



## **Politique des Nations Unies**

**11 décembre 2012**

### **Vérification des antécédents des candidats en matière de respect des droits de l'homme dans le cadre du recrutement du personnel des organismes des Nations Unies**

#### **Vérification des antécédents des candidats en matière de respect des droits de l'homme**

##### **Sommaire**

- A. Objet
- B. Portée
- C. Justification
- D. Principes
- E. Application de la politique
- F. Suivi et conformité
- G. Entrée en vigueur
- H. Références

##### **A. Objet**

1.1. La présente politique expose les principes et la méthode suivis par l'Organisation des Nations Unies pour la vérification des antécédents de son personnel en matière de respect des droits de l'homme. Elle expose les processus par lesquels :

i) Les États Membres qui présentent ou fournissent du personnel qui souhaite travailler à l'Organisation des Nations Unies sont tenus de vérifier les antécédents des candidats en matière de respect des droits de l'homme et de s'assurer qu'aucun d'entre eux n'a été condamné ou ne fait actuellement l'objet d'une enquête ni de poursuites pour quelque infraction pénale que ce soit, y compris des violations du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire;

ii) Les candidats qui souhaitent travailler à l'Organisation des Nations Unies devront certifier n'avoir commis aucune infraction pénale et n'avoir été condamnés ni poursuivis pour aucune infraction de ce type en violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire; si besoin est, ils devront fournir des informations supplémentaires;

iii) Le Secrétariat de l'ONU établira un mécanisme d'échange d'informations, par exemple un réseau de coordonnateurs, ainsi que des procédures pour faciliter l'échange d'informations sur les antécédents des candidats, à des fins de vérification.

1.2. Le présent document définit la portée et la justification de ces procédures, donne des objectifs spécifiques et les conditions de sélection, et présente les mécanismes d'application.

## **B. Portée**

2.1. Alors que différentes procédures et différentes règles sont applicables aux différents types de personnel, la présente politique s'applique à la sélection, la nomination, le recrutement, l'engagement et le déploiement de tous les types de personnel des Nations Unies au Secrétariat – fonctionnaires et non fonctionnaires, civils ou en uniforme –, y compris ceux des missions de maintien de la paix et des missions politiques spéciales<sup>1</sup>.

## **C. Justification**

3.1 Conformément à l'article 101 de la Charte des Nations Unies, au Statut et Règlement du personnel, au Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires au Secrétariat et des experts en mission, aux Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux, au Guide des valeurs fondamentales et normes de conduite de l'ONU et à d'autres instruments normatifs dont la liste est donnée à la section H du présent document, l'Organisation des Nations Unies est attachée aux normes les plus élevées d'efficacité, de compétence et d'intégrité pour tout son personnel, y compris au Siège, dans les bureaux extérieurs, dans les commissions régionales et sur le terrain. En effet, la réputation et l'intégrité de l'Organisation des Nations Unies, qui s'occupe de préserver la paix et la sécurité internationales et d'assurer le respect des droits de l'homme, sont un aspect essentiel de sa mission. Tous les membres du personnel des Nations Unies – quels que soient leur statut et la procédure par laquelle ils ont été sélectionnés, nommés, recrutés, déployés ou engagés sous contrat – ont la responsabilité de s'assurer que leur propre unité administrative défend, respecte, protège et promeut les droits de l'homme. Eux-mêmes ne doivent pas avoir commis d'infractions pénales graves ni être impliqués, par action ou par omission, dans une violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire.

---

<sup>1</sup> Aux fins de la présente politique, le terme « personnel » inclut toutes les catégories de fonctionnaires du Secrétariat et de non-fonctionnaires, au Siège de l'Organisation ou dans les bureaux extérieurs, civils ou portant un uniforme, qu'ils aient été recrutés sur le plan international ou sur le plan local.

3.2 Pour s'assurer que seules les personnes ayant les plus hautes qualités d'intégrité sont au service des Nations Unies, le Secrétaire général a demandé que des procédures soient établies pour : i) renforcer la présélection effectuée par les États Membres; ii) exiger des personnes travaillant ou cherchant à travailler dans les organismes des Nations Unies qu'elles produisent des auto-attestations et, au besoin, fournissent des informations supplémentaires avant l'entrée en fonctions ou au moment où elles prennent leurs fonctions; et iii) mettre en place un mécanisme d'échange d'informations, par exemple un réseau de coordonnateurs au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, et des procédures facilitant l'échange d'informations sur les antécédents en matière de respect des droits de l'homme des candidats et des personnes dont la candidature est proposée.

