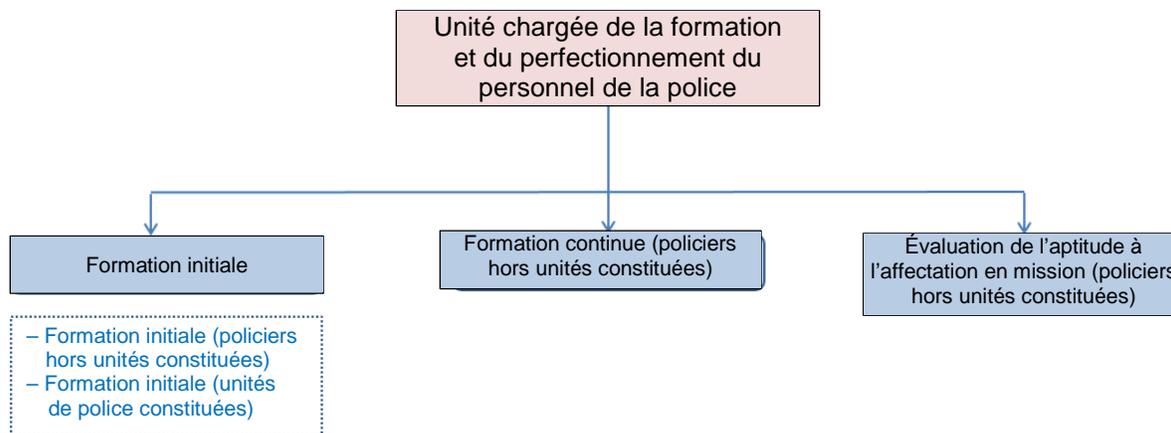
93. Questions d'environnement : Le Directeur du personnel de la police peut aussi demander au Coordonnateur en charge de la sécurité au travail d'être la personne de contact pour les questions relatives à l'environnement et à la gestion des déchets au sein de la composante police, d'assurer la liaison avec le spécialiste/l'unité des questions d'environnement, et de s'occuper des problèmes que pourrait rencontrer ladite composante en la matière. Lors de la planification des différentes activités de la composante police, le Coordonnateur peut en outre conseiller le Directeur du personnel quant aux mesures à prendre pour intégrer le facteur environnemental dans les activités et opérations

⁴⁷ Voir la Politique du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions- en matière de gestion des risques liés à la sécurité du travail sur le terrain (2012.14), l'Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix-Département de l'appui aux missions relative à la notification des incidents (2012.16) et la Directive destinée aux Chefs des composantes police (à paraître), par. 55.

prévues par la mission et éviter ainsi, ou réduire au minimum, l'impact des activités de la police dans la zone de la mission⁴⁸.

D.8. Unité chargée de la formation et du perfectionnement du personnel de la police

94. La structure de l'Unité chargée de la formation et du perfectionnement du personnel de la police se présente généralement comme suit :



95. Dans les missions dotées d'un important effectif de police, la cellule chargée de la formation initiale des policiers est physiquement rattachée à un Centre intégré de formation du personnel des missions, de sorte que son responsable relève à la fois du chef du Centre précité et du Chef de la composante police⁴⁹. Dans les missions dotées d'une présence policière plus modeste, le Chef de la composante police peut charger un policier hors unités constituées de faire office de coordonnateur auprès du Centre intégré de formation du personnel des missions et d'exercer les attributions susmentionnées en plus de ses fonctions habituelles.

D.8.1 Évaluation de l'aptitude à l'affectation en mission effectuée en cours de mission

96. Il incombe à l'Unité chargée de la formation et du perfectionnement de procéder à l'évaluation de l'aptitude à l'affectation en mission dans la zone de la mission où sont déployés des policiers hors unités constituées n'ayant pas encore fait l'objet d'un tel examen – soit parce qu'ils avaient obtenu une permission à titre exceptionnel, soit parce que, tout en étant déjà dans la zone de la mission, ils changent de commandement. Aussi, le responsable de l'Unité doit-il, sous l'autorité du Directeur du personnel de la police, s'assurer qu'il dispose d'un nombre suffisant d'instructeurs habilités par la Division de la police à effectuer ce type d'évaluation. Sous réserve des restrictions propres à chaque mission, les policiers hors unités constituées doivent être évalués dans la semaine qui suit leur arrivée dans la zone de la mission ou leur transfert de commandement à une mission des Nations Unies. Les règles et procédures régissant le déroulement des évaluations de l'aptitude à l'affectation en mission dans les États Membres s'appliquent également à celles effectuées en cours de mission, sauf

⁴⁸ Politique environnementale (2009.06) et Politique de gestion des déchets (2015.06) du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions.

⁴⁹ Si le chef du Centre intégré de formation du personnel des missions peut donner des ordres aux membres du personnel de police qui y sont affectés, le Chef de la composante police continue d'exercer le contrôle opérationnel des policiers en charge de la formation, conformément à la Directive d'orientation du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur l'autorité, le commandement et le contrôle dans le cadre des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2008.04), par. 62.

indication contraire. Le chef de l'Unité chargée de la formation et du perfectionnement du personnel de la police, qui doit être un instructeur habilité à réaliser des évaluations de ce type, ou tout autre formateur agréé auquel le chef de l'Unité a délégué cette tâche, est chargé de procéder aux évaluations de l'aptitude à l'affectation en mission, en coordination avec les commandants des contingents et selon les procédures figurant dans l'Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative à l'évaluation des agents de police appelés à servir dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales des Nations Unies (réf. 2011.18). Les policiers hors unités constituées écartés à l'issue de l'évaluation seront rapatriés aux frais de leur pays contributeur.

97. Le cas échéant, le Coordonnateur des unités de police constituées prendra contact avec la Division de la police pour tout ce qui concerne la gestion du processus d'évaluation de la capacité opérationnelle des membres des unités de police constituées dans la zone de la mission, comme le prévoit l'Instruction permanente relative à l'évaluation de la capacité opérationnelle des unités de police constituées en vue d'une affectation dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2012.11). Les unités de police constituées ou leurs membres écartés à l'issue de l'évaluation seront rapatriés aux frais de leur pays contributeur.

