



Assemblée générale

Distr. générale
24 mai 2006
Français
Original : anglais

Soixantième session

Point 136 de l'ordre du jour

**Aspects administratifs et budgétaires du financement
des opérations de maintien de la paix des Nations Unies**

Rapport d'ensemble élaboré en application de la résolution 59/296 de l'Assemblée générale sur l'exploitation et les abus sexuels, dont la formulation de politiques générales, la mise en place du dispositif envisagé pour s'occuper des questions relatives à la conduite du personnel et la justification exhaustive des ressources demandées

Rapport du Secrétaire général*

Résumé

Le présent rapport est soumis en application du paragraphe 4 de la section XIV de la résolution 59/296 de l'Assemblée générale, en date du 22 juin 2005 et fournit une justification exhaustive du dispositif envisagé pour s'occuper exclusivement des questions relatives à la conduite et à la discipline dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, ainsi qu'un récapitulatif de la stratégie globale du Département des opérations de maintien de la paix visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Cette justification comprend une analyse des aspects énoncés aux paragraphes 2, 3 et 4 de la section XIV de la résolution 59/296.

Pour régler les problèmes d'exploitation et d'abus sexuels dans ses missions sur le terrain, le Département des opérations de maintien de la paix a mis au point une stratégie globale visant à éliminer ce type de conduite dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, qui s'inspire essentiellement du vaste train de réformes approuvées par l'Assemblée générale en 2005 dans sa résolution 59/300.

* La présentation du présent rapport a été retardée par la tenue de consultations supplémentaires sur des questions techniques et de fond.



La stratégie du Département comporte trois volets, composés de dispositions visant à prévenir les fautes, à faire respecter les normes de conduite des Nations Unies et à prendre des mesures correctives. De nets progrès ont été accomplis jusqu'ici dans l'application de cette stratégie. Ainsi, le Département a particulièrement mis l'accent sur la communication avec les responsables d'opérations de maintien de la paix, leur expliquant leur responsabilité dans la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels. Des accords juridiques ont été modifiés pour faire en sorte que tous les membres du personnel civil de maintien de la paix et tous les experts en mission soient tenus de respecter les normes de ma circulaire intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » (ST/SGB/2003/13). En outre, de nombreux supports de sensibilisation et de formation concernant les normes de conduite des Nations Unies ont été mis au point, notamment sur l'exploitation et les abus sexuels, et distribués dans les opérations de maintien de la paix, aux États Membres et dans les organismes des Nations Unies en général. De plus, entre le 1^{er} janvier 2004 et la mi-mai 2006, l'Organisation des Nations Unies a achevé les enquêtes menées sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels concernant 307 membres du personnel de maintien de la paix dans toutes les missions dans lesquelles 16 civils ont été démis de leurs fonctions et 155 personnels en uniforme ont été renvoyés chez eux.

Un dispositif à plus long terme, exclusivement consacré aux questions de conduite et de discipline, sous forme d'équipes de la déontologie et de la discipline est nécessaire au siège du Département des opérations de maintien de la paix comme dans ses missions sur le terrain. Ces équipes sont une ressource essentielle pour permettre aux responsables de missions de s'acquitter de leur responsabilité de maintien de l'ordre et de la discipline dans leur mission. Elles leur fourniront des orientations stratégiques et rendront compte du respect de la discipline dans la mission, information dont on ne disposait pas jusque-là. Elles veilleront à ce que les questions de conduite et de discipline dans les opérations de maintien de la paix soient abordées de manière systématique et cohérente.

Avec plus de 85 000 agents de maintien de la paix sur le terrain, il est indispensable pour un département qui s'emploie à aborder le maintien de la paix avec professionnalisme et efficacité de disposer de ressources consacrées exclusivement aux questions de conduite et de discipline.

I. Introduction

1. Lorsqu'en 2004, les allégations d'exploitation et d'abus sexuels répandus impliquant des agents de maintien de la paix des Nations Unies en République démocratique du Congo ont surgi, il est apparu clairement que les mesures en place dans les opérations de maintien de la paix pour prévenir ce type de faute étaient de toute évidence inadaptées. J'ai donc engagé une procédure visant à déterminer la nature et l'ampleur du problème. En juillet 2004, j'ai invité S. A. R. le Prince Zeid Ra'ad Zeid Al-Husseïn, Représentant permanent de la Jordanie auprès de l'Organisation des Nations Unies, à devenir mon Conseiller spécial pour la question du personnel de maintien de la paix des Nations Unies et de l'exploitation et des abus sexuels. En réponse à une requête formulée par le Comité spécial des opérations de maintien de la paix (voir A/59/19/Rev.1, première partie) et à ma demande, mon Conseiller spécial, le Prince Zeid, a élaboré un rapport d'ensemble comprenant des recommandations visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (ci-après dénommé « rapport Zeid », voir A/59/710).

2. La principale recommandation du rapport Zeid était qu'il fallait que l'Organisation des Nations Unies mette au point une stratégie globale visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Le rapport comprenait des recommandations audacieuses adressées à la fois au Secrétariat et aux États Membres dans quatre grands domaines : les règles actuelles établissant les normes de conduite; les enquêtes; la responsabilité de l'Organisation et des personnels d'encadrement civils et militaires; la responsabilité disciplinaire, pécuniaire et pénale individuelle. Témoin du sérieux avec lequel il s'est penché sur le problème, le Comité spécial des opérations de maintien de la paix a examiné les recommandations du rapport Zeid à sa session extraordinaire en avril 2005, où il a réaffirmé qu'il était résolu à « opérer d'urgence des changements systémiques fondamentaux » (voir A/59/19/Rev.1, par. 5).

3. À l'issue de cette session, le Département des opérations de maintien de la paix a mis au point une stratégie globale visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans toutes les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, en se fondant sur les recommandations formulées par le Comité dans son rapport en 2005 (voir A/59/19/Rev.1) et approuvées par l'Assemblée générale dans sa résolution 59/300. Cette stratégie tient compte également d'éléments tirés d'un précédent Plan d'action concernant l'exploitation et les abus sexuels, élaboré en 2002 par l'Équipe spéciale du Comité permanent interorganisations sur l'exploitation et les abus sexuels, et d'activités menées avant 2004¹ par le Département pour régler les

¹ Les mesures prises par le Département avant 2004 pour régler les questions relatives à la conduite et à la discipline dans ses opérations sur le terrain comprennent notamment les initiatives suivantes : distribuer au personnel de maintien de la paix en uniforme des cartes au format poche où figurent les normes de conduite des Nations Unies (1998), fournir aux États Membres des supports de formation sur les codes de conduite en vue de leur utilisation lors de la formation précédant le déploiement de personnel en uniforme (2001), mettre en place des programmes de lutte contre la traite des êtres humains dans la Mission des Nations Unies en Bosnie-Herzégovine (2001), mettre au point un code de conduite propre à la mission dans la Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) (2002), élaborer un récapitulatif des procédures disciplinaires du Département pour les personnels civil, policier et militaire à l'intention du personnel d'encadrement des opérations de maintien de la paix (2003) et formuler, au niveau du Département, une politique de lutte contre la traite des êtres humains (début 2004).

problèmes de conduite. Comme l'a affirmé le Comité spécial à sa session de 2006, l'application du programme de réforme actuel doit être considérée comme « un processus qui doit prendre fin dès que possible, de préférence le 1^{er} juin 2007 au plus tard » (voir A/60/19, par. 64).

4. Le processus qui consiste à déterminer l'ampleur du problème de l'exploitation et des abus sexuels et le rapport Zeid, en particulier, ont souligné de nombreux problèmes systémiques dans la manière dont l'Organisation des Nations Unies lutte contre toutes les formes de conduite répréhensible dans les opérations de maintien de la paix, pas seulement l'exploitation et les abus sexuels. Ainsi, le rapport Zeid a mis l'accent sur de nombreux problèmes liés à l'exploitation et aux abus sexuels, qui s'appliquent également à d'autres fautes, quelle qu'en soit la forme. Il s'agit, entre autres, de la méconnaissance des normes de conduite des Nations Unies, de l'inadéquation ou de l'absence de mécanismes de plainte, du manque de données précises sur les allégations et les cas de conduite répréhensible et de l'incapacité des missions à enquêter en temps voulu sur les fautes.

5. Pour mieux comprendre le contexte dans lequel l'exploitation et les abus sexuels se produisaient, en avril 2005, le Secrétaire général adjoint aux opérations de maintien de la paix a demandé au Bureau des services de contrôle interne de faire le point du respect de la discipline dans les missions sur le terrain menées par le Département des opérations de maintien de la paix. Cet examen a montré que l'indiscipline se manifestait à différents degrés dans toutes les missions. Il a été constaté que les consignes données par le Siège laissaient à désirer dans les domaines des règles, des procédures et des directives, que les règles et les procédures étaient mal appliquées au Siège comme sur le terrain, et que les ressources et les compétences étaient insuffisantes pour prévenir les fautes et faire respecter les règles de conduite », malgré les mesures prises récemment par les responsables pour remédier à ce problème (voir A/60/713, résumé). Les recommandations du Bureau étaient celles du Comité spécial des opérations de maintien de la paix (voir A/59/19/Rev.1).