## D. Principes

4.1 Si différentes modalités s'appliquent à la sélection, la nomination, le recrutement, le déploiement et l'engagement par contrat de différents types de personnel des Nations Unies, ces processus doivent être compatibles avec les buts et principes de l'Organisation tels qu'ils sont énoncés dans la Charte des Nations Unies et doivent également être compatibles avec les obligations en vertu du droit international de respecter, promouvoir et encourager le respect du droit international des droits de l'homme et du droit international humanitaire.

4.2 Pour s'assurer que seules les personnes ayant les plus hautes qualités d'intégrité travaillent à l'ONU, le Secrétariat suivra une politique de vérification des antécédents du personnel en matière de respect des droits de l'homme.

4.3 Par principe, l'ONU ne doit ni sélectionner ni affecter au Secrétariat une personne qui aurait été impliquée dans une violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire. Avant de décider de sélectionner, nommer, recruter, déployer ou engager sous contrat un candidat, le Secrétaire général, ou le fonctionnaire autorisé, examinera, au cas par cas, toute condamnation pénale, tout manquement grave durant un emploi précédant le recrutement à l'ONU, ou toute allégation ou autre information tendant à montrer qu'il y a des motifs raisonnables de croire que l'individu en question, par action ou par omission (en sa qualité de supérieur hiérarchique), a participé à un acte considéré comme une violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire, afin de déterminer si le candidat ne remplit pas les normes exigées de qualité, compétence, efficacité et intégrité.

4.4 Les États Membres ont la responsabilité première de vérifier que les candidats originaires de leur pays répondent bien aux normes les plus élevées d'intégrité, notamment s'agissant du respect et de l'attachement aux droits de l'homme, avant de les présenter comme candidats à un emploi à l'ONU.

### **Renforcement des engagements écrits pris par les États Membres et par les candidats à un emploi et amélioration des mécanismes d'échange d'informations du Secrétariat pour la vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme**

5.1 Le libellé suivant figurera dans tous les documents de l'ONU relatifs au personnel ainsi que dans les communications aux États Membres les invitant à présenter des candidats souhaitant travailler à l'Organisation des Nations Unies :

***Libellé des communications adressées aux États Membres  
les invitant à présenter des candidatures (personnel civil et sous uniforme)***

Le Secrétariat tient à préciser qu'il appartient au Gouvernement ... de s'assurer qu'aucun des candidats qu'il présente n'a été condamné ou ne fait l'objet d'aucune enquête ni de poursuites en cours pour quelque infraction pénale que ce soit, y compris les violations du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire. Dans le cas où un candidat aurait fait l'objet d'une enquête, aurait été inculpé ou poursuivi pour une infraction pénale, mais n'aurait pas été condamné, le Gouvernement ... le présentant est tenu de fournir des informations sur l'enquête ou les poursuites en question. Le Gouvernement ... voudra bien également certifier qu'il n'a connaissance d'aucune allégation contre le candidat proposé, faisant état, par action ou par omission, d'actes susceptibles de constituer des violations du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire.

5.2 Les candidats présentés par un État Membre ou qui souhaitent travailler à l'Organisation des Nations Unies à titre personnel devront remplir une auto-attestation ainsi libellée :

***Libellé de l'auto-attestation individuelle***

Je certifie n'avoir commis aucune infraction pénale et n'avoir été condamné ni poursuivi pour aucune infraction de ce type. Je certifie n'avoir été impliqué, par action ou par omission, dans aucun acte considéré comme une violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire.

OU

Je ne suis pas en mesure de certifier ce qui précède pour les raisons suivantes :  
...

5.3 Le cas échéant, les libellés indiqués aux paragraphes 5.1 et 5.2 pourront être modifiés de façon à être rendus conformes aux exigences de forme ou de style des divers documents de recrutement, pourvu que le fond soit maintenu. Le Groupe de travail visé au paragraphe 6.1 examinera comment les circulaires administratives existantes, les procédures opérationnelles permanentes ou autres directives, dans l'ensemble du Secrétariat, seront modifiées pour inclure une information relative à la vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme concernant les candidats. Les principes visés aux paragraphes 4.1 à 4.4 et les dispositions de la section 5 serviront de base au processus de vérification des antécédents.