D.8.2 Formation initiale

98. L'accès à la mission passe par la formation initiale; elle doit servir à motiver les policiers et leur permettre d'exécuter leur mandat en faisant preuve d'intégrité, en agissant avec professionnalisme et en respectant la diversité. L'Unité chargée de la formation et du perfectionnement du personnel de la police propose des modules de formation et des sessions d'information sur les activités de la composante police, dans le cadre de la formation initiale que le Centre intégré de formation du personnel des missions organise à l'intention de l'ensemble du personnel des Nations Unies, y compris civil. La cellule chargée de la formation initiale des policiers dispense en outre aux nouveaux arrivants une formation supplémentaire, propre à la police, qui couvre notamment les questions relatives au personnel et à l'administration, à la structure et au cadre opérationnel de la composante police, aux différents rôles de la police dans la zone de la mission ainsi qu'aux exigences en matière d'établissement de rapports⁵⁰.

99. La formation initiale propre à la police doit s'appuyer sur un manuel, de façon à garantir un niveau minimal de qualité. Son contenu doit être régulièrement mis à jour afin de correspondre au mandat de la mission et aux directives pertinentes de l'ONU. Une coordination étroite avec les autres pôles de la composante police et de la mission est nécessaire pour veiller à ce que le contenu de la formation réponde aux besoins liés à l'exécution du mandat.

100. Le Directeur du personnel de la police doit faire en sorte, avec le concours de la cellule chargée de la formation initiale, que tous les nouveaux policiers suivent une formation initiale en cours de mission organisée par le Centre intégré de formation du personnel des missions, afin que tous les membres du personnel de police sachent en quoi consistent la mission et son mandat et se familiarisent avec l'histoire, la culture, les normes sociales, la répartition des rôles traditionnellement dévolus aux femmes et aux hommes et le système juridique de la zone de la mission, comprennent comment fonctionne une mission sur le terrain et quelles sont les politiques des Nations Unies à suivre impérativement concernant, entre autres, les rôles et responsabilités en matière de droits de l'homme, la Politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme, les normes de conduite, l'exploitation et les atteintes sexuelles et la sensibilisation aux questions d'environnement, et qu'ils aient connaissance des problèmes liés à la santé, à la sûreté et à la sécurité de la zone de la

⁵⁰ Formation initiale propre aux missions des Nations Unies : normes minimales pour le personnel des opérations de maintien de la paix (2012).

mission⁵¹. La cellule chargée de la formation initiale doit veiller, durant celle-ci, à expliquer à tous les agents les principaux documents d'orientation de l'ONU et à leur en donner copie, en anglais ou en français; les agents devront indiquer les avoir reçus et compris en signant un formulaire qui sera conservé au secrétariat du Chef de la composante police⁵².

101. Pendant la phase de démarrage d'une mission, lorsqu'il arrive que le Centre intégré de formation des personnels des missions ne soit pas encore pleinement opérationnel, la cellule chargée de la formation initiale de la police doit mettre au point la formation initiale destinée aux nouveaux membres du personnel de police. Il lui faut notamment produire des dossiers d'information relatifs à la formation initiale propres à la mission qui seront distribués aux arrivants. À défaut, une mission peut demander au Service intégré de formation de la Division des politiques, de l'évaluation et de la formation de lui envoyer une équipe itinérante de formation pour aider à former du personnel au maintien de la paix, en particulier lors de l'arrivée d'agents en tenue provenant d'une mission indépendante des Nations Unies⁵³.

D.8.3 Formation continue et plan de développement des compétences

102. L'Unité chargée de la formation et du perfectionnement élabore le plan de développement des compétences de la composante, en concertation avec les chefs des pôles, le Coordonnateur des unités de police constituées et l'Unité chargée de la planification, qui sont chargés de recenser les besoins de formation spécialisée du personnel dans leur chaîne de commandement respective. Elle doit, entre autres, s'assurer que les besoins de la composante police en matière de formation, tels que détaillés dans le plan de développement, soient pris en considération dans le plan de formation de la mission et dûment inscrits au budget⁵⁴.

103. Sur la base du plan de développement des compétences de la composante, l'Unité chargée de la formation et du perfectionnement dispense et/ou organise une formation supplémentaire pour les policiers hors unités constituées, en collaboration avec le Centre intégré de formation du personnel des missions, dans le cadre d'ateliers qui se tiennent régulièrement. Bien que la Section de la sélection et du recrutement de la Division de la police veille à ce que les policiers hors unités constituées envoyés en mission possèdent les compétences requises, la formation suivie en cours de mission permet de consolider certaines compétences particulières ou, si nécessaire, d'augmenter le nombre de policiers disposant d'une compétence ou aptitude particulière. Les missions chargées de tâches de formation et de renforcement des capacités⁵⁵ peuvent proposer aux policiers précités, en coopération avec la police de l'État hôte, un apprentissage plus poussé, axé sur les méthodes à suivre pour dispenser une formation (sessions de formation de formateurs), ainsi que sur des sujets tels que l'observation, les conseils et le tutorat, le renforcement des capacités, ou encore les services de police de proximité. La formation peut également porter sur des questions techniques, comme les enquêtes, les violences à caractère sexuel et sexiste, l'intégration de la problématique hommes-

⁵¹ Formation initiale propre aux missions des Nations Unies : normes minimales pour le personnel des opérations de maintien de la paix (2012). Politique de formation pour l'ensemble du personnel de maintien de la paix des Nations Unies (2010.20), qui inclut la formation initiale. Directive à l'intention des chefs des composantes police (à paraître), par. 75 et 76 (« formation initiale et engagement »), 94 (normes de conduite), 102 (formation initiale en cours de mission sur l'exploitation et les atteintes sexuelles).

⁵² Lignes directrices sur le commandement de la police (2015.14), par. 15.

⁵³ Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative aux équipes itinérantes de formation (2015), portant sur l'organisation de formations préalables au déploiement.

⁵⁴ Voir la Politique de formation pour l'ensemble du personnel de maintien de la paix des Nations Unies (2010.20), annexes 4 et 5.

⁵⁵ Comme indiqué dans les Lignes directrices sur le renforcement et le développement des capacités de police (2015.08).

femmes, la protection de l'enfance ou la protection des civils. La formation doit être adaptée au contexte local afin d'en optimiser l'efficacité et l'impact⁵⁶.

104. Le Coordonnateur des unités de police constituées est chargé d'organiser la formation de ces unités sur des sujets qui leur sont propres comme la protection des intérêts civils, la formation au maniement des armes à feu, les tactiques et techniques policières, le maintien de l'ordre et la formation du personnel de commandement⁵⁷. La formation doit également comprendre un exercice d'harmonisation des opérations des différentes unités de police constituées venant de divers pays afin de tendre à l'uniformité, comme le prévoit la Politique (révisée) sur les unités de police constituées.

105. Des policiers peuvent également être choisis pour participer à des formations se déroulant en dehors de la zone de la mission, dès lors que cela paraît utile pour la mission. Seuls ceux ayant encore au moins six mois de service à effectuer dans la mission peuvent être sélectionnés. Les candidats sont choisis par le Directeur du personnel de la police, en concertation avec le chef de l'Unité chargée de la formation et du perfectionnement.

