



POLITIQUE DE L'UNION AFRICAINE SUR LA CONDUITE ET LA DISCIPLINE DANS LES OPÉRATIONS DE SOUTIEN À LA PAIX

Abréviations and Acronymes

CARIC	Capacité africaine de réponse immédiate aux crises
AGRM	Administration et gestion des ressources humaines
FAA	Force africaine en attente
UA	Union africaine
CUA	Commission de l'Union africaine
Pol de l'UA	Police de l'Union africaine
C&D	Conduite et Discipline
CC	Commandant du contingent
UCD	Unité de conduite et de discipline
CoC	Code de conduite
CF	Commandant de la force
UPC	Unité de police constituée
CHEF DE MISSION	Chef de la mission
IEC	Information, éducation et communication
DIH	Droit international humanitaire
DIDH	Droit International des droits de l'homme
PA	Protocole d'accord
ONG	Organisation non-gouvernementale
CP	Commissaire de police
PCP	Pays contributeurs de police
CPS	Conseil de paix et de sécurité
DPS	Département Paix et Sécurité
DOSP	Division des opérations de soutien à la paix
OSP	Opérations de soutien à la paix
DIR	Droit international des réfugiés
EAS	Exploitation et abus sexuels
SOFA	Accord sur le statut des forces
SOMA	Accord sur le statut de la <i>mission</i>
POP	Procédures opérationnelles permanentes
RSPC	Représentant spécial du Président de la Commission
PCT	Pays contributeurs de troupes
NU	Nations unies

Définitions

Au terme de la présente politique, les définitions suivantes sont applicables:

1. "**Commission d'enquête**" désigne l'outil de gestion utilisé pour aider le chef de la mission à s'acquitter de ses responsabilités en établissant des faits ou en enquêtant sur des allégations de mauvaise conduite de la part du personnel de la mission. Ce n'est pas un organe judiciaire et il ne tient pas compte des questions d'indemnisation ou de responsabilité juridique.
2. "**Président**" signifie le Président de la Commission de l'Union africaine (Commission de l'UA).
3. "**Personnel civil**" comprend toutes les personnes en service dans les OSP, indépendamment de leur arrangement contractuel, qui ne sont pas membres de la composante de police ou militaire et comprend le personnel de la Commission de l'Union africaine lorsqu'il est déployé dans la zone de mission.
4. "**Plaignants**" sont des personnes qui portent à la connaissance de l'UA une allégation de mauvaise conduite commise par le personnel de la mission ou d'autres membres du personnel de l'UA, conformément aux procédures en vigueur, mais dont les plaintes n'ont pas encore été établies par les processus administratifs, d'enquête et judiciaires. Un plaignant peut être une victime, un témoin ou toute autre personne au courant de la mauvaise conduite.
5. "**Acte constitutif**" signifie le Traité de création de l'Union africaine (UA).
6. "**Consultant**" signifie toute personne/compagnie recrutée/désignée aux fins de prestations de services dans un délai prédéterminé et selon des modalités et conditions de service spécifiques pour une période n'excédant pas trois mois.
7. "**Prestataire de services**" signifie une personne physique, entreprise ou société qui fournit des biens ou des services à une autre entité à des conditions spécifiées dans un accord juridique contraignant.
8. "**Licenciement**" signifie la séparation d'un fonctionnaire du service de l'Union africaine en raison d'une faute grave ou flagrante.
9. "**Harcèlement**" signifie toutes les formes d'harcèlement couvertes par la politique sur l'harcèlement de la Commission de l'UA (2016).
10. "**Blessure**" se réfère à tout dommage causé à toute personne ou institution, sur le corps, l'esprit, la réputation ou la propriété.
11. "**Personnel militaire**" signifie tous les membres de la composante militaire, y compris les membres des contingents militaires, les officiers d'État-major, le personnel militaire individuel et les autres membres des forces armées déployés dans l'OSP.
12. "**Mauvaise conduite**" c'est tout acte, toute omission ou négligence, y compris des actes criminels, qui constitue une violation :