6. Les conclusions de l'examen mené par le Bureau des services de contrôle interne ont confirmé qu'il fallait que le Département applique d'urgence sa stratégie globale visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies et, ce faisant, qu'il règle les problèmes de conduite et de discipline en général dans les missions sur le terrain. Les recommandations émanant de cet examen sont actuellement prises en compte par le Département dans le cadre des mesures qu'il met en œuvre pour remédier à tous les problèmes de conduite et de discipline dans ses missions.

7. D'après le rapport Zeid, il fallait « prévoir au Siège et dans les missions de maintien de la paix quelques personnes qui seraient responsables de l'application des mesures » en vue d'élaborer et d'appliquer une politique de « tolérance zéro » visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels (voir A/59/710, par. 42). Il fallait poursuivre la démarche engagée par le Département des opérations de maintien de la paix, qui consistait à créer des postes de déontologue à plein temps dans les opérations de maintien de la paix déployées au Burundi, en Côte d'Ivoire, à Haïti et en République démocratique du Congo en vue de s'occuper de toutes les questions de conduite, dont l'exploitation et les abus sexuels. En outre, il était recommandé de créer au Siège un corps de spécialistes qui serait chargé de superviser les questions de conduite et de discipline et de fournir des conseils dans ce domaine à toutes les missions sur le terrain.

8. À sa session de 2005, le Comité spécial des opérations de maintien de la paix a incité à créer des postes de déontologue à plein temps dans les missions sur le terrain, en veillant bien à éviter le chevauchement des ressources et des fonctions, et recommandé de renforcer les capacités au Siège. En application de la résolution 59/300 de l'Assemblée générale, au dernier trimestre de 2005, le Département des opérations de maintien de la paix a créé au Siège une équipe de la déontologie et de la discipline (ci-après dénommée « Groupe du Siège »), dispositif exclusivement consacré à plein temps aux questions de conduite et de discipline dans toutes les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Il a également créé des équipes de la déontologie et de la discipline (ci-après dénommées « groupes des missions ») dans les missions suivantes : Opération des Nations Unies au Burundi (ONUB), Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo MONUC, Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti (MINUSTAH) , Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI), Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL), Bureau intégré des Nations Unies en Sierra Leone (BINUSIL), Mission des Nations Unies au Soudan (MINUS) et Bureau des Nations Unies au Timor-Leste (BUNUTIL). Ces groupes constituent le principal mécanisme d'application de la stratégie globale du Département des opérations de maintien de la paix visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, et de règlement des questions de conduite et de discipline en général.

II. Une approche coordonnée dans le système des Nations Unies

9. Le système des Nations Unies a adopté une approche coordonnée lors de l'élaboration et de l'application de sa politique de « tolérance zéro » à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels. À la suite d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels du fait d'agents des services d'aide humanitaire et de personnel de missions de maintien de la paix en Afrique de l'Ouest en 2002, l'Équipe spéciale du Comité permanent interorganisations sur l'exploitation et les abus sexuels, à laquelle participait le Département des opérations de maintien de la paix, a élaboré un plan d'action pour l'ensemble du système des Nations Unies en vue de prévenir l'exploitation et les abus sexuels dans les crises humanitaires. En 2004, après la promulgation de sa circulaire intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » (ST/SGB/2003/13), où sont énoncées les normes de conduite du personnel de l'Organisation des Nations Unies concernant l'exploitation et les abus sexuels et les responsabilités du personnel d'encadrement, j'ai chargé le Comité exécutif pour les affaires humanitaires de coordonner son application sur le terrain. L'Équipe spéciale s'est acquittée de cette tâche pour le compte du Comité exécutif et a mis au point un certain nombre d'outils et de directives sur la manière d'appliquer les dispositions de sa circulaire sur le terrain. Le Département a adapté ces conseils pour tenir compte des particularités du contexte de maintien de la paix et les a envoyés, en juillet 2004, aux responsables des missions en vue de leur mise en application.

10. Le 7 janvier 2005, en réponse aux allégations continues d'exploitation et d'abus sexuels commis par le personnel des Nations Unies, dont des agents de maintien de la paix, une réunion conjointe du Comité exécutif pour les affaires humanitaires et du Comité exécutif pour la paix et la sécurité a créé un Groupe de

travail pour la protection contre l'exploitation et la violence sexuelles, présidé par le Département des opérations de maintien de la paix et le Bureau de la coordination des affaires humanitaires. Ce groupe avait pour objectif de faire prendre conscience de leurs responsabilités à tous les hauts responsables et d'instaurer un climat plus propice à la lutte contre l'exploitation et les abus sexuels, au Siège comme sur le terrain. Les travaux du Groupe consistaient notamment à se pencher sur les aspects organisationnels du changement et à venir en aide aux victimes. À l'issue d'une année de consultations avec les organismes des Nations Unies, les organisations non gouvernementales, les États Membres et d'autres acteurs concernés, le Groupe de travail a élaboré un projet de déclaration politique et de stratégie globale sur l'aide et le soutien aux victimes d'exploitation et d'abus sexuels du fait de personnel des Nations Unies et autres personnels connexes, qui sera soumis à l'Assemblée générale. En outre, il a formulé des directives sur l'application de sa circulaire (ST/SGB/2003/13), qui seront distribuées prochainement dans les organismes des Nations Unies.

11. Dans les régions où des missions de maintien de la paix sont présentes, l'Organisation des Nations Unies coordonne la mise en œuvre de sa politique de « tolérance zéro » de l'exploitation et des abus sexuels grâce à des réseaux nationaux spécialisés dans ce domaine. Ces réseaux, composés d'organisations non gouvernementales internationales, veillent à la cohérence des mesures prises sur le terrain par l'ONU et les organisations non gouvernementales. Cependant, le Secrétariat sait que ce type de réseau n'existe pas ou ne fonctionne pas correctement dans toutes les régions où il y a des missions et s'emploie à remédier à cette situation.

III. La stratégie globale du Département des opérations de maintien de la paix visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies

12. La stratégie globale du Département des opérations de maintien de la paix visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies est une stratégie en trois volets, comportant des dispositions propres à prévenir les fautes, à faire respecter les normes de conduite et à prendre des mesures correctives. Ces dispositions sont décrites en détail dans mon rapport sur l'application des recommandations du Comité spécial des opérations de maintien de la paix (A/60/640) et dans le tableau concernant l'application des recommandations que le Comité a faites en 2005 (A/60/640/Add.1 et Corr.1). Le Département a pris la décision stratégique de mettre l'accent sur la bonne conduite et le respect de la discipline essentiellement en prenant des mesures pour prévenir les fautes. Les mesures en cours d'élaboration et d'application dans le cadre de la stratégie en trois volets visant à lutter contre l'exploitation et les abus sexuels sont présentées ci-après.

Mesures de prévention

13. Les mesures de prévention consistent pour l'essentiel à sensibiliser les agents de maintien de la paix des Nations Unies aux normes de conduite qu'ils doivent respecter, à leur dispenser une formation portant sur ces normes et sur leurs

obligations en la matière, et à améliorer leurs conditions de vie en leur offrant des distractions et des loisirs.

14. En 2005, sur décision de l'Assemblée générale (voir résolution 59/300), les normes relatives à l'exploitation et aux abus sexuels énoncées dans ma circulaire (ST/SGB/2003/13) qui s'appliquent au personnel des Nations Unies ont été adoptées comme règle de conduite uniforme pour toutes les autres catégories d'agents de maintien de la paix. Je tiens à signaler que l'ONU a terminé la modification des accords juridiques pour toutes les catégories de personnel civil de maintien de la paix, autres que le personnel des Nations Unies, afin de veiller à ce qu'ils soient également tenus de respecter les normes énoncées dans ma circulaire. En conséquence, actuellement, les Volontaires des Nations Unies, les consultants et vacataires, les sous-traitants, les agents de maintien de la paix des Nations Unies dotés du statut d'« experts en mission », tels que les membres des services de police et les observateurs militaires des Nations Unies, ainsi que les civils sous-traitants qui ont conclu des accords de coopération avec le Service de la lutte antimines sont tous tenus de respecter les normes énoncées dans ma circulaire. En outre, le Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies a été modifié à compter du 1^{er} janvier 2006 en vue de préciser que l'exploitation et les abus sexuels sont des fautes graves qui peuvent entraîner des mesures disciplinaires, dont le renvoi sans préavis (voir ST/SGB/2006/4). L'application de cette décision de l'Assemblée générale au personnel des contingents militaires sera abordée dans les révisions que j'ai proposées aux États Membres concernant le mémorandum d'accord type de 1997 entre l'Organisation des Nations Unies et les pays fournissant des contingents. Ces révisions décrivent notamment les normes de conduite des Nations Unies relatives à l'exploitation et aux abus sexuels. Les normes énoncées dans ma circulaire de 2003 sont largement diffusées aux agents de maintien de la paix grâce à différents mécanismes, comme les procédures d'accueil, les réunions d'initiation, les séances de formation sur les règles de conduite des Nations Unies, des campagnes par voie d'affichage et des émissions radiodiffusées, ainsi qu'au moyen de campagnes de sensibilisation de la population locale.

15. En coordination avec l'ensemble des organismes des Nations Unies, le Département des opérations de maintien de la paix a élaboré des matériels didactiques types sur les règles de conduite des Nations Unies, relatives à l'exploitation et aux abus sexuels, intitulés « Module 1 : Prévention de l'exploitation et des abus sexuels ». La formation portant sur le Module 1 est obligatoire lors de l'entrée en fonctions de tout agent de maintien de la paix, à compter de juillet 2005, et les supports didactiques en question ont été envoyés aux États Membres et aux centres régionaux de formation dans le domaine du maintien de la paix en octobre 2005 aux fins de leur utilisation lors de la formation précédant le déploiement. Nombre de missions signalent que ces derniers mois de nombreux agents ont reçu la formation se rapportant au Module 1. Ainsi, pour la période allant de septembre 2005 à avril 2006, la MINUL a indiqué qu'en moyenne 94 % de toutes les catégories d'agents de maintien de la paix, dont 88 % des hauts responsables de la mission, avaient reçu cette formation. Parmi d'autres instruments de sensibilisation et de formation relatives aux règles de conduite des Nations Unies figurent un module d'apprentissage en ligne des règles de conduite à l'usage du personnel civil avant le déploiement, des affiches et des brochures contre la traite des êtres humains, et une brochure sur le devoir de protection qui incombe au personnel de maintien de la paix, où sont résumées les normes énoncées dans ma

circulaire (ST/SGB/2003/13), élaborée avec le concours du Département de l'information. En outre, une vidéo sur le Code de conduite, contenant des messages sur les règles de conduite énoncées dans ma circulaire, disponible dans les 12 langues des pays fournissant des contingents, est actuellement envoyée aux États Membres et aux centres régionaux de formation dans le domaine du maintien de la paix afin qu'elle soit utilisée lors de la formation précédant le déploiement. En 2005, huit missions avaient reçu une formation sur la manière d'enseigner le Module 1 et en février 2006, le Département a tenu, à l'intention de huit nouvelles équipes de la déontologie et de la discipline dans des missions sur le terrain, des réunions sur le renforcement des capacités consacrées à des questions de politique générale, consistant notamment à recenser les domaines où il fallait continuer de donner des orientations et de dispenser une formation.

16. En juillet 2005, toutes les missions ont été invitées à offrir des installations de détente et de loisirs à toutes les catégories de personnel de maintien de la paix, dans la mesure des ressources disponibles, et à créer des comités et groupes de contact chargés des loisirs. Ces mesures visent à rendre les conditions de vie moins pénibles, surtout dans les missions se trouvant dans des régions particulièrement instables. Plusieurs missions ont mis en place des structures polyvalentes réunissant sports, loisirs et restauration. Ainsi, à Bunia, en République démocratique du Congo, la mission a utilisé ses ressources pour créer un « Centre de ralliement et d'évacuation » qui fait également office de centre de divertissement et de loisirs pour toutes les catégories de personnel de maintien de la paix, les organismes des Nations Unies et les organisations non gouvernementales internationales sur place. À l'ONUB, l'un des pays fournissant des contingents propose gratuitement à ses soldats des services de télévision par satellite et des installations téléphoniques et offre un enseignement spirituel et un soutien psychologique en vue de soutenir le moral de ses troupes et de promouvoir la bonne conduite. Ce même pays a également favorisé les bonnes relations entre ses contingents et la population locale en organisant des événements sportifs avec des équipes locales et en rénovant des bâtiments locaux, tels que des orphelinats, grâce aux fonds des projets à impact rapide.

17. En mai 2006, le Département des opérations de maintien de la paix a établi un réseau de mise en commun des pratiques qui permettra à ses équipes de la déontologie et de la discipline, en particulier ceux qui sont présents dans les missions sur le terrain, d'accéder à une mine de documents et de sites Web sur la question et d'échanger des données d'expérience et les enseignements retenus. Le réseau facilite l'échange d'informations et aide le Département à élaborer des directives et des pratiques optimales et à les diffuser auprès de tous les participants.

Mesures coercitives

18. Les missions ont recours à diverses mesures pour faire respecter les normes de conduite des Nations Unies. Il s'agit notamment de créer des mécanismes facilitant le dépôt des plaintes, le signalement rapide des allégations en vue de mener l'enquête, le suivi et le signalement des allégations et des cas de délits, et d'examiner comment on pourrait mieux responsabiliser le personnel civil pour les infractions commises dans l'exercice de leurs fonctions dans les opérations de maintien de paix des Nations Unies. En outre, les missions prennent des mesures adaptées au contexte de chaque mission, comme, par exemple, interdire au personnel des missions certains locaux et certains lieux où la prostitution est

suspectée ou avérée et à exiger des soldats qu'ils portent l'uniforme chaque fois qu'ils quittent la caserne.

19. Conformément aux responsabilités du personnel d'encadrement énoncées dans ma circulaire (ST/SGB/2003/13), tous les chefs de mission ont désigné des coordonnateurs chargés de recevoir les plaintes pour exploitation et abus sexuels du fait d'agents de maintien de la paix. Ces coordonnateurs ont beaucoup contribué à créer divers mécanismes de réception des plaintes, qui sont confidentiels et auxquels les victimes comme le personnel de régions éloignées ont accès. Il s'agit notamment de salles de réunion privées permettant de recevoir les plaintes en toute confidentialité, de lignes de téléassistance exclusivement consacrées à cette question, d'adresses de courrier électronique sécurisées, de boîtes aux lettres verrouillées, de l'acceptation de plaintes anonymes et de coordonnateurs régionaux chargés de recevoir les plaintes sur place. Les messages concernant les mécanismes de plaintes tiennent compte des particularités culturelles, religieuses, économiques, politiques et de sécurité propres à chaque mission afin de réduire le nombre d'allégations mensongères.

20. Du 1^{er} janvier 2004 au 10 mai 2006, des enquêtes ont été menées sur des allégations d'exploitation et d'abus sexuels impliquant 307 agents de maintien de la paix pour l'ensemble des missions. Elles ont abouti au renvoi immédiat de 16 civils, au rapatriement de 16 membres d'unités de police constituées et au rapatriement pour raisons disciplinaires de 139 membres du personnel militaire, dont 6 commandants. Conformément à la résolution 59/287 de l'Assemblée générale, le Département des opérations de maintien de la paix a renvoyé toutes les enquêtes relatives à l'exploitation et aux abus sexuels au Bureau des services de contrôle interne. Le Département et le Bureau ont institué des procédures communes de coopération intérimaires sur le traitement des allégations et des enquêtes sur les allégations de fautes de la catégorie I (graves) et II (mineures) concernant toutes les catégories de personnel de maintien de la paix. Ces procédures intérimaires sont à l'examen en vue de tenir compte des enseignements tirés sur le terrain.

21. Le Département des opérations de maintien de la paix établit actuellement la structure du système complet de suivi et de signalement des allégations de fautes pour toutes les catégories de personnel de maintien de la paix dans toutes les missions. Une fois achevé, ce système dotera les utilisateurs autorisés d'un précieux outil permettant de contrôler les fautes et aidera également à s'assurer que des personnes dont la culpabilité a précédemment été établie ne sont pas rengagées. En attendant l'élaboration de la base de données complète, en mai 2006, le Département a commencé à former le personnel des missions à l'usage d'un mécanisme en ligne permettant aux utilisateurs autorisés de la mission de stocker en toute sécurité les allégations de fautes et d'y accéder. Ce système intérimaire assure la confidentialité des allégations signalées et facilitera la collecte et le transfert des données concernant ces allégations au Bureau des services de contrôle interne, conformément à la résolution 59/287 de l'Assemblée générale.

22. En 2005, j'ai nommé un Groupe d'experts juridiques pour qu'ils donnent des conseils sur les moyens d'atteindre le but fixé par la Charte des Nations Unies, à savoir faire en sorte que les fonctionnaires des Nations Unies et les experts en mission qui commettent des infractions dans leur lieu d'affectation ne puissent jamais bénéficier de l'impunité de fait mais, bénéficiant des garanties d'une procédure régulière, ne soient pas non plus sanctionnés injustement. Ce groupe a

achevé ses travaux et je transmettrai prochainement son rapport à l'Assemblée générale pour examen.

Mesures correctives

23. L'élaboration d'un ensemble de procédures et de directives types sur les activités d'information liées à l'exploitation et aux abus sexuels s'est terminée en avril 2006; elles seront distribuées prochainement aux missions en vue de leur application. Ces documents donnent des orientations sur la manière d'expliquer aux médias, au personnel des Nations Unies et à la population locale ma politique de « tolérance zéro » de l'exploitation et des abus sexuels, de porter plainte et de fournir des renseignements aux victimes sur l'état d'avancement de l'instruction des délits présumés. Ces directives seront également essentielles pour aider à rétablir la réputation des auteurs présumés de ces infractions et à restaurer l'image et la crédibilité de l'Organisation des Nations Unies et de ses États Membres lorsque les accusations s'avèrent infondées, ainsi qu'à réduire le nombre d'allégations mensongères.

24. En attendant le parachèvement d'une déclaration de politique générale et d'une phase d'aide aux victimes à l'échelle de l'Organisation tout entière, le Département a ordonné à ses missions de référer aux services médicaux et psychosociaux du pays hôte toute personne qui affirmerait avoir été victime d'exploitation ou d'abus sexuels du fait d'un agent de maintien de la paix des Nations Unies, les frais étant imputés sur le budget existant de la mission.

IV. Mise en œuvre, en 2006 et au-delà, de la stratégie globale du Département des opérations de maintien de la paix visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies

25. C'est l'équipe du Siège du Département des opérations de maintien de la paix qui assumera le rôle moteur dans la mise en œuvre, en 2006 et au-delà, de la stratégie globale du Département en ce qui a trait à l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies et qui jouera donc un rôle clef dans la réalisation des activités décrites dans la présente section.