D.9. Unité chargée des normes professionnelles à l'usage de la police

106. L'Unité chargée des normes professionnelles à l'usage de la police est généralement chargée de superviser le respect des normes et les enquêtes internes.

D.9.1 Respect des normes à l'usage de la police

107. Disposant des pouvoirs qui lui sont conférés par le Chef de la composante police⁵⁸, le Directeur du personnel de la police et l'Unité chargée des normes professionnelles à l'usage de la police, appuyés par les commandants des contingents de policiers hors unités constituées et d'unités de police constituées, doivent faire respecter et appliquer les normes professionnelles et règles de conduite en s'assurant que les agents se conforment pleinement aux consignes et instructions déontologiques et disciplinaires de la mission.

108. L'Unité chargée des normes professionnelles à l'usage de la police a pour tâche de faire en sorte que la composante police ne s'écarte pas des orientations et directives émises par l'ONU, les missions et les Chefs des composantes police pour ce qui concerne les normes professionnelles et le respect des normes de conduite des Nations Unies. Elle s'assure que tous les membres du personnel de police soient conscients de l'obligation qui leur est faite de signaler les manquements présumés, et mène un travail de sensibilisation, tant au sein de la composante que de la collectivité au sens large, quant aux moyens qui peuvent être utilisés pour présenter une plainte et porter des accusations contre le personnel de police. L'Unité chargée des normes professionnelles à l'usage de la police

⁵⁶ Circulaire du Secrétaire général sur la politique de formation et de perfectionnement du personnel (ST/SGB/2009/9); Directives pour l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la formation (Cycle de formation) (2014.13); Politique de formation pour l'ensemble du personnel de maintien de la paix des Nations Unies (2010.20) – document qui décrit le processus permettant de définir en quoi une formation aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies est nécessaire, de la hiérarchiser et d'entreprendre ensuite l'élaboration, la budgétisation, la mise en œuvre et l'évaluation de cette formation pour répondre aux besoins stratégiques de la mission; Directive destinée aux chefs des composantes police (à paraître), par. 77 (« Ateliers de formation »).

⁵⁷ Directive de politique (révisée) sur les unités de police constituées (2009.32), par. 52 et 104. En collaboration avec la Division de la police, le Service de l'informatique a mis au point un programme normalisé préalable au déploiement couvrant ces sujets à l'intention des pays fournisseurs d'effectifs de police déployant des unités de police constituées; ce programme est disponible sur le portail de ressources sur le maintien de la paix de l'ONU (<http://research.un.org/FPUPackage>).

⁵⁸ Directive destinée aux chefs des composantes police (à paraître), par. 47 (« faute mineure »), 65 (« normes relatives aux droits de l'homme ») et 97 à 102 (normes de conduite; discipline; faute).

veille à ce qu'il soit rapidement donné suite aux plaintes du public faisant état de doléances à l'égard du personnel de police ou de fautes qu'il aurait commises. Elle doit aussi rappeler régulièrement aux responsables du haut commandement de la police, y compris les chefs des pôles et les commandants des contingents, qu'ils sont de surcroît tenus en permanence, en leur qualité de responsables de haut rang, de défendre et faire respecter les normes de conduite et la politique de tolérance zéro des Nations Unies en ce qui concerne l'exploitation et les atteintes sexuelles, au regard desquelles le fait de ne pas donner suite aux plaintes constitue en soi une violation des droits justifiant des mesures disciplinaires et le rapatriement des agents concernés⁵⁹.

109. L'Unité chargée des normes professionnelles à l'usage de la police travaille en étroite collaboration avec l'Équipe déontologie et discipline de la mission ou avec le coordonnateur des questions disciplinaires et/ou, le cas échéant, l'interlocuteur de la mission chargé des problèmes d'exploitation et d'atteintes sexuelles, dans le but d'élaborer sans cesse de nouvelles mesures préventives pour la composante police afin de réduire concrètement le risque d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Elle agit également aux côtés de l'Équipe déontologie et discipline, de l'interlocuteur chargé des problèmes d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ou d'autres sections de la mission, lors des évaluations de risques au niveau de la mission en vue de déterminer les facteurs qui pourraient faciliter l'exploitation et les atteintes sexuelles ou autres types de fautes ou manquements commis par le personnel de police, et de mettre au point des mesures visant à atténuer ces risques – système de surveillance autour de zones interdites d'accès, inspection des camps des contingents, ou protection des personnes ayant dénoncé certains agissements, par exemple. Elle assure également la coordination et l'échange d'informations avec la composante militaire et la composante droits de l'homme pour tout ce qui a trait aux violations des droits de l'homme, en ce compris les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

D.9.2 Unité d'enquête interne de la police⁶⁰

110. L'Unité chargée des normes professionnelles à l'usage de la police est secondée par une Unité d'enquête interne de la police qui peut, sur instruction du Chef de la composante police et sous la direction et l'autorité du Chef de mission, enquêter sur des allégations de faute, conformément aux procédures en vigueur et dans le plein respect de la légalité et des principes de confidentialité. En outre, l'Unité d'enquête interne coordonne les informations relatives aux allégations portées à sa connaissance et celles issues des investigations menées, et les partage avec l'Équipe déontologie et discipline ou le coordonnateur chargé de ces questions, selon la mission. Au terme de son enquête, elle rédige un rapport écrit dûment étayé qui doit, si possible, exposer ses constatations concernant les faits que les investigations ont permis d'établir et formule une conclusion quant à l'existence ou non d'une faute. Ce rapport est ensuite transmis à l'Équipe déontologie et discipline de la mission pour examen, le Chef de mission devant ensuite décider des éventuelles mesures à prendre.

111. Toutes les informations relatives aux allégations de faute portées à la connaissance de l'Unité d'enquête interne de la police et aux résultats issus de ses investigations doivent être communiquées à l'Équipe déontologie et discipline ou au coordonnateur chargé de ces questions dans la mission, afin qu'elles puissent être saisies et enregistrées dans le Système de suivi des fautes professionnelles que gère le Département de l'appui aux missions. Elles seront partagées avec la Division de la police, qui les prendra en considération lors de l'examen de dossiers de candidature

⁵⁹ Circulaire du Secrétaire général intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » ([ST/SGB/2003/13](#)); Circulaire du Secrétaire général intitulée « Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir » ([ST/SGB/2008/05](#)); Code de conduite pour les responsables de l'application des lois (1979).

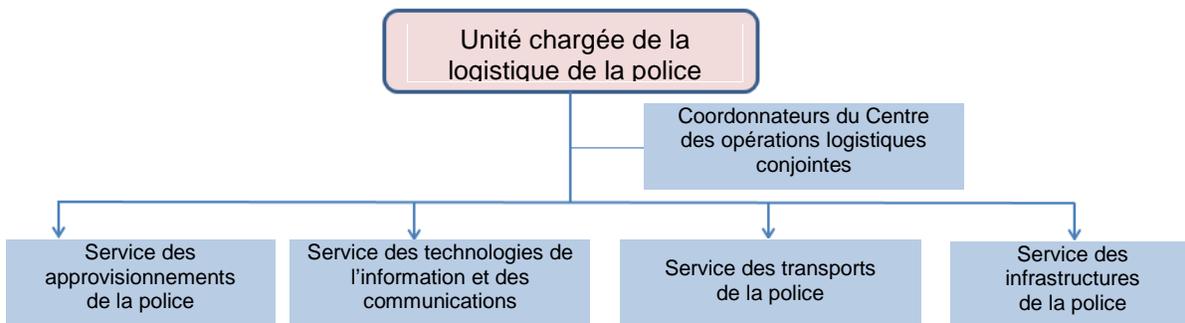
⁶⁰ L'Unité d'enquête interne de la police est distincte du Groupe d'enquête du pôle opérations de la composante police, comme indiqué dans les Lignes directrices sur les opérations de police, par. 58.

soumis par les États Membres ou aux fins de la vérification des antécédents et références des agents pressentis pour de futurs déploiements⁶¹.

112. Le cas échéant, et sur demande concertée du Chef de mission et du Chef de la composante police, les membres de l'Unité d'enquête interne de la police peuvent également se joindre aux équipes d'intervention immédiate constituées au sein des missions pour recueillir et conserver des éléments de preuve sur des cas d'allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Dans les mêmes conditions, ils peuvent aussi être invités à participer ou à contribuer aux enquêtes menées par d'autres entités de la mission, comme l'Unité spéciale d'investigation ou le Bureau des services de contrôle interne.

D.10. Unité chargée de la logistique de la police

113. L'Unité chargée de la logistique de la police comprend différents services ainsi qu'un agent qui partage les bureaux du Centre des opérations logistiques conjointes de la mission. Elle est organisée comme suit :



D.10.1 Élaboration d'un plan logistique annuel

114. Le Chef de l'Unité chargée de la logistique de la police élabore chaque année, en consultation avec les autres chefs de pôles, un plan de soutien logistique pour la composante police, en tenant compte des principaux plans des autres pôles de la composante, tels que le plan de déploiement et le cadre de budgétisation axée sur les résultats de la mission. Le plan logistique doit appuyer à la fois les activités opérationnelles menées par les autres pôles dans le cadre du concept général d'opérations de la police, et les arrivées et départs des personnels de police, y compris les unités de police constituées. Il donne à la Division de l'appui à la mission une vue d'ensemble du déploiement de policiers hors unités constituées dans toute la zone de la mission, qui lui indique notamment le nombre total de policiers réellement présents chaque mois dans ladite zone et leur localisation au siège de la mission et dans les régions, ainsi que leurs besoins logistiques comme expliqué ci-après. Le plan peut également préciser le déploiement et l'emplacement de toutes les unités de police constituées et détailler leurs besoins en termes d'approvisionnement et d'infrastructures, conformément au mémorandum d'accord signé entre les pays fournisseurs d'effectifs de police et l'ONU. Le Chef de l'Unité chargée de la logistique de la police devra veiller à ce que le plan réponde comme il se doit à l'obligation de soutien et aux besoins opérationnels des policiers hors unités constituées et des unités de police constituées.

⁶¹ Instruction permanente sur la sélection et le recrutement (2011), par. 73 et Principes directeurs à l'intention du personnel civil fourni par les gouvernements (2015.01), par. 16.

115. L'Unité chargée de la logistique de la police examine systématiquement les plans de logistique et de soutien de la composante police et les revoit si nécessaire pour tenir compte de modifications apportées au mandat de la mission ou d'une réduction des effectifs. Elle élabore en outre des plans logistiques d'urgence pour faire face aux situations nouvelles et coordonne les besoins logistiques avec le Centre des opérations logistiques conjointes, comme décrit plus en détail ci-après.

D.10.2 Besoins et coordination logistiques

116. Besoins des policiers hors unités constituées, des experts civils de la police et des civils : Le Chef de l'Unité chargée de la logistique est chargé, par l'intermédiaire des chefs de ses différents services, de pourvoir aux besoins logistiques de l'ensemble du personnel de police déployé dans la zone de la mission, y compris dans les régions/secteurs. L'Unité précitée doit coordonner son action avec celle de la Division de l'appui à la mission afin de fournir le matériel et les infrastructures nécessaires pour répondre aux besoins opérationnels, que ce soit à titre individuel, commun ou partagé, notamment en termes de moyens de communication (ordinateurs et radios en particulier), de flotte de véhicules, de photocopieuses, de climatiseurs, de groupes électrogènes, etc. Durant la phase de démarrage d'une composante, l'Unité doit également prévoir des infrastructures de base telles que des bâtiments/bureaux ou des structures préfabriquées (conteneurs, par exemple) répondant aux normes minimales de sécurité opérationnelle.

117. En concertation avec les chefs des pôles de la composante, les services de l'Unité chargée de la logistique de la police recensent les besoins de la police et se mettent en rapport avec le Centre des opérations logistiques conjointes et, si nécessaire, d'autres services d'appui à la mission. L'agent de l'Unité détaché auprès dudit Centre conseille son responsable sur les dispositifs d'appui nécessaires, y compris pour tout ce qui concerne les problèmes quotidiens propres aux unités de police constituées et policiers hors unités constituées. Le Centre, qui doit administrer et répartir les ressources de la mission, examine, hiérarchise et gère les demandes des composantes de la mission en matière d'appui logistique, détermine leur importance respective et les traite en fonction de ce qui est disponible dans la zone de la mission au moment de la demande et des priorités opérationnelles de celle-ci. Après approbation du Directeur ou du Chef de l'appui à la mission, les agents du Centre se concertent avec les Services d'appui intégré et leur donnent des ordres d'exécution.