-
- i. des principes et des normes fondamentaux de l'UA, tels qu'ils sont consacrés dans son Acte constitutif, ses protocoles, ses politiques et directives, dans la mesure où ils peuvent s'appliquer dans la zone de la mission;
 - ii. des directives spécifiques aux missions, des procédures opérationnelles permanentes (POP), des règles d'engagement (ROE), des directives sur le recours à la force ou les règles, règlements ou dispositions administratives en vigueur;
 - iii. de l'Accord sur le statut de la force/Accord sur le statut de la mission (SOFA/SOMA);
 - iv. des lois nationales pertinentes et en vigueur qui ne sont pas contraires aux normes relatives aux droits de l'homme; et
 - v. du droit international humanitaire, droit international et régional des droits de l'homme et droit international des réfugiés.

- 13. **“Zone de mission”** signifie la zone désignée d'une OSP, telle que décrite dans le mandat du CPS.
- 14. **“Personnel de la mission”** se réfère à toutes les personnes dans les composantes militaire, de police et civile dans une OSP.
- 15. **“Personnel de police”** signifie tous les membres des Unités de police constituée et les officiers de police individuels dans une OSP.
- 16. **«Compensation»** désigne une réparation ou une aide accordée à une victime ou à ses proches qui a subi des dommages physiques ou mentaux causés par des actes ou des omissions imputables à des membres du personnel de la mission ou du personnel de l'UA. Dans le cadre de cette politique, une compensation comprend des compensations juridiques, des réparations, une indemnisation, une restitution, des dommages-intérêts ou une aide équitable.
- 17. **“Personnel détaché”** signifie toute personne d'un État membre ou de toute organisation transférée à l'Union pour assumer une fonction temporaire auprès d'un organe de l'Union selon les termes et conditions convenus par toutes les parties concernées.
- 18. **“Exploitation et abus sexuels”** sont définis comme suit:
 - a. **“Abus sexuel”** désigne toute action ou comportement de nature sexuelle qui constraint, menace ou oblige une personne à se livrer à une activité sexuelle (pénétration et non pénétration), à laquelle elle n'aurait pas participé autrement et souvent sans pouvoir donner son consentement. L'abus sexuel inclut l'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle et se produit dans des conditions coercitives, qui reflètent souvent des relations de pouvoir inégal et un comportement préjudiciable.
 - b. **“Exploitation sexuelle”** est définie comme l'encouragement, l'incitation, la coercition et/ou la contrainte d'une autre personne à entreprendre une activité

sexuelle par abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel, de dépendance ou de confiance. L'exploitation sexuelle comprend, sans s'y limiter, l'exploitation réelle ou la tentative d'exploitation des avantages matériels, monétaires, sociaux, psychologiques et politiques pour inciter une personne à se livrer à une activité sexuelle. Un acte d'exploitation sexuelle se produit lorsque la personne en question n'aurait eu aucune option substantielle et aucun choix raisonnable, que de succomber à la pression de s'adonner à une activité sexuelle. L'exploitation sexuelle est un comportement préjudiciable et lié à l'exploitation qui survient dans le cadre d'interactions et de relations hiérarchiques.