26. L'équipe du Siège du Département mène certaines activités en continu, notamment la supervision des questions de conduite et de discipline dans les missions, le suivi et l'examen d'affaires d'inconduite dans toutes les missions et la mise à jour du matériel d'orientation sur les questions de conduite et de discipline. Parmi les tâches de l'équipe du Siège, décrites ci-après, figurera aussi le traitement des questions déterminées par l'Assemblée générale en 2005, telles que la mise sur pied d'un deuxième groupe d'experts juridiques me représentant, et l'élaboration de nouvelles directives.

27. Le Département des opérations de maintien de la paix tiendra les administrateurs et les commandants des missions pour responsables de leur rôle dans l'exécution des tâches décrites à la section 4 de ma circulaire sur la question (ST/SGB/2003/13). Cela comprend la communication aux administrateurs et aux

commandants des missions de leurs attributions à l'égard de l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels et de la responsabilisation par l'appréciation du comportement professionnel.

**Communication des responsabilités d'administration
et de commandement en matière de conduite et de discipline**

28. En 2005, la Vice-Secrétaire générale s'est rendue dans cinq missions de maintien de la paix afin de rencontrer des hauts dirigeants, des commandants et des fonctionnaires des Nations Unies et pour renforcer mon message de tolérance zéro à l'égard de l'inconduite sexuelle et mieux comprendre les difficultés qu'entraîne pour les missions l'application de cette politique à ce sujet. Ces questions font maintenant partie intégrante des réunions annuelles avec les membres de la haute direction des missions et de la formation qui leur est dispensée.

29. Par l'entremise de son équipe du Siège, le Département des opérations de maintien de la paix élabore actuellement, à l'intention de la haute direction des missions, une directive sur l'exploitation et les abus sexuels. Cette directive adressée aux missions énoncera clairement les obligations des cadres et des commandants de niveaux intermédiaire et supérieur pour ce qui est de mettre en place des mesures de prévention, de mise en application et de correction relatives à l'exploitation et aux abus sexuels. Étant donné que cette directive comportera des éléments d'information sur des questions de politique qui n'ont pas encore été présentées à l'Assemblée générale, telles que l'aide aux victimes, le bien-être et les loisirs, on s'attend à ce qu'elle soit émise à la première moitié de 2007. Le Département met également au point, à l'intention des cadres et commandants des niveaux intermédiaire et supérieur et des hauts responsables des missions, du matériel de formation sur leurs responsabilités en matière de discipline et de conduite. Ce matériel devrait être mis à la disposition des missions en 2006-2007.

**Appréciation du comportement professionnel des administrateurs
et des commandants en matière de traitement des questions
de conduite et de discipline**

30. Les administrateurs et les commandants seront notés à intervalles réguliers, au moyen du système d'évaluation et de notation des fonctionnaires du Département des opérations de maintien de la paix, pour ce qui est de l'acquittement de leurs responsabilités d'administration et de commandement en matière de traitement des questions de conduite et de discipline. Au cours des prochains mois, le Département passera en revue les directives qu'il donne aux missions pour s'assurer que les questions de conduite et de discipline font partie de la procédure annuelle d'évaluation et de notation des commandants et des administrateurs, aussi bien chez les civils que chez les policiers et les militaires. Le Département se penche aussi sur les façons de renforcer l'obligation des dirigeants de s'attaquer à l'exploitation et aux abus sexuels, notamment par les initiatives s'inscrivant dans l'action du groupe de travail conjoint pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels.

Priorités pour 2006 et au-delà

31. Suite aux discussions avec les États Membres au début de 2006, j'ai préparé de nouvelles révisions au projet de mémorandum d'accord type de 1997 entre les Nations Unies et les pays qui fournissent des contingents, de manière à intégrer les

réformes proposées dans le rapport Zeid et celles qui ont été avalisées par l'Assemblée générale en 2005. Conformément à la demande émanant du Comité spécial des opérations de maintien de la paix, ces documents seront soumis à un groupe d'experts des États Membres en juin 2006 (voir A/60/19, par. 75). Parmi ces révisions figurent une nouvelle clause et une annexe portant sur les règles de conduite des Nations Unies, ainsi qu'un article sur la tenue d'enquêtes, par un agent enquêteur national, sur les actes délictueux commis par les membres de contingents militaires faisant partie d'opérations de maintien de la paix des Nations Unies.

32. Le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) accorde la priorité aux enquêtes sur les allégations les plus graves et sur les questions entraînant le plus grand risque pour l'Organisation. Néanmoins, le BSCI ne dispose pas de ressources suffisantes pour enquêter en temps voulu sur toutes les accusations d'inconduite grave portées contre le personnel de maintien de la paix, ce qui occasionne un arriéré en matière d'affaires d'inconduite grave exigeant une enquête. Compte tenu des rotations fréquentes de la majeure partie du personnel des missions (notamment pour ce qui est des effectifs militaires), les retards que cela entraîne entravent la capacité de l'Organisation des Nations Unies d'enquêter efficacement pour pouvoir corroborer ou infirmer des allégations et permettre ainsi que les mesures appropriées soient prises en temps opportun. Les missions ont tenté de trouver des solutions à ce problème sur le terrain. À titre d'exemple, la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) se sert actuellement des postes vacants dans son budget existant pour recruter des enquêteurs. De telles initiatives constituent cependant des solutions à court terme. Je presse les États Membres de fournir les ressources complémentaires demandées par le BSCI pour lui permettre de s'acquitter de ses obligations telles qu'énoncées dans la résolution 59/287 de l'Assemblée générale.

33. La stratégie globale de l'Organisation et sa déclaration sur ses politiques en matière d'aide et de soutien aux victimes d'actes d'exploitation et d'abus sexuels commis par le personnel des Nations Unies et le personnel associé seront présentées sous peu à l'Assemblée générale. Une fois que ces documents auront été adoptés, les équipes de déontologie et de discipline qui font partie des opérations de maintien de la paix joueront un rôle de premier plan dans la supervision de leur mise en œuvre.

34. Je présenterai au Comité spécial des opérations de maintien de la paix, de manière urgente, un examen exhaustif des besoins de toutes les catégories de personnel de maintien de la paix en matière de loisirs et de récréation; ce document, qui sera mis au point en étroite collaboration avec les États Membres, comprendra notamment une analyse coûts-avantages. Entre-temps, le Département des opérations de maintien de la paix met la dernière main à une politique et à une marche à suivre intérimaires en matière de bien-être et de loisirs, destinées aux missions. J'engage les pays qui fournissent des contingents à veiller à ce que les mesures adéquates soient prises pour le bien-être et les loisirs de leur personnel de terrain.

35. En 2005, dans près de la moitié des accusations d'exploitation et d'abus sexuels portées contre le personnel de maintien de la paix des Nations Unies, il était question de prostitution ou de transactions de nature semblable où il y aurait eu échange de faveurs sexuelles contre de l'argent, des biens ou des services. Le respect de l'interdiction des Nations Unies concernant la participation du personnel civil ou militaire à des activités de prostitution rapprocherait donc considérablement

les Nations Unies de la mise en œuvre intégrale de ma politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels. À cette fin, le Département des opérations de maintien de la paix entend mettre en œuvre deux campagnes au cours de la période 2006-2007 : une campagne de lutte contre la prostitution, et une campagne de promotion du devoir de protection des forces du maintien de la paix à l'égard de la population du pays hôte.

36. Un second groupe d'experts juridiques sera constitué au deuxième trimestre de 2006 et chargé de donner son avis sur la manière dont les normes énoncées dans ma circulaire ST/SGB/2003/13 pourraient être contraignantes pour les membres des contingents avant la conclusion d'un mémorandum d'accord entre les Nations Unies et un pays fournisseur de contingents qui intégrerait ces normes. Ce groupe aura également pour tâche d'examiner et de proposer des moyens de normaliser les règles de conduite s'appliquant à toutes les catégories de personnel de maintien de la paix.

37. En 2006-2007, le Département des opérations de maintien de la paix renforcera les capacités des équipes de déontologie et de discipline des missions, plus particulièrement pour ce qui a trait aux règles et procédures des Nations Unies concernant le traitement des affaires et des allégations d'inconduite, et le suivi et la communication de données pour ces affaires et ces allégations. Les Directives du Département en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires et les Directives du Département des opérations de maintien de la paix en matière disciplinaire applicables aux membres militaires des contingents nationaux seront modifiées au cours des prochains mois en fonction des prescriptions de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale ainsi que des enseignements tirés de l'action sur le terrain depuis la mise en application de ces directives en 2003.

V. Moyens proposés pour s'attaquer aux questions de conduite et de discipline

Mandats

38. L'équipe du Siège du Département des opérations de maintien de la paix élabore des stratégies pour associer les buts et les objectifs globaux de l'Organisation en matière de déontologie et de discipline à l'action des équipes de mission. Elle donne les grandes orientations en matière de déontologie et de discipline et pratique un contrôle global de l'état de ces deux questions s'agissant de toutes les catégories de personnel de maintien de la paix, dans toutes les missions menées par le Département. L'équipe dirige en outre la mise au point de politiques, de procédures et de directives ainsi que la détermination des meilleures pratiques en matière de déontologie et de discipline, et elle met au point des outils et des mécanismes en vue de surveiller la mise en œuvre des normes et des politiques sur le terrain. L'équipe du Siège est également le point de contact pour les suites à donner à toutes les affaires d'inconduite visant les missions et signalées selon la procédure. Le mandat de l'équipe du Siège est décrit à l'annexe A du présent rapport.