118. Le Directeur du personnel de la police et le Directeur ou le Chef de l'appui à la mission décident ensemble comment répartir le matériel entre tous les membres du personnel de la mission sur la base des ratios prédéfinis qui figurent dans le Manuel des coûts et coefficients standard de 2005 du Département des opérations de maintien de la paix, en les ajustant pour tenir compte des priorités et réalités de la mission. Les coefficients de répartition, dont le but est d'assurer l'égalité entre les composantes de la mission, sont les suivants :

- a) Véhicules : un véhicule pour 2,5 policiers hors unités constituées (opérations) ou 4,5 policiers hors unités constituées (administration);
- b) Ordinateurs : un ordinateur de bureau par policier hors unités constituées et un ordinateur portable pour cinq policiers;
- c) Imprimantes de bureau : une imprimante pour quatre ordinateurs de bureau;
- d) Radios portables : une radio par policier hors unités constituées.

119. Matériel professionnel des policiers hors unités constituées : Le Directeur du personnel de la police doit s'assurer auprès du Chef de l'Unité chargée de la logistique que la Division de l'appui à la mission fournisse aux policiers hors unités constituées la tenue vestimentaire minimale, notamment un béret bleu, des casquettes, un insigne de casquette, un foulard et six écussons d'épaule à porter sur la chemise ou la veste de l'uniforme. Il doit également vérifier auprès du Chef de l'Unité chargée de la logistique que les nouveaux policiers hors unités constituées arrivent dans la zone de la mission avec l'équipement minimum, qui comprend un uniforme de police, le symbole d'identification nationale (écusson à porter sur la chemise et sur la veste de l'uniforme), ainsi qu'avec des armes de poing en

bon état et les munitions mises à disposition par le pays fournisseur d'effectifs de police en missions armées. Le Directeur du personnel doit, en liaison avec les différentes unités de la mission, s'assurer que celle-ci dispose d'un stock suffisant d'équipements de protection individuelle⁶².

120. Unités de police constituées et matériel appartenant aux contingents : Les questions relatives au matériel appartenant aux contingents des unités de police constituées sont principalement du ressort du Chef de la composante police ou de ses délégués, du Coordonnateur des unités de police constituées ainsi que de leurs commandants, qui travaillent directement avec le Groupe du matériel appartenant aux contingents de la mission pour ce qui concerne les inspections du matériel et les contrôles effectués périodiquement pour s'assurer de leur état de préparation opérationnelle. Le service du Coordonnateur des unités de police constituées détache un de ses agents auprès du Groupe du matériel appartenant aux contingents et de l'Unité chargée de la logistique afin qu'il donne aux inspecteurs du matériel appartenant aux contingents des conseils techniques et facilite les échanges d'informations entre le Groupe et la Division de la police au sujet des résultats des inspections. Le Chef de l'Unité chargée de la logistique, le Directeur du personnel de la police et le Chef de la composante police doivent être tenus informés, en toutes circonstances, des questions qui concernent le matériel appartenant aux contingents des unités de police constituées, telles que l'état, la qualité et les dysfonctionnements dudit matériel qui pourraient avoir une incidence sur les capacités opérationnelles des unités. Le Coordonnateur des unités de police constituées assure la liaison avec le Groupe de coordination des unités de police constituées de la Division de la police, qui est en contact avec les pays fournisseurs d'effectifs de police pour remédier à tout problème. Le Directeur du personnel de la police et l'Unité chargée de la logistique peuvent apporter au Coordonnateur des unités de police constituées l'appui administratif et technique nécessaire à cet égard⁶³.

121. Le Chef de l'Unité chargée de la logistique et/ou le Coordonnateur des unités de police constituées doit également, en coordination avec le Centre des opérations logistiques conjointes, s'assurer que les unités de police constituées qui, après avoir été placées sous le commandement d'une organisation régionale relèvent ensuite d'une opération dirigée par l'ONU reçoivent les fournitures et le soutien voulus. Après le transfert de commandement, les contingents des unités de police constituées peuvent bénéficier d'un certain délai pour se procurer les moyens logistiques nécessaires et remplir les conditions exigées pour ce type de formation.

122. Unités de police constituées et matériel fourni par l'ONU : Le Coordonnateur des unités de police constituées et les commandants de ces unités ou leurs délégués peuvent prendre directement contact avec le Centre des opérations logistiques conjointes pour obtenir du matériel de l'ONU, comme des rations, de l'eau et du carburant, et bénéficier d'un appui et de services, notamment en termes de réapprovisionnement et de ravitaillement, selon les modalités prévues dans le mémorandum d'accord signé avec le pays fournisseur d'effectifs de police.

123. Mouvements des unités de police constituées (déploiements, rotations, réaffectations et rapatriement) : Les questions relatives aux mouvements des unités de police constituées et du matériel appartenant aux contingents, notamment à destination/en provenance de zones de mission, entre ces zones et en leur sein, sont du ressort du Coordonnateur des unités de police constituées, qui travaillera ici en collaboration avec la Section de la sélection et du recrutement de la Division de la police et de la Section du contrôle des mouvements; tous les mouvements d'unités et de matériels

⁶² Principes directeurs à l'intention des membres de la Police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (2007.07).

⁶³ Voir également le Manuel (2014) des règles et procédures régissant les remboursements et le contrôle relatif au matériel appartenant aux forces militaires ou de police des pays qui participent aux opérations de maintien de la paix (Manuel relatif au matériel appartenant aux contingents) – chap. 3 (processus de vérification du matériel appartenant aux contingents et d'établissement de rapports) et chap. 10 (responsabilités du Chef de la composante police, du Directeur ou du Chef de l'appui à la mission et du commandant du contingent); Directive de politique (révisée) sur les unités de police constituées (2009.32), par. 73, 76, 77 et 79 à 90.

devront respecter les procédures décrites dans le Manuel du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relatif au contrôle des mouvements.

D.10.3 Gestion de l'actif

124. L'Unité chargée de la logistique est tenue d'assurer la traçabilité du matériel appartenant à l'ONU affecté aux membres de la police et de garantir la mise en œuvre des responsabilités y afférentes; elle doit aussi veiller à ce que le personnel comprenne les procédures de gestion du matériel de la mission et s'y conforme, en particulier pour ce qui touche au principe de responsabilité et à l'obligation de prendre soin du matériel fourni. Tous les membres du personnel de police ayant reçu du matériel appartenant à l'ONU grâce à l'Unité précitée doivent signer un formulaire dans lequel ils en accusent réception et s'engagent à en prendre soin pendant la durée de leur service. Les hauts responsables ou un membre du personnel désigné au sein des sections/unités peuvent également signer le formulaire en question et prendre en leur nom du matériel destiné à être utilisé par l'ensemble de l'unité ou de la section (par exemple des photocopieurs, télécopieurs ou climatiseurs). La dégradation, le bris ou la perte de matériel appartenant à l'ONU doivent être signalées par les voies appropriées. L'Unité chargée de la logistique se doit également de faciliter les inspections effectuées périodiquement par le Service de gestion du matériel de la mission aux fins de vérifier physiquement la présence et l'emplacement dudit matériel⁶⁴.

D.10.4 Achats

125. Seule la Section des achats de la Division de l'appui à la mission est habilitée à acquérir du matériel et des services pour les composantes de la mission, et seul le Directeur ou le Chef de l'appui à la mission et ses délégués sur le terrain ont le pouvoir d'engager des ressources financières de l'ONU à quelque fin que ce soit, y compris de prendre des dispositions contractuelles pour l'exploitation de ressources locales. Lorsque l'Unité chargée de la logistique de la police présente au Centre des opérations logistiques conjointes une demande de fournitures ou de services non disponibles dans le stock de la mission, la demande peut être transmise à la Section des achats de la mission qui l'examinera et prendra les mesures nécessaires, sous réserve que les articles demandés soient budgétisés. Les agents de l'Unité chargée de la logistique doivent être conscients des délais requis pour obtenir les articles souhaités.

E. DÉFINITIONS

Budgétisation axée sur les résultats :

Cadre de planification stratégique qui met en avant les objectifs concrets, les réalisations escomptées et les indicateurs de succès pour l'attribution des ressources. En tant que telle, la budgétisation axée sur les résultats vise à passer d'une comptabilisation des produits (c'est-à-dire les activités) à une comptabilité des résultats (indicateurs de succès).

Centre des opérations logistiques conjointes :

Structure de coordination intégrée au sein de la Division de l'appui à la mission, composée de civils ainsi que de responsables militaires et de la police chargés de la planification logistique, qui fournit à toutes les composantes de la mission, de même qu'à d'autres entités de la zone de la mission,

⁶⁴ Voir également le Manuel de gestion des biens du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions (2006.22).

	appartenant ou non à l'ONU, un point unique de coordination pour les demandes de soutien logistique.
Centre intégré de formation du personnel des missions :	Composé de civils, de policiers et de militaires, il est chargé de dispenser des services de formation à l'ensemble du personnel de la mission.
Civil :	Fonctionnaire international ou national qui ne fait pas partie du personnel en tenue, c'est-à-dire qui n'est ni membre de la police ni militaire.
Composante police :	Ensemble des membres de la Police des Nations Unies dans une mission donnée, comprenant les policiers hors unités constituées, les équipes de police spécialisées et/ou les unités de police constituées.
Contingent :	Personnel et matériel des unités constituées mises à disposition par un pays fournisseur d'effectifs de police et déployées dans la zone de la mission aux termes d'un mémorandum d'accord conclu entre l'ONU et ledit pays pour la location du matériel et la fourniture de services au personnel.
Directeur de l'appui à la mission/Chef de l'appui à la mission :	Responsable civil de la Division de l'appui à la mission, en charge de l'ensemble des services administratifs et services d'appui de la mission.
Directive :	Instruction, ordre ou commandement officiel destiné à un haut responsable désigné d'une mission menée dans le cadre d'une opération de maintien de la paix des Nations Unies. Les directives peuvent être émises, par exemple, par le Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix à l'intention des représentants spéciaux du Secrétaire général, des commandants de la force et des chefs de la police.
Division de la police :	Comprend la Section de la sélection et du recrutement, la Section de la gestion des missions et de l'appui et la Section des politiques stratégiques et du renforcement des capacités, située au siège de l'ONU, ainsi que la Force de Police permanente, basée à Brindisi (Italie).
Enseignements tirés :	Enseignements tirés de mesures, de projets et d'opérations et qui sont appliqués ou pris en compte. Ces enseignements peuvent être positifs ou négatifs, dans la mesure où il peut être recommandé de reproduire une approche ou de l'éviter.
Équipe de police spécialisée :	Groupe d'experts dans un domaine spécialisé de la police détachés auprès de l'Organisation des Nations Unies par un État Membre ou un groupe d'États Membres à la demande du Secrétaire général.
Faute :	Non-respect des Normes de conduite des Nations Unies, y compris de la législation de l'État hôte. La faute peut être qualifiée de « grave », sans que cela ait toutefois d'incidence sur l'obligation faite à tous les individus ayant commis quelque faute que ce soit de répondre de leurs actes.
Force de police permanente :	Section de la Division de la Police des Nations Unies rapidement mobilisable, chargée d'appuyer les composantes police des missions dans l'accomplissement de leur mandat de police grâce au déploiement de personnel ayant des compétences spécialisées pour des affectations de durée

	variable.
Instruction permanente/ procédure opérationnelle permanente :	Instruction à caractère permanent indiquant comment mettre en œuvre une tâche, un processus ou une activité spécifique ou comment obtenir un résultat souhaité. Elle met en avant les bonnes pratiques ou les étapes que l'institution estime devoir être suivies, sauf s'il en est décidé autrement. Il est obligatoire de s'y conformer.
Intégration :	Processus par lequel un candidat retenu est affecté à une mission. Il consiste notamment à déterminer la classe de salaire, à soumettre l'offre d'emploi ou la demande de détachement, à vérifier l'aptitude médicale du candidat, à organiser son voyage et à prévoir sa participation aux programmes d'orientation et de formation requis.
Lignes directrices :	Tout document qui n'est pas une politique ou une instruction permanente et donne des orientations sur une tâche, un processus ou une activité spécifique; il peut s'agir de manuels, guides, outils ou autres instructions similaires. Il doit être clairement précisé dans et tout au long du document qu'il convient de s'y conformer.
Matériel appartenant aux contingents :	Tout matériel de la police appartenant à un État Membre qui est acheminé dans la zone de la mission avec l'accord préalable du Siège de l'ONU et dont ledit État a l'intention de demander le remboursement en application d'un mémorandum d'accord conclu entre l'ONU et le pays fournisseur d'effectifs de police pour la location du matériel et la fourniture de services au personnel.
Mission politique spéciale :	Opération dirigée par le Département des affaires politiques.
Normes de conduite :	Normes de conduite adoptées par l'Organisation des Nations Unies à l'intention de son personnel, telles que définies dans les règlements, règles ou autres textes administratifs de l'ONU, ainsi que dans l'engagement et la déclaration des experts en mission. Elles incluent l'obligation de respecter les lois de l'État hôte.
Opération de maintien de la paix :	Opération dirigée par le Département des opérations de maintien de la paix.
Personnel de police :	Police des Nations Unies organisée dans le cadre d'une opération de paix, comprenant des policiers hors unités constituées, des équipes de police spécialisées et/ou des unités de police constituées.
Policier hors unités constituées :	Membre de la police ou d'un autre service d'application des lois détaché auprès de l'ONU par les gouvernements des États Membres à la demande du Secrétaire général.
Prise en compte de la problématique hommes- femmes :	Évaluer les incidences pour les femmes et pour les hommes de toute action envisagée, notamment dans la législation, les politiques ou les programmes, dans tous les secteurs et à tous les niveaux. Il s'agit d'une stratégie visant à incorporer les préoccupations et les expériences des femmes aussi bien que celles des hommes dans l'élaboration, la mise en œuvre, la surveillance et l'évaluation des politiques et des programmes dans tous les domaines – politique, économique et social – de manière que les femmes et les hommes bénéficient d'avantages

égaux et que l'inégalité ne puisse se perpétuer. Le but ultime est d'atteindre l'égalité entre les sexes.