19. «**les violences sexuelles**» comprennent les actes de nature sexuelle contre une ou plusieurs personnes, qui obligent la personne/les personnes à commettre un acte sexuelle par la force ou par la menace de force ou de coercition, par exemple par peur de la violence, de la contrainte, de la détention, de l'oppression psychologique ou de l'abus de pouvoir, ou en profitant d'un environnement de coercition ou de l'incapacité de cette personne ou de ces personnes à donner un véritable consentement. Les formes de violence sexuelle comprennent le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution forcée, la grossesse non désirable, la stérilisation forcée ou toute autre forme d'agression sexuelle d'une gravité comparable.
20. «**Membre du personnel**», tel que défini dans le Statut et le Règlement intérieur du personnel de l'UA (2010), désigne toute personne employée par la Commission de l'UA en tant que personnel permanent, à durée déterminée ou à court terme sur la base d'une rémunération quotidienne ou d'un salaire mensuel.
21. «**Victime**» est une personne dont les allégations ont été étayées et confirmées par les procédures administratives, d'enquête et/ou judiciaires nécessaires et clairement définies de l'UA.
22. «**Lanceur d'alerte**» est toute personne qui dénonce/révèle toute information ou activité jugée illégale, contraire à l'éthique et/ou une preuve de mauvaise conduite passée, actuelle ou potentielle d'une OSP ou de toute autre violation ou acte mettant en péril l'intégrité et le mandat de l'OSP. Il s'agit de toute personne pouvant être candidate, membre du personnel actuel ou ancien de la Commission de l'UA (indépendamment du statut et de la durée de l'emploi), du personnel engagé dans des activités intéressant les OPS ou des personnes affectées par les activités des OSP, indépendamment de leur affiliation avec les OSP.

Références

1. Convention général de l'OUA sur les priviléges et les immunités, 1965
2. Charte africaine des droits de l'homme et des peuples, 1981
3. Charte de l'UA sur les droits et le bien-être de l'enfant, 1999
4. Acte constitutif de l'UA, 2000
5. Protocole relatif à la création du Conseil de paix et de sécurité (CPS) de l'Union africaine, 2002
6. Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples sur les droits en Afrique, 2003
7. Bulletin du Secrétaire général des Nations unies sur les mesures spéciales de protection de l'exploitation et des abus sexuels (ST/SGB/2003/13)
8. Règlement intérieur du personnel de l'UA, 2010
9. Communiqué du CPS PSC/PR/COMM.(CDLXI), 461^{ème} réunion du 14 octobre 2014
10. Procédures opérationnelles permanentes de la Commission de l'UA pour la conduite des enquêtes, 2015
11. Politique de la Commission de l'UA sur l'harcèlement, 2016
12. Code d'éthique et de conduite, 2016
13. Communiqué du CPS PSC/PR/COMM. (DCLXXXIX), 689^{ème} réunion du 30 mai 2017

1. Contexte et raison d'être

1.1. Depuis la création de l'Union africaine (UA) en 2000 et de son Conseil de paix et de sécurité (CPS) en 2002, l'UA a joué un rôle accru et élargi dans le règlement des questions de paix et de sécurité sur le continent. À cette fin, elle a élaboré l'Architecture de paix et de sécurité de l'Union africaine (APSA) et déployé des missions au Darfour, au Burundi, au Mali, en République centrafricaine et en Somalie, pour n'en citer que quelques-unes. L'UA est également de plus en plus perçue comme un partenaire stratégique clé des Nations unies et a démontré sa capacité et son avantage comparatif à intervenir rapidement dans les situations de crise en déployant des opérations multidimensionnelles de soutien à la paix constituées de composantes militaire, de police et civile.

1.2. Le nombre et la complexité des OSP se sont progressivement accrus, afin de faire face aux menaces et aux défis sécuritaires nouveaux et émergents. Dans le même temps, le contrôle du comportement du personnel de la mission s'est accru, allant de la conduite d'opérations militaires, souvent offensives, et de la question connexe de la protection des civils et du respect du droit international, à la conduite plus "individuelle", y compris la question de l'exploitation et des abus sexuels (EAS).

1.3. À cet égard, l'UA a pris nombre de mesures pour assurer le respect des normes de conduite les plus élevées dans ses OSP, y compris à travers la conclusion de Protocoles d'accord avec les pays contributeurs de troupes et de police, la signature d'accords sur le statut de la Force (SOFA) ou des accords sur le statut de la mission (SOMA) avec les pays hôtes, l'élaboration de codes de conduite pour son personnel et l'élaboration de dispositions spécifiques dans les directives de mission et les procédures opérationnelles permanentes (POP) sur la conduite et la discipline.

1.4. La Commission de l'UA s'efforce d'assurer que tