

## **APPENDICE 3 : NORMES DE GESTION DE LA FAUTE DE CONDUITE PROFESSIONNELLE**

Cette Appendice énonce les responsabilités du Partenaire quant à la mise en place de normes minimales de gestion d'une faute professionnelle, conformément aux art. 5.1 à 5.13 de l'Accord. Elle contient :

- Une liste des types de faute;
- Un ensemble de normes minimales recommandées en matière d'investigation ;
- Les normes permettant d'assurer la protection contre l'exploitation et les abus sexuels ; et
- Les procédures de signalement d'une faute.

Le Partenaire devrait avoir mis en place des mesures, politiques, procédures et normes raisonnables et appropriées en matière de prévention, de détection, de signalement, d'investigation et de sanction des mauvaises conduites, comme indiqué ci-dessous, ou au moins un plan et un calendrier pour la réalisation progressive de celles-ci.

### **1. Types de faute**

Aux fins du présent Accord, une mauvaise conduite est définie comme (i) un échec de la protection des personnes ciblées contre les mauvaises conduites, et (ii) le non-respect des règles de conduite ou des normes de comportement prescrites par le Partenaire, en vertu de ce document. Cette définition inclut mais sans s'y limiter :

- Le harcèlement sexuel
- Le harcèlement moral et l'abus d'autorité sur le lieu de travail
- Les agressions ou les menaces
- Le non-respect des lois locales qui sont compatibles avec les normes et standards internationaux
- La violation de la confidentialité
- L'exploitation et les abus sexuels
- La fraude (y compris la fraude sur les prestations)
- La corruption et subornation
- Le vol
- La négligence grave
- La discrimination
- Le conflit d'intérêts
- La fausse déclaration sur les réclamations ou les bénéficiaires
- Les détournements de fonds (y compris le matériel de bureau, les fichiers et les véhicules)
- Les dangers de mort pour le personnel, les personnes ciblées ou autres
- Les violations graves des principes et des dispositions du présent Accord
- Les violations des règles applicables à la passation de marchés
- Un acte ou comportement qui discrédite l'ONU, ou qui pourrait avoir une incidence grave sur la réputation du HCR

### **2. Les normes minimales recommandées en matière d'enquêtes**

Le Partenaire doit protéger les personnes ciblées contre l'exploitation et l'abus, s'abstenir de toute forme de mauvaise conduite et signaler et enquêter sur les allégations d'abus, de corruption, de fraude et autres mauvaises conduites possibles contre son personnel. En tant que tel, le Partenaire doit mettre en œuvre des normes de base et des procédures, ou un plan pour les développer et / ou les améliorer, afin de prendre des mesures effectives de prévention et d'investigation. Les normes minimales de base devraient inclure les éléments suivants :

- Un code de conduite
- Un dispositif de plaintes
- Les directives en matière d'investigation
- Lorsque plusieurs Agences sont impliquées, les procédures destinées à conduire une enquête conjointe, lorsque cela est justifié
- Les politiques de ressources humaines sur la confidentialité, le programme d'orientation, la formation et le développement du personnel
- Les politiques sur la confidentialité des données et la divulgation des informations
- Les politiques contre l'utilisation inappropriée des ressources, les pratiques frauduleuses, la corruption et d'autres formes de mauvaise conduite soumises à investigation.
- Le système disciplinaire, y compris les procédures disciplinaires et les mesures disciplinaires et administratives en vigueur, comme la récupération des biens
- Les moyens d'investigation, y compris protocoles et des enquêteurs formés (ou à défaut, la collaboration avec une autre agence ou le HCR pour utiliser les enquêteurs).

### **3. Assurer la protection contre l'exploitation et les abus sexuels**

L'exploitation et les abus sexuels sont un exemple de faute grave. Aux fins du présent Accord, l'exploitation et les abus sexuels sont caractérisés et définis comme suit :

L'exploitation et les abus sexuels peuvent prendre plusieurs formes différentes. L'exploitation sexuelle est définie comme tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de position de force ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, en tirant un avantage pécuniaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. L'abus sexuel est une menace ou une intrusion physique réelle de nature sexuelle, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal.

- L'exploitation et les abus sexuels par le Personnel du Partenaire constituent des fautes graves de nature à entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis ;
- Toute activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement<sup>1</sup> local. La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ;
- Il est interdit de demander des faveurs sexuelles ou d'imposer toute autre forme de comportement à caractère humiliant, dégradant ou servile en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services. Cela inclut toute forme d'assistance due aux bénéficiaires de l'aide ;

<sup>1</sup> Le directeur général du Partenaire peut, à sa discrétion, appliquer cette norme, si un employé est légalement marié à une personne de moins de dix-huit ans mais ayant dépassé l'âge de la majorité ou du consentement dans le pays de nationalité.

- Les relations sexuelles entre le Personnel du Partenaire et les réfugiés ou autres personnes relevant de la compétence du HCR sont vivement déconseillées car elles se fondent sur un rapport de force intrinsèquement inégal. En outre, ce type de relation porte atteinte à la crédibilité et à l'intégrité de l'action menée par l'ONU ;
- Tout Personnel du Partenaire qui soupçonne un collègue, employé ou non par le même organisme, de se livrer à une exploitation ou à des abus sexuel doit en référer au HCR et au Partenaire selon la section 4 relative au signalement de fautes ci-dessous ;
- Le Partenaire et le HCR sont tenus d'instaurer et de préserver un environnement propre à prévenir toute exploitation et tout abus sexuel et promouvoir l'application de leurs codes de conduite. En particulier, il incombe aux responsables à tous les niveaux de mettre en place des systèmes visant à préserver cet environnement et d'assurer leur fonctionnement.

Cette liste de règles n'est pas exhaustive. D'autres formes d'exploitation sexuelle ou de comportement abusif peuvent donner lieu à des mesures administratives ou disciplinaires, pouvant aller jusqu'au renvoi sans préavis.

#### **4. Le signalement de fautes**

Le HCR (BIG) est chargé de s'assurer que les fautes éventuelles impliquant toute entité ou personne ayant un lien contractuel direct avec le HCR, soient correctement examinées. Un membre du personnel du Partenaire ou du HCR qui a connaissance d'une éventuelle faute liée aux activités du présent Accord, doit en informer le Partenaire, ou le HCR BIG, ou le chef de bureau du HCR dans le pays d'opération, le cas échéant.

Le HCR BIG peut être contacté à l'adresse suivante: [inspector@unhcr.org](mailto:inspector@unhcr.org), de même qu'à travers le site Internet du HCR : [www.unhcr.org/php/complaints.php](http://www.unhcr.org/php/complaints.php).

Les Partenaires peuvent s'adresser au HCR IGO pour obtenir des informations supplémentaires sur les procédures standard d'exploitation, le partage des informations importantes sensibles, la confidentialité, la gestion des dossiers et des preuves.

NOT FOR SIGNATURE