Renforcement des capacités : Mesures visant à renforcer les aptitudes, ressources et relations et à faciliter les conditions nécessaires pour agir efficacement afin d'atteindre l'objectif fixé. Le renforcement des capacités cible les individus, les institutions et les conditions propres à faciliter leurs activités.

Unité de police constituée : Unité de police mobile homogène, chargée d'apporter un appui aux opérations des Nations Unies et de veiller à la sûreté et à la sécurité du personnel et des missions des Nations Unies, œuvrant principalement dans le domaine du maintien de l'ordre public.

F. RÉFÉRENCES

Pour plus d'informations, une liste complète des documents d'orientation et documents directifs de l'Organisation des Nations Unies figure à l'annexe A.

G. SUIVI ET CONFORMITÉ

Le Conseiller pour les questions de police et le Directeur de la Division de la police, ainsi que le Chef de la composante police des opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales, sont chargés de veiller au respect et à la mise en œuvre des présentes Lignes directrices.

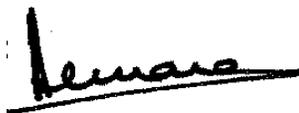
H. CONTACT

Le Chef de la Section des politiques stratégiques et du renforcement des capacités de la Division de la Police, Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité, Département des opérations de maintien de la paix, est le principal point de contact pour toutes les questions relatives aux présentes lignes directrices, y compris pour leur révision.

I. HISTORIQUE

Le présent document annule et remplace les Principes directeurs à l'intention des membres de la Police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (réf. 2007.07) et les autres documents d'orientation antérieurs relatifs aux fonctions administratives régissant les policiers hors unités constituées.

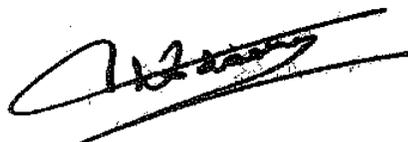
SIGNATURE POUR VALIDATION :

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Lemaire", written over a horizontal line.

DATE D'APPROBATION :

03/01/2017

SIGNATURE POUR VALIDATION :

A handwritten signature in black ink, appearing to be "Lemaire", written over a horizontal line.

DATE D'APPROBATION :

09/01/2017

Normes de conduite des Nations Unies, violations et enquêtes

- Engagement et déclaration des experts en mission
- Mémoire d'accord type entre l'Organisation des Nations Unies et les pays fournisseurs d'effectifs de police (A-C.5-69/18)
- Politique du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative à l'application du principe de responsabilité en matière de déontologie et de discipline dans les missions du Département des affaires politiques (réf. 2015.10)
- Circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels ([ST/SGB/2003/13](#))
- Circulaire du Secrétaire général sur la « Protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » ([ST/SGB/2005/21](#))
- Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur le renforcement de la fonction d'investigation à l'Organisation des Nations Unies, annexe III : Lignes directrices uniformes en matière d'enquête ([A/58/708](#))
- Directives du Département des opérations de maintien de la paix relatives aux affaires disciplinaires impliquant des membres de la police civile et des observateurs militaires (DPKO/CPD/DDCPO/2003/001)
- Directive du Département des opérations de maintien de la paix sur le harcèlement sexuel dans les missions de maintien de la paix et autres missions des Nations Unies (DPKO/CPD/DSHCPO/2003/002)
- Directive du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative aux commissions d'enquête (réf. 2008.23)
- Procédure opérationnelle permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur les commissions d'enquête (réf. 2011.05)
- Principes directeurs du Département des opérations de maintien de la paix à l'intention des membres de la Police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (réf. 2007.07), *en cours de révision*
- Politique (directive révisée) du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur les unités de police constituées dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2009.32), *en cours de révision*
- Code de conduite pour les responsables de l'application des lois (1979)
- Télégramme chiffré 1612, Cadre d'évaluation des responsabilités et obligations de signalement en matière de déontologie et de discipline dans les missions sur le terrain (juillet 2014)
- Politique du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative à l'application du principe de responsabilité en matière de déontologie et de discipline dans les missions du Département des affaires politiques (réf. 2015.10, août 2015)

Décès imputable au service

- Guide des mesures à prendre en cas de décès imputable au service de la Division de la gestion et du Bureau de la gestion des ressources humaines, 2011
- Procédure opérationnelle permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions concernant l'établissement de rapports intégrés de missions sur le terrain dirigées par le Département des opérations de maintien de la paix, destinés au Siège de l'Organisation des Nations Unies (réf. 2012.01)
- Instruction permanente concernant la notification des victimes dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques et de consolidation de la paix (réf. 2006. 4), *en cours de révision*

Environnement

- Politique environnementale du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions applicable aux missions des Nations Unies sur le terrain (réf. 2009.06)
- Directives environnementales du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions applicables aux missions des Nations Unies sur le terrain
- Politique du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions de gestion des déchets applicable aux missions des Nations Unies sur le terrain (réf. 2015.06)

Établissement de rapports

- Procédure opérationnelle permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions concernant l'établissement de rapports intégrés de missions sur le terrain dirigées par le Département des opérations de maintien de la paix, destinés au Siège de l'Organisation des Nations Unies (Réf. 2012.01, avril 2012)
- Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions concernant la notification des victimes dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques et de consolidation de la paix (Réf. 2006.04), *en cours de révision*

Évaluations et notations en cours de mission

- Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative à l'évaluation des agents de police appelés à servir dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales des Nations Unies (réf. 2011.18)
- Politique (directive révisée) du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur les unités de police constituées dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2009.32)
- Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative à l'évaluation de la capacité opérationnelle des unités de police constituées en vue d'une affectation dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2012.11)
- Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur les évaluations et notations des policiers des Nations Unies (DPKO/PD/2006/11132, réf. 2006.29)

Gestion des dossiers

- Circulaire du Secrétaire général – Gestion des dossiers et des archives de l'Organisation des Nations Unies ([ST/SGB/2007/5](#))
- Circulaire du Secrétaire général – Informations sensibles ou confidentielles : classement et maniement ([ST/SGB/2007/6](#))
- Directive du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur la gestion des dossiers (réf. 2008.02)

Immunité

- Circulaire du Secrétaire général sur le Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission ([ST/SGB/2002/9](#))
- Modèle de mémorandum d'accord entre l'Organisation des Nations Unies et le Gouvernement de [pays X] fournissant des ressources à [l'opération de maintien de la paix des Nations Unies] (Manuel de 2014 relatif au matériel appartenant aux contingents)
- Résolution [62/63](#) de l'Assemblée générale sur la responsabilité pénale des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des experts en mission (janvier 2008)
- Résolution [63/119](#) de l'Assemblée générale sur la responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies (janvier 2009)

Inspections et évaluations

- Politique générale du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative aux évaluations internes et aux inspections de la Police des Nations Unies (réf. 2012.13)

Médias

- Directives concernant les médias à l'attention des fonctionnaires des Nations Unies (annexées au document DPI/2354, 16 juillet 2001)

Planification

- Principes directeurs du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur la planification, au niveau des composantes, des questions relatives aux institutions garantes de l'état de droit et de la sécurité et Guide des outils de planification y relatif (réf. 2012.03)
- Politique d'évaluation et de planification intégrées (avril 2013)
- Lignes directrices du Département des opérations de maintien de la paix, du Département de l'appui aux missions et du Département des affaires politiques relatives au concept de la mission (réf. 2014.04)

Planification des activités de transition et/ou liquidation

- Politique générale de l'ONU concernant les périodes de transition dans le cadre d'une réduction des effectifs ou du retrait des missions des Nations Unies (4 février 2013)
- Manuel du Département de l'appui aux missions relatif à la liquidation des missions (réf. 2012.18)

Problématique hommes-femmes

- Directives du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions à l'intention des conseillers et des coordonnateurs pour l'égalité des sexes dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2008.11)
- Directives du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur l'intégration d'une démarche antisexiste dans l'activité de la Police des Nations Unies dans les missions de maintien de la paix (réf. 2008.30)
- Politique du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative à l'égalité des sexes dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2010.25)
- Outils de la Police des Nations Unies relatifs à l'égalité des sexes : meilleures pratiques normalisées en matière de maintien de la paix (réf. novembre 2015)

Qualité de vie

- Directive générale du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions concernant la qualité de vie et les loisirs (réf. 2007.06)
- Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur la qualité de vie et les loisirs (réf. 2006.05)

- Manuel de soutien sanitaire pour les missions des Nations Unies du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions (3^e éd. – 2015)

Questions transversales

- Résolution 2185 du Conseil de sécurité sur la Police des Nations Unies (2014)
- Politique générale du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative au rôle de la Police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales (réf. 2014.01)
- Politique générale du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, du Département des opérations de maintien de la paix, du Département des affaires politiques et du Département de l'appui aux missions relative aux droits de l'homme dans les opérations de paix et les missions politiques des Nations Unies (réf. 2011.20)

Sécurité

- Manuel sur les politiques du Département des opérations de maintien de la paix relatives aux dispositifs applicables du système de gestion de la sécurité des organismes des Nations Unies, 2011
- Manuel de sécurité des Nations Unies sur les dispositifs à l'échelle du système relatifs à la protection du personnel et des biens des Nations Unies sur le terrain, 2006
- Politique du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions/DPA en matière de gestion des risques liés à la sécurité du travail sur le terrain (réf. 2012.14)
- Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative au signalement des incidents relatifs à la sécurité du travail sur le terrain (réf. 2012.16)

Sélection, déploiement, réaffectation, vacances de poste, nominations, prolongations, rapatriement, emplois du temps, congés, congés de compensation, questions médicales, indemnités

- Principes directeurs du Département des opérations de maintien de la paix à l'intention des membres de la Police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (DPKO/PD/2006/00135, réf. 2007.07)
- Principes directeurs du Département des opérations de maintien de la paix à l'intention des unités de police constituées affectées à des opérations de maintien de la paix (DPKO/PD/2006/00015, 8 mai 2006)
- Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur les procédures de sélection et de recrutement du personnel des Nations Unies de la Division de la police, des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales (25 mars 2011)
- Principes directeurs du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions à l'intention du personnel civil fourni par les gouvernements (réf. 2015.01)
- Guide des procédures financières à l'usage des missions (Rev. 2), mai 2011
- Manuel de soutien sanitaire pour les missions des Nations Unies du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions (3^e édition – 2015)
- Circulaire du Secrétaire général – Règlementation relative à la Médaille des Nations Unies ([ST/SGB/119/Rev.1](#))

Structure et organisation de la composante police

- Lignes directrices du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur le commandement de la police dans le cadre des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales de l'Organisation des Nations Unies (Réf. 2015.14)

- Politique du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur l'autorité, le commandement et le contrôle dans le cadre des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2008.04, février 2008)
- Directive à l'intention des Chefs des composantes police des opérations de maintien de la paix (DPKO/PD/2006/00122), *en cours de révision*
- Politique (directive révisée) du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions sur les unités de police constituées dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2009.32)

Utilisation des ressources et véhicules de l'ONU

- Circulaire du Secrétaire général – Utilisation des moyens et des données informatiques et télématiques ([ST/SGB/2004/15](#))
- Politique du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative à l'accès à l'Internet et à l'utilisation des services de l'Internet (réf. 2011.11)

VIH/sida

- Circulaire du Secrétaire général sur la Politique relative au VIH/sida sur le lieu de travail ([ST/SGB/2003/18](#))
- Politique du Département des opérations de maintien de la paix en matière de dépistage du VIH pour le personnel en uniforme des opérations de maintien de la paix (janvier 2004)
- Directive du Département des opérations de maintien de la paix et du Département de l'appui aux missions relative aux rôles et aux fonctions des services chargés du VIH/sida dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (réf. 2007.11)

Visites de délégations de pays fournisseurs d'effectifs de police

- Directive du Département des opérations de maintien de la paix relative aux visites de reconnaissance des pays contributeurs (réf. 2005.06, octobre 2005)
- Instruction permanente du Département des opérations de maintien de la paix sur la planification et l'exécution des visites de reconnaissance des pays contributeurs, octobre 2005
- Directive du Département des opérations de maintien de la paix relative aux visites préalables aux déploiements (octobre 2005)