39. Les équipes de déontologie et de discipline au sein des opérations relevant du Département de maintien de la paix sont les principaux conseillers auprès des chefs de mission pour toute question de déontologie ou de discipline touchant l'une ou

l'autre des catégories de personnel de maintien de la paix en mission. Les équipes de mission appuient les chefs de mission pour ce qui est de l'élaboration et de la mise en œuvre de mesures pour prévenir l'inconduite, appliquer les normes de conduite des Nations Unies et prendre des mesures correctives lorsqu'il y a constat d'inconduite. Ces équipes fournissent conseils et orientations techniques à la haute direction des missions en matière de règles, de politiques et de procédures relatives à la déontologie et à la discipline, et elles reçoivent, évaluent et redirigent toute allégation d'inconduite pour que suite y soit donnée. Les équipes de mission tiennent aussi des dossiers sur toutes les affaires et allégations d'inconduite touchant l'une ou l'autre des catégories de personnel de maintien de la paix dans les missions, et coopèrent avec les responsables de l'enquête et l'équipe du Siège en ce qui concerne les allégations ou les affaires d'inconduite. Un mandat type pour les équipes de mission figure à l'annexe B du présent rapport. Ce modèle a été adapté par diverses missions en fonction de l'opération de maintien de la paix concernée et du contexte local.

Objectif

40. Le chef de mission est chargé de créer et de maintenir, dans la zone de la mission, un environnement qui favorise une conduite et une discipline satisfaisantes de la part de tous les membres du personnel de maintien de la paix des Nations Unies. Les équipes de mission sont un outil de gestion dont le chef de mission dispose pour l'aider à planifier, à mettre en œuvre et à superviser les questions de déontologie et de discipline, y compris les allégations d'exploitation et d'abus sexuels. Elles renforcent la capacité des administrateurs et des commandants de s'acquitter de leurs fonctions d'administration et de commandement s'agissant « d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels » (ST/SGB/2003/13, par. 4.1). Si c'est aux missions qu'il appartient de fournir orientation, soutien et encadrement en matière de déontologie et de discipline, ce sont toujours les administrateurs et les commandants qui devront rendre des comptes quant à l'instauration et à la préservation « d'un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuels ».

41. Les équipes de mission sont aussi un outil devant appuyer les chefs de mission dans l'exécution du mandat de cette dernière. En aidant le chef de mission à mettre en place une stratégie efficace de traitement des questions de déontologie et de discipline, ces équipes aident à protéger et à rétablir la réputation de membres de l'effectif de la mission, de l'opération de maintien de la paix et, de manière plus générale, des organismes des Nations Unies et des États Membres. À titre d'exemple, l'équipe de mission fournit au service d'information de la mission des informations au sujet de l'issue des enquêtes, des mesures prises par les Nations Unies (telles que le rapatriement) ou par les États Membres (telles que les poursuites criminelles), et des mesures préventives prises par la mission.

42. En mettant en place un mécanisme efficace de traitement des plaintes et en communiquant au centre d'information de la mission des informations à l'intention de la population du pays hôte au sujet des questions de déontologie, les équipes de mission peuvent aider à réduire le nombre de fausses accusations, particulièrement celles qui sont motivées par des raisons politiques ou économiques. Les équipes de mission joueront également un rôle de premier plan pour ce qui est de veiller au traitement rigoureux et systématique des plaintes portées contre le personnel de maintien de la paix, avec l'objectif parallèle de susciter la confiance de la

population locale et du gouvernement hôte envers la mission et de diminuer le risque de représailles contre le personnel et les biens de la mission, surtout lorsque les conditions dans la zone de la mission deviennent imprévisibles. En promouvant un traitement systématique et uniforme des allégations d'inconduite, les équipes de mission apportent une contribution positive au moral du personnel. Enfin, au moyen d'un programme de prévention solide, les équipes de mission contribuent à réduire – chez le personnel de la mission comme chez la population du pays hôte – le risque de maladie associé à l'inconduite sexuelle.

Nature des fonctions

43. Les tâches précises exécutées par les équipes de mission sont de nature continue et sont requises pendant toute la durée des missions. Ainsi, la promotion de la bonne conduite et de la discipline (au moyen de mesures telles que la sensibilisation et la formation du personnel des missions aux normes de conduite des Nations Unies) se poursuit de manière continue, au rythme de l'arrivée de nouveaux effectifs civils et de la rotation des effectifs militaires. De même, les règles de conduite et les mécanismes de traitement des plaintes doivent être communiqués à la population durant toute la présence de la mission dans le pays hôte. Bien que de bons programmes de prévention puissent aider à réduire le nombre de cas d'inconduite dans une mission, malheureusement, l'inconduite ne pourra jamais être complètement éliminée, et les équipes de mission doivent pouvoir fournir des conseils techniques sur les procédures administratives et disciplinaires, entretenir le contact avec les organes d'enquête, et assurer le suivi et la supervision de toutes les allégations et affaires d'inconduite.

44. Les services d'experts sur les questions de déontologie et de discipline sont nécessaires à toutes les étapes de la planification d'une mission ou lorsque le mandat de celle-ci est modifié. Au cours de l'évaluation avant mandat, l'expert aidera à déterminer ce que doivent être la taille et la composition de l'équipe de déontologie et de discipline de la mission. Compte tenu de l'importance de l'instauration d'un environnement favorisant la bonne conduite et la discipline dès le début d'une mission, les spécialistes de la déontologie et de la discipline feront partie de l'équipe de déploiement rapide.

Lien avec les autres fonctions de la mission

45. Comme l'a révélé l'examen global de la discipline dans les missions, mené par le Bureau des services de contrôle interne, l'Organisation avait, par le passé, supervisé la conduite du personnel de maintien de la paix de manière ponctuelle et au cas par cas (voir A/60/713). Grâce à la mise en place d'une entité unique dans la mission consacrée aux questions de conduite (l'équipe de mission), le chef de mission sera en mesure de veiller à l'application d'une manière uniforme et systématique d'aborder ces questions. En effet, l'équipe de mission fournit au chef de mission des orientations stratégiques sur les questions de conduite et de discipline ainsi qu'un aperçu général de l'état de la discipline dans la mission – autant d'informations auxquelles les chefs de mission n'avaient pas accès par le passé.

46. D'autres composantes de la mission ont elles aussi un rôle important – quoique circonscrit – à jouer aux chapitres de la conduite et de la discipline; ce rôle se limite, dans une large mesure, à la mise en œuvre de politiques en matière de

conduite et de discipline et aux tâches administratives liées aux affaires d'inconduite. Les équipes de déontologie et de discipline dans les missions entretiendront donc des rapports étroits avec toutes les composantes de leur mission respective au sujet d'un large éventail d'activités ayant trait à la déontologie et à la discipline.

47. Les conseillers pour l'égalité des sexes remplissent un rôle de conseiller spécialisé au sein des opérations de maintien de la paix. Ils guident toutes les composantes de la mission quant à la manière d'aborder les priorités, les besoins et les perspectives propres aux hommes et aux femmes dans le cadre de tous les programmes et de toutes les politiques soutenus par la mission durant toute la phase de transition, conformément à la résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité concernant les femmes, la paix et la sécurité. Étant donné que certaines formes d'inconduite de la part du personnel de maintien de la paix, telles que l'exploitation et les abus sexuels, constituent des violences à motivation sexiste, les conseillers pour l'égalité des sexes soutiennent généralement l'action des équipes de mission en assurant la formation du personnel de mission aux questions d'exploitation et d'abus sexuels et en aidant à faire diffuser les normes de conduite des Nations Unies par leurs interlocuteurs au sein de la société civile, tels que les organisations de femmes.

48. Les conseillers pour la protection de l'enfance remplissent eux aussi une fonction spécialisée, consistant à conseiller les chefs de mission sur la manière de veiller à ce que toutes les activités de la mission concourent à protéger les droits des enfants, notamment des enfants soldats, dans le pays hôte. Ces conseillers surveillent aussi les violations graves des droits des enfants du fait des parties aux conflits, conformément à la résolution 1612 (2005) du Conseil de sécurité. Étant donné que certaines formes d'inconduite, telles que l'exploitation et les abus sexuels, touchent plus particulièrement les enfants, les conseillers pour la protection de l'enfance soutiennent généralement l'action de l'équipe de mission, en incorporant des messages sur l'exploitation et les abus sexuels dans les séances de formation aux droits de l'enfant qu'ils donnent aux membres des contingents, en transmettant les allégations d'inconduite sexuelle depuis les organisations de défense des droits de l'homme et des droits de l'enfant à l'équipe de mission, et en aidant à faire diffuser des informations sur les normes de conduite des Nations Unies par leurs interlocuteurs au sein de la société civile.