5.4 Tous les services du Secrétariat investis de la responsabilité de sélectionner, nommer, recruter, déployer ou engager sous contrat les candidats ou groupes de candidats qui souhaitent travailler à l'ONU devront prendre en compte l'information fournie sur les antécédents en matière de respect des droits de l'homme, y compris par le mécanisme d'échange d'informations, qui pourrait être un réseau de coordonnateurs. Les services du Secrétariat chargés de présélectionner des candidats pour des postes de direction rechercheront, examineront et prendront en compte les antécédents des intéressés en matière de respect des droits de l'homme en utilisant, au besoin, l'information obtenue des États Membres ou des auto-attestations des intéressés, ou l'information, fournie, par exemple, par le mécanisme d'échange

d'informations du Secrétariat de l'Organisation, tel qu'un réseau de coordonnateurs,.

**Groupe de travail du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies sur la vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme**

6.1 Un groupe de travail, coprésidé par le Bureau de la gestion des ressources humaines et par le Haut-Commissariat aux droits de l'homme, avec une représentation du Département de l'appui aux missions (Division du personnel des missions, Section des nominations aux postes de haute direction, et Groupe déontologie et discipline), du Département des opérations de maintien de la paix (Bureau des affaires militaires et Division de la police), du Bureau des affaires juridiques et d'autres services compétents, vérifiera les antécédents en matière de respect des droits de l'homme. Le Groupe de travail suivra la mise en œuvre de la présente politique, examinera la nécessité d'approfondir ou de développer d'autres directives, selon que de besoin, de façon à permettre le futur développement des principes énoncés dans la présente politique. Le Groupe de travail examinera la mise en œuvre de la présente politique et en rendra compte au Comité des politiques 12 mois après son entrée en vigueur.

**Création d'un mécanisme d'échange d'informations du Secrétariat, par exemple un réseau de coordonnateurs, pour améliorer la procédure de vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme**

7.1 Le Groupe de travail établi en vertu du paragraphe 6.1 précédent définira le mandat et les procédures de fonctionnement d'un mécanisme d'échange d'informations du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, tel qu'un réseau de coordonnateurs ou autre mécanisme approprié, pour faciliter l'échange d'informations sur les antécédents en matière de respect des droits de l'homme des personnes dont la candidature est proposée ou des candidats qui souhaitent travailler à l'Organisation. Ce mécanisme devrait aider tous ceux qui, au Secrétariat, sont chargés de sélectionner, de nommer, de recruter, de déployer et d'engager sous contrat des candidats, à recueillir et évaluer les informations, en fournissant toute information pertinente disponible sur les individus présélectionnés, notamment sur demande et dans les limites des ressources et capacités existantes. Le Haut-Commissariat aux droits de l'homme devrait jouer un rôle central dans ce mécanisme, en sa qualité de principale entité des Nations Unies s'occupant des droits de l'homme. Durant la phase initiale, la priorité devrait être donnée aux nominations de personnel civil et sous uniforme à des postes de haut niveau.

**Amélioration de l'interface entre les bases de données sur la déontologie et la discipline dans l'ensemble du Secrétariat**

8.1 Le Groupe de travail devra poursuivre les efforts actuellement menés pour améliorer l'interface entre les différentes bases de données sur la déontologie et la discipline existant au Secrétariat. L'objet de ces activités est de s'assurer que l'information relative à un individu ayant quitté une unité administrative du Secrétariat pour faute professionnelle, est plus facilement accessible par d'autres services du Secrétariat. On prêtera l'attention voulue à la protection de la confidentialité et de l'intégrité de chacune des bases de données.

### **Diffusion de la politique du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies**

9.1 La volonté de l'Organisation de respecter, de promouvoir et d'encourager le respect du droit international des droits de l'homme et du droit international humanitaire, en particulier dans ses procédures de sélection, de nomination, de recrutement, de déploiement et d'engagement sous contrat, doit être clairement communiquée à tous les partenaires des Nations Unies. Les États Membres seront informés de l'objet et de la finalité de la présente politique et du rôle de premier plan qu'ils doivent jouer dans la vérification des antécédents en matière de respect des droits de l'homme des personnes dont ils proposent la candidature ou qu'ils envoient à l'ONU.

9.2 L'Organisation des Nations Unies s'efforcera aussi de faire connaître ce qu'elle attend de l'engagement des candidats ou des personnes détachées en matière de droits de l'homme, en faisant figurer la section 5 de la présente politique dans tous les avis de vacance d'emploi.