49. Un certain nombre de membres du personnel administratif dans les missions n'ont que des pouvoirs limités pour traiter les questions de déontologie et de discipline, en particulier le Directeur de l'administration, le Chef de l'administration et le Chef du personnel civil dans la composante civile, et leurs homologues dans les composantes police et militaire, tels que le commandant de la prévôté de la force. En général, ces administrateurs soutiennent l'action de l'équipe de mission en rassemblant et en transmettant au Département des opérations de maintien de la paix des documents sur les affaires mineures ou graves d'inconduite sexuelle impliquant la catégorie de personnel qui relève d'eux ou en exécutant les procédures relatives à l'administration ou au personnel concernant les mesures administratives ou disciplinaires prises par les Nations Unies. Ces experts en administration participent également à la mise en œuvre des directives de politique générale concernant les questions de conduite, par exemple en veillant à ce que le personnel qui relève d'eux reçoive, à son arrivée dans la zone de la mission, les informations sur les normes contenues dans ma circulaire à ce sujet (ST/SGB/2003/13).

50. Les équipes de déontologie et de discipline des missions collaborent avec les cellules de formation de ces dernières pour veiller à ce que tous les membres du personnel de maintien de la paix reçoivent la formation relative au module 1, qui porte sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. Les cellules de formation sont chargées de mettre au point les plans de formation et d'en superviser la mise en œuvre. Toutefois, selon les dotations en effectifs et les compétences des formateurs dans les cellules, des spécialistes qui font partie de l'équipe de déontologie et de discipline peuvent aider à donner la formation relative au module 1. De même, la composante information des missions est chargée de formuler les messages d'information destinés au personnel de la mission ainsi qu'à la population du pays hôte, et de rendre compte aux médias du résultat des enquêtes menées et des mesures prises par les Nations Unies pour garantir une bonne conduite. Chaque équipe de mission appuie néanmoins la composante information au titre de ses responsabilités, notamment en contribuant à la formulation de ces messages et des déclarations publiques faites sur les résultats des enquêtes et des mesures administratives et/ou juridiques prises contre les auteurs.

Coordination

51. Le Bureau des services de contrôle interne est autorisé, en vertu de la résolution 59/287 de l'Assemblée générale, à mener des enquêtes sur les allégations de fautes relevant de la catégorie I c'est-à-dire de fautes graves telles que l'exploitation et les abus sexuels, dont sont accusées toutes les catégories de personnel de maintien de la paix des Nations Unies. Selon la même résolution, le Bureau peut confier à des directeurs de programme ayant reçu la formation requise le soin d'enquêter en son nom sur les affaires sans gravité, c'est-à-dire les allégations de fautes légères telles que la conduite en état d'ivresse. Dans le contexte des opérations de maintien de la paix, les directeurs de programme ayant reçu la formation requise sont des personnes autorisées par le chef de mission à enquêter sur les allégations de fautes légères. Il peut notamment s'agir de membres de la Section de la sécurité de la mission chargés d'enquêter sur toute une gamme d'allégations de fautes légères telles que les accidents de la route. Les équipes de déontologie et de discipline ne sont chargées d'aucune fonction d'enquête; elles recueillent plutôt les allégations de fautes légères ou graves et présentent des rapports à ce sujet en temps utile au Bureau des services de contrôle interne. Une fois que le Bureau a terminé son enquête sur une allégation de faute grave et qu'il a remis son rapport au Département des opérations de maintien de la paix, l'équipe du Siège se charge des suivis nécessaires auprès des instances concernées – Bureau de la gestion des ressources humaines, Volontaires des Nations Unies ou (par l'entremise de l'équipe de mission ou les États Membres) chef de mission. L'encadrement concernant les moyens de prévention et de correction à instituer dans les missions, les mesures administratives telles que le rapatriement et les mesures disciplinaires telles que la cessation de contrat peuvent faire partie des suites données. Les équipes de mission seront le point de centralisation des informations sur les allégations et les affaires de fautes légères et superviseront toutes les suites données à ces allégations.

52. Dans les missions intégrées comme dans celles qui ne le sont pas, l'équipe de mission coordonnera ses interventions en matière de discipline et de déontologie avec celles des autres entités des Nations Unies ainsi qu'avec celles des ONG internationales sur place. Par exemple, dans le cadre de missions intégrées telles que

l'Opération des Nations Unies au Burundi (ONUB), l'équipe de mission partage des informations en matière de déontologie et de discipline avec d'autres entités des Nations Unies par l'entremise de l'équipe de pays. La coordination concernant expressément les questions d'exploitation et d'abus sexuels se fait actuellement au moyen des réseaux nationaux d'intervention en matière d'exploitation et d'abus sexuels, auxquels participent toutes les entités des Nations Unies présentes sur le terrain ainsi que les ONG internationales. Ces réseaux sont présidés par le Représentant spécial adjoint du Secrétaire général lorsque cette personne occupe également les fonctions de coordonnateur résident et de coordonnateur de l'action humanitaire. En outre, l'équipe de mission soutiendra le travail des autres acteurs de la zone de la mission en mettant à leur disposition ses politiques, ses procédures et ses directives, y compris le matériel de formation sur les questions de déontologie et de discipline.

Liens hiérarchiques

53. Pour l'exercice budgétaire 2006-2007, chacune des équipes de déontologie et de discipline des missions relèvera directement du chef de mission. Ce dernier pourra cependant choisir de déléguer la gestion de l'équipe au jour le jour à son chef de cabinet. Le lien hiérarchique direct entre l'équipe de déontologie et de discipline et le chef de mission traduit la responsabilité finale du chef de mission pour ce qui est d'assurer la bonne conduite et la discipline de tous les membres du personnel de maintien de la paix des Nations Unies dans sa mission. De plus, pour garantir l'impartialité de son action, l'équipe de mission doit avoir un accès direct au chef de mission. Ce lien garantit aussi que le chef de mission sera prévenu en temps utile de toute allégation ou affaire d'inconduite sérieuse qui pourrait avoir une incidence sur la crédibilité de la mission, sur sa réputation et sur sa capacité d'accomplir son mandat.

Ressources requises pour les capacités du Siège

54. Au 1^{er} novembre 2005, l'équipe de déontologie et de discipline du Siège a été mise en place avec un personnel de 10 fonctionnaires, dont 3 spécialistes de la discipline (pour les affaires impliquant, respectivement, le personnel civil, policier et militaire). On a financé ces postes en combinant le financement prévu pour le personnel temporaire (autre que pour les réunions), les contributions volontaires et le transfert interne de ressources existantes dans le Département des opérations de maintien de la paix. L'équipe du Siège a réuni des fonctionnaires qui avaient précédemment travaillé de manière isolée sur les questions de discipline au Bureau de l'appui aux missions, à la Division de la police et à la Division militaire du Département. L'intégration de ces fonctions et le regroupement de ces spécialistes en un seul lieu facilitent l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de procédures uniformes; ils permettent également la coordination de l'analyse, de la mise en œuvre et du suivi de toutes les affaires d'inconduite dans les opérations de maintien de la paix. Actuellement, l'équipe relève directement du Secrétaire général adjoint à l'appui aux missions.

55. Pour l'exercice budgétaire 2006-2007, j'ai proposé à l'Assemblée générale de mettre en place, au Département des opérations de maintien de la paix, une instance à plus long terme qui serait chargée de traiter les questions de déontologie et de conduite dans les opérations de maintien de la paix et qui revêtirait la forme d'un Groupe de la déontologie et de la discipline composé d'un chef de groupe de niveau

D-1, de sept administrateurs et de deux agents des services généraux (voir A/60/727, par. 134 à 141). L'effectif proposé tient compte de la charge de travail qu'entraîne le fait de traiter les questions de déontologie et de discipline pour plus de 85 000 membres des opérations de maintien de la paix répartis dans 20 opérations dirigées par le Département. Plus précisément, il reflète le volume de travail élevé associé à la mise en œuvre des recommandations du Comité spécial des opérations de maintien de la paix, telles qu'elles sont reprises dans la stratégie globale du Département visant à éliminer l'exploitation et les abus sexuels dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, particulièrement pour ce qui a trait à l'élaboration de nouvelles politiques, procédures et directives et de nouveaux systèmes de gestion des données. En outre, l'effectif proposé tient compte de l'augmentation prévue du nombre d'affaires d'inconduite traitées par le Siège. Le niveau hiérarchique du poste du chef de l'équipe du Siège traduit la gravité de certaines des affaires traitées ainsi que la nécessité d'une liaison de haut niveau avec les États Membres concernant l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et les affaires d'inconduite individuelles, comme il a été soutenu par le passé en ce qui concerne le niveau hiérarchique des équipes des chefs de mission.

56. En 2005, le Département des opérations de maintien de la paix a reçu 340 allégations d'exploitation et d'abus sexuels impliquant des membres du personnel de maintien de la paix dans toutes les missions (123 civils, 24 policiers et 193 militaires), comparativement aux 105 allégations de même nature reçues en 2004 (voir A/59/782) et aux 53 signalées en 2003 (voir A/58/777). Cela signifie que le nombre d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels reçues au Département en 2005 a triplé par rapport à 2004 et sextuplé par rapport à 2003. Un tableau ventilé des données de 2005 sur les affaires d'exploitation et d'abus sexuels impliquant des membres du personnel de maintien de la paix des Nations Unies est présenté à l'annexe E du présent rapport.