### **E. Application de la politique**

10.1 L'Organisation se réserve le droit de prendre toute mesure appropriée, en conformité avec les procédures établies et avec le cadre réglementaire applicable, si elle découvre ultérieurement qu'un État Membre ou un individu a fait de fausses déclarations. Les États Membres pourraient être invités à rapatrier immédiatement, à leurs propres frais, les individus concernés<sup>2</sup>.

### **F. Suivi et conformité**

11.1 La mise en œuvre de la présente politique sera guidée par le Groupe de travail établi en vertu de la section 6. Le Groupe de travail rendra compte au Comité des politiques du Secrétaire général, 12 mois après l'entrée en vigueur ou chaque fois qu'il le jugera nécessaire.

### **G. Entrée en vigueur**

12.1 La présente directive entrera en vigueur à la date de son adoption par le Comité des politiques.

### **H. Références**

13.1 Liste non limitative des instruments, politiques et directives pertinents, qui peuvent être amendés ou remplacés par d'autres circulaires, décisions ou directives administratives, à prendre en compte dans l'application de la présente politique :

- ST/SGB/2012/1 – Statut du personnel
- ST/SGB/2011/1 – Règlement du personnel

---

<sup>2</sup> En cas de conflit entre la présente politique et les instruments réglementaires de l'Organisation tels que la Charte des Nations Unies, le Statut et le Règlement du personnel, les circulaires ou décisions administratives des organes délibérants, ces instruments et décisions l'emporteront.

- ST/SGB/2002/13 – Statut et droits et devoirs essentiels des fonctionnaires de l’Organisation des Nations Unies
- ST/SGB/1999/13 – Circulaire du Secrétaire général sur le respect du droit international humanitaire par les forces des Nations Unies (6 août 1999)
- ST/SGB/2003/13 – Dispositions spéciales visant à prévenir l’exploitation et les abus sexuels
- ST/SGB/2002/9 – Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l’ONU non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission
- A/RES/66/93 – Résolution sur la responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies (13 janvier 2012)
- A/RES/61/267B – Résolution qui entérine le modèle de mémorandum d’accord contenu dans la résolution A/61/19 (Partie III) (24 août 2007)
- Décision du Secrétaire général n° 2005/24 sur le respect des droits de l’homme dans les missions intégrées (26 octobre 2005)
- Décision du Secrétaire général n° 2008/24 sur l’intégration (25 juin 2008)
- Politique relative aux droits de l’homme dans les opérations de paix et les missions politiques, 2011 (HCR-DOMP-Département de l’appui aux missions et Département des affaires politiques)
- Politique de diligence voulue en matière de droits de l’homme dans le contexte de la fourniture d’appui par l’ONU à des forces de sécurité non onusiennes (2011)
- Politique du Département des opérations de maintien de la paix relative à la protection, aux droits et au bien-être des enfants touchés par les conflits armés dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (1<sup>er</sup> juin 2009)
- « Qui sommes-nous? Opérations de maintien de la paix des Nations Unies »
- Manuel du Département des opérations de maintien de la paix-Département de l’appui aux missions-Mission de l’ONU au Moyen-Orient, 2010
- Directives générales à l’intention des pays qui fournissent des contingents ou du personnel de police, 2012
- Mise en œuvre des modifications en matière de déontologie et de discipline dans le modèle de mémorandum d’accord entre l’Organisation des Nations Unies et les pays fournissant des contingents (DPKO/DFS, 2011.01)
- Directives relatives aux questions disciplinaires impliquant des officiers de la police civile et des observateurs militaires (DPKO/MD/03/00994)
- Principes directeurs à l’intention des membres de la police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (DPKO/PD/2006/00135)
- Principes directeurs applicables aux unités de police constituées affectées aux opérations de maintien de la paix (DPKO/PD/2006/00015)
- Procédure opérationnelle permanente relative aux procédures de sélection et de recrutement du personnel des Nations Unies à la Division de police, aux

opérations de maintien de la paix et aux missions politiques spéciales (25 mars 2011)

- Procédure opérationnelle permanente relative à l'évaluation des fonctionnaires de police qui cherchent à travailler dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies et les missions politiques spéciales (2011.18)
- Procédure opérationnelle permanente relative à l'évaluation de la capacité opérationnelle des unités de police constituées au service des opérations de maintien de la paix des Nations Unies (2012.11)