57. Le Secrétariat a reconnu par le passé que, en ce qui concerne les allégations d'abus et d'exploitation sexuels, les données dont il dispose « ne reflètent sans doute pas l'étendue véritable du problème » (A/59/782, par. 11). L'augmentation du nombre de plaintes pour exploitation et abus sexuels impliquant du personnel de maintien de la paix des Nations Unies au cours des trois dernières années s'explique en partie par le fait que ce personnel et que la population du pays hôte sont sensibilisés aux règles de conduite des Nations Unies et qu'ils ont une confiance accrue dans la capacité des Nations Unies de traiter les plaintes de manière confidentielle et d'y donner suite rapidement. L'année dernière, en outre, huit équipes de mission ont été mises en place, ce qui a amélioré le traitement et la transmission des plaintes ainsi que la tenue des dossiers sur les allégations d'inconduite. De plus, au dernier trimestre de 2005, le Bureau des services de contrôle interne a augmenté le nombre d'enquêteurs dans diverses zones de mission, ce qui a également facilité le traitement des plaintes et accru la confiance à l'égard de la capacité des Nations Unies d'agir rapidement en cas de plainte.

58. Outre les allégations et les affaires d'exploitation et d'abus sexuels, l'équipe de mission donne suite à toute une gamme d'autres affaires d'inconduite transmises soit par le Bureau des services de contrôle interne ou les chefs de mission, telles que les affaires d'inconduite graves liées à la corruption ou à l'abus de pouvoir ou les affaires liées à des fautes plus légères. Au 30 avril 2006, le Bureau des services de contrôle interne enquêtait encore sur 270 cas de fautes graves commises en 2005 par du personnel de maintien de la paix dans l'ensemble des missions et sur

220 nouvelles allégations de fautes graves réputées avoir été commises au premier trimestre de 2006 (voir A/60/727, par. 132). Le Département estime qu'en 2006, son équipe du Siège devra donner suite à environ 600 affaires de fautes graves ou légères, dont la plupart auront trait vraisemblablement à l'exploitation et aux abus sexuels. Cette estimation est fondée sur le nombre de fautes graves commises par le personnel de maintien de la paix, tel que signalé pour l'année 2005 par le Bureau des services de contrôle interne; sur le nombre de fautes graves et légères commises en 2005 reçues au Département directement des missions; et sur le résultat prévu des efforts menés au niveau des missions pour régler l'inconduite.

Ressources requises pour les capacités des missions

59. Pour garantir une méthode uniforme de traitement des questions de déontologie et de discipline dans le cadre des opérations de maintien de la paix, on a mis au point un modèle de dotation en personnel des équipes de déontologie et de discipline ainsi qu'un mandat type pour ces équipes. Dans certaines missions, le modèle a été modifié en fonction de facteurs propres à la mission, notamment : le nombre total de membres du personnel de maintien de la paix; la situation de sécurité sur le terrain; les facteurs culturels, économiques et politiques locaux; la désignation du lieu d'affectation en tant que lieu convenant ou non aux familles; la superficie de la zone de la mission et le nombre de sites où le personnel est déployé; et le degré de gravité des cas d'inconduite allégués (et la mesure dans laquelle ces cas sont répandus) dans la zone de la mission. Étant donné que la déontologie et la discipline constituent une fonction relativement nouvelle, le mandat type des équipes qui y sont consacrées continuera d'être revu et mis à jour, au fil des expériences et des enseignements qui en seront tirés.

60. Grâce au financement reçu au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) pour l'exercice budgétaire 2005-2006, le Département a mis sur pied des équipes de déontologie et de discipline dans huit opérations de maintien de la paix (opérations des Nations Unies au Burundi, en Côte d'Ivoire, en Sierra Leone et au Timor oriental et missions des Nations Unies en République démocratique du Congo, en Haïti, au Libéria et au Soudan). Pour le budget 2006-2007, j'ai proposé de mettre en place des équipes de déontologie et de discipline dédiées à 12 opérations supplémentaires menées par le Département des opérations de maintien de la paix, soit 10 opérations de maintien de la paix et 2 missions politiques spéciales. Le tableau d'effectifs proposé des équipes de déontologie et de discipline pour l'exercice budgétaire 2006-2007 pour les opérations de maintien de la paix et pour les missions politiques spéciales menées par le Département des opérations de maintien de la paix au cours de cet exercice est présenté aux annexes C et D, respectivement. Compte tenu de la taille modeste et de la proximité géographique de certaines missions, il sera créé, lorsque cela se justifie, une équipe de déontologie et de discipline régionale qui travaillera pour plusieurs missions. Ainsi, une équipe de mission régionale intégrée à la Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre serait au service de cette opération, mais aussi des opérations au Moyen-Orient (la Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL), la Force des Nations Unies chargée d'observer le dégagement (FNUOD), l'Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST) et le Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient). De même, une équipe régionale de déontologie et de discipline régionale intégrée à la Mission d'assistance des Nations Unies en

Afghanistan (MANUA) serait également au service du Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies en Inde et au Pakistan (UNMOGIP).

VI. Conclusion

61. Des progrès sensibles ont été accomplis dans la mise en place de l'ensemble de réformes entérinées par l'Assemblée générale en 2005. Il faut toutefois des ressources afin de compléter la mise en œuvre de cet ensemble de réformes et mener à bien les tâches parallèles d'encadrement et de contrôle liées aux problèmes de conduite et de discipline.

62. Il est en fait essentiel, pour une approche rationnelle et professionnelle du maintien de la paix, de disposer d'une entité permanente chargée spécialement des questions de déontologie et de discipline tant au Département des opérations de maintien de la paix au Siège que dans toutes les missions. Alors que le personnel de maintien de la paix des Nations Unies (plus de 85 000 personnes) est composé dans sa grande majorité d'individus travailleurs et dévoués résolus à instaurer la paix et la stabilité dans le monde, il y aura malheureusement toujours des individus qui n'obéissent pas aux plus strictes règles de conduite. L'ONU a besoin de ressources spéciales pour faire en sorte que le personnel de maintien de la paix soit conscient des règles de conduite qu'il est appelé à respecter et rende compte du non-respect de ces règles. L'ONU doit par ailleurs faire en sorte de soulager les souffrances des victimes en cas de non-respect de ces normes.

63. Les opérations de maintien de la paix devant résoudre à long terme les problèmes de conduite et de discipline, j'ai demandé à l'Assemblée générale d'approuver la création de postes pour un Groupe de la déontologie et de la discipline au Département des opérations de maintien de la paix au Siège dans le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour l'exercice budgétaire 2006/07 (voir A/60/727). En 2005, lorsque j'ai présenté à l'Assemblée générale les incidences sur le budget-programme du rapport Zeid, j'ai indiqué que je demanderais des ressources au titre du personnel temporaire pour les équipes chargées de la déontologie et la discipline s'occupant des missions menées par le Département des opérations de maintien de la paix au cours de l'exercice budgétaire 2006/07. Je vous engage vivement à approuver l'attribution de ressources spéciales à l'intention des équipes chargées de la déontologie et de la discipline dans les budgets des différentes opérations de maintien de la paix présentés au titre de l'exercice budgétaire 2006/07. En ce qui concerne l'exercice budgétaire 2007/08, je demanderai l'approbation de ressources qui permettront de faire face aux problèmes de déontologie et de discipline qui se posent dans toutes les missions sur le terrain menées par le Département, grâce à la création de postes ainsi que de groupes de la déontologie et de la discipline composés d'équipes.

VII. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre

Les décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre en ce qui concerne les aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies consistent à prendre note du présent rapport et à approuver les propositions qui y figurent.

Annexe A

Mandat de l'équipe du Département des opérations de maintien de la paix au Siège, chargée de la déontologie et de la discipline

1. Diriger et gérer les initiatives du Département des opérations de maintien de la paix dans le domaine de la déontologie et de la discipline.
2. Élaborer des stratégies afin de rattacher les objectifs généraux de l'Organisation en ce qui concerne les problèmes de déontologie et de discipline à l'action menée par les équipes chargées de la déontologie et de la discipline sur le terrain.
3. Diriger l'élaboration de politiques, procédures et directives s'appliquant aux questions de déontologie et de discipline concernant le personnel de maintien de la paix, en consultation avec les États Membres et les entités compétentes des Nations Unies.
4. Fournir des orientations et des directives stratégiques à la direction du Département, aux hauts responsables des missions et aux équipes chargées de la déontologie et de la discipline sur le terrain en ce qui concerne la manière de résoudre les problèmes de conduite et de discipline pour toutes les catégories de personnel des opérations de maintien de la paix des Nations Unies.
5. Offrir des conseils techniques aux missions sur les règles et procédures de l'ONU régissant le comportement à adopter face aux manquements aux normes de conduite pour toutes les catégories de personnel des opérations de maintien de la paix.
6. Intervenir en cas de manquement aux règles de conduite signalé par les missions en appliquant les politiques et procédures établies; assurer le suivi et la surveillance des mesures prises.
7. Mettre au point des outils et des mécanismes visant à assurer l'application systématique par les équipes chargées de la déontologie et de la discipline sur le terrain des politiques, procédures et directives de l'ONU s'appliquant aux questions de déontologie et de discipline concernant l'ensemble du personnel de maintien de la paix.
8. Veiller à ce que les équipes chargées de la déontologie et de la discipline sur le terrain appliquent les règles et règlements des Nations Unies relatifs au traitement des affaires de faute professionnelle concernant toutes les catégories de personnel de maintien de la paix des Nations Unies.
9. Tenir à jour une base de données mondiale sur les cas et allégations de faute professionnelle ainsi que sur les mesures de suivi prises concernant l'ensemble du personnel de maintien de la paix des Nations Unies dans toutes les missions, fournir une analyse et des rapports et conseiller les fonctionnaires chargés du recrutement de personnes ayant déjà été accusées de faute professionnelle.
10. Aider à élaborer des matériels didactiques et renforcer les capacités en matière de déontologie et de discipline pour le personnel de maintien de la paix des Nations Unies.

11. Dégager les enseignements et pratiques optimales concernant les questions de déontologie et de discipline se rapportant à l'ensemble du personnel de maintien de la paix et les diffuser.
12. Fournir des données aux services d'information des Nations Unies sur les questions de déontologie et de discipline et faire notamment le point sur les cas et allégations de fautes graves.
13. Assurer la liaison avec les autres bureaux du Département et les missions sur le terrain pour les évaluations internes et externes et notamment les enquêtes portant sur les questions de déontologie et de discipline impliquant le personnel de maintien de la paix des Nations Unies.
14. Assurer la liaison avec les États Membres, les entités des Nations Unies, les organisations non gouvernementales et les autres acteurs intéressés en ce qui concerne les politiques, procédures et directives s'appliquant aux questions de déontologie et de discipline ainsi que les cas de fautes graves impliquant toutes les catégories de personnel de maintien de la paix des Nations Unies.

Annexe B

Mandat type pour une équipe chargée de la déontologie et de la discipline dans le cadre d'une opération de paix menée par le Département des opérations de maintien de la paix

1. Servir de conseiller principal au chef de la mission afin de régler les problèmes de conduite et de discipline concernant l'ensemble du personnel de maintien de la paix de des Nations Unies.
2. Conseiller le chef de la mission sur les mesures à adopter afin de prévenir les comportements répréhensibles, faire appliquer les normes de conduite des Nations Unies et prendre des sanctions lorsqu'il y a faute.
3. Recevoir, évaluer et transmettre les allégations de fautes graves impliquant toutes les catégories de personnel des missions de maintien de la paix pour que les mesures appropriées soient prises.
4. Offrir des conseils techniques aux responsables des missions sur les règles et procédures de l'ONU relatives aux cas de fautes graves impliquant toutes les catégories de personnel de la mission.
5. Tenir à jour une base de données exhaustive afin de suivre les cas d'inconduite au sein de la mission et faire rapport à leur sujet; analyser et rapporter les cas signalés.
6. Assurer la liaison avec tous les services d'enquête sur les allégations et les cas de fautes graves impliquant l'ensemble du personnel de maintien de la paix des Nations Unies.
7. Aider à renforcer les capacités permettant de régler les problèmes de déontologie et de discipline concernant le personnel de maintien de la paix des Nations Unies.
8. Fournir des données aux services d'information sur les questions de déontologie et de discipline et faire notamment le point sur les cas et allégations d'inconduite.
9. Coordonner les initiatives que prend la mission envers les victimes d'actes répréhensibles commis par le personnel de maintien de la paix, en liaison avec les organismes des Nations Unies, les organisations non gouvernementales et les autres acteurs concernés dans la zone de la mission.
10. Assurer la liaison avec le Département des opérations de maintien de la paix pour les évaluations internes et externes et notamment les enquêtes portant sur les problèmes de déontologie et de discipline impliquant le personnel de maintien de la paix des Nations Unies.
11. Assurer la liaison avec les États Membres, les autres organismes des Nations Unies, les représentants des gouvernements, les organisations non gouvernementales et d'autres acteurs intéressés de la mission pour ce qui touche les politiques, procédures et directives s'appliquant aux questions de déontologie et de discipline, ainsi qu'en ce qui concerne les cas de conduite répréhensible impliquant l'ensemble du personnel de maintien de la paix.

Annexe C

Tableau d'effectifs proposé pour les équipes chargées de la déontologie et de la discipline dans les opérations de maintien de la paix (2006/07)

<i>Titre fonctionnel</i>	<i>Classe</i>	<i>MINUL</i>	<i>MONUC</i>	<i>MINUSTAH</i>	<i>ONUCI</i>	<i>ONUB^a</i>	<i>MINUS</i>	<i>MINUK</i>	<i>MINUEE</i>	<i>MINURSO</i>	<i>MONUG</i>	<i>UNFICYP^b</i>	Total
Chef	D-1	1	1				1						3
Chef	P-5				1	1	1	1	1	1	1	1	8
Chef adjoint	P-5		1										1
Spécialiste de la déontologie et de la discipline	P-4	2	2	2	2	1	3	2	2	–	–	–	16
Fonctionnaire chargé des opérations/rapports	P-3		1										1
Administrateur de programme	P-3		2										2
Fonctionnaire chargé des rapports	P-2	1		1	1	1	1	1	1	–	–	–	7
Total partiel		4	7	4	4	3	5	4	4	1	1	1	38
Assistant chargé de l'entrée des données/auxiliaire administratif	Service mobile	1	2	1	1	1	2	1	1	–	–	–	10
Spécialiste de la déontologie et de la discipline	Administrateur recruté sur le plan national	1	2	1	1	1	2	1	1	–	–	–	10
Traducteur	Personnel recruté sur le plan national		2										2
Assistant de bureau/chauffeur	Personnel recruté sur le plan national	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Total partiel		3	7	3	3	3	5	3	3	1	1	1	33
Total		7	14	7	7	6	10	7	7	2	2	2	71

^a Compte tenu de la réduction des activités de l'ONUB, le budget pour l'exercice 2006/07 n'a pas encore été présenté. Les effectifs indiqués tiennent compte des crédits autorisés pour la période en cours jusqu'à octobre 2006.

^b Une approche régionale étant adoptée, le personnel chargé de la déontologie en poste à Chypre avec l'UNFICYP s'occuperait également de la FNUOD, de la FINUL, de l'ONUST et du Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient.

Annexe D

**Tableau d'effectifs proposé pour les équipes chargées
de la déontologie et de la discipline dans les missions politiques
spéciales (2006/07)**

<i>Titre fonctionnel</i>	<i>Classe</i>	<i>MANUA^a</i>	<i>BINUSIL</i>	<i>MANUI^b</i>	<i>BUNUTIL^c</i>	Total
Chef	D-1					–
Chef	P-5	1	1	1	1	4
Chef adjoint	P-5					–
Spécialiste de la déontologie et de la discipline	P-4	–				–
Fonctionnaire chargé des opérations/rapports	P-3					–
Administrateur de programme	P-3					–
Fonctionnaire chargé des rapports	P-2	–				–
Total partiel		1	1	1	1	4
Assistant chargé de l'entrée des données/ auxiliaire administratif	Service mobile	–				–
Spécialiste de la déontologie et de la discipline	Administrateur recruté sur le plan national	–				–
Traducteur	Personnel recruté sur le plan national					–
Assistant de bureau/chauffeur	Personnel recruté sur le plan national	1	1	1	1	4
Total partiel		1	1	1	1	4
Total		2	2	2	2	8

^a Le personnel chargé de la déontologie travaillant pour la MANUA s'occupera également de l'UNMOGIP.

^b Le poste prévu pour la MANUI devra être financé à l'aide des ressources existantes.

^c Le poste d'agent recruté sur le plan national pour le BUNUTIL est un poste que se partagent d'autres bureaux de la Mission.

Annexe E

**Données de 2005 sur les allégations d'exploitation
et d'abus sexuels impliquant le personnel de maintien
de la paix de l'ONU dans toutes les opérations menées
par le Département des opérations de maintien de la paix**

<i>Mission</i>	<i>Effectifs^b</i>	<i>Nombre d'allégations reçues</i>
1 ONUB ^a	6 205	14
2 ONUCI ^a	8 572	25
3 MONUC ^a	20 205	209
4 MINUEE	3 810	6
5 MINUL ^a	17 561	47
6 BINUSIL ^a	741	4
7 MINUS ^a	7 937	3
8 MINURSO	505	1
9 MANUA	1 172	–
10 MONUG	442	6
11 UNMOGIP	113	–
12 BUNUTIL ^a	393	14
13 UNFICYP	1 066	–
14 MINUK	5 503	–
15 FNUOD	1 198	–
16 ONUST	398	–
17 Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient	56	–
18 MANUI	955	–
19 FINUL	2 453	–
20 MINUSTAH ^a	10 192	11
Total	89 477	340

^a Opérations de paix dotées d'équipes chargées de la déontologie et de la discipline mises sur pied en 2005.

^b Nombre total des personnels de maintien de la paix des Nations Unies à la date du 31 décembre 2005.

Annexe F

Liste des abréviations

BINUSIL	Bureau intégré des Nations Unies en Sierra Leone
BUNUTIL	Bureau des Nations Unies au Timor-Leste
FINUL	Force intérimaire des Nations Unies au Liban
FNUOD	Force des Nations Unies chargée d'observer le dégage ment
MANUA	Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan
MANUI	Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq
MINUEE	Mission des Nations Unies en Éthiopie et en Érythrée
MINUK	Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo
MINUL	Mission des Nations Unies au Libéria
MINURSO	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
MINUS	Mission des Nations Unies au Soudan
MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
MONUC	Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo
MONUG	Mission d'observation des Nations Unies en Géorgie
ONG	Organisation non gouvernementale
ONUB	Opération des Nations Unies au Burundi
ONUCI	Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire
ONUST	Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve
UNFICYP	Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre
UNMOGIP	Groupe d'observateurs militaires des Nations Unies en Inde et au Pakistan
UNSCO	Bureau du Coordonnateur spécial des Nations Unies pour le processus de paix au Moyen-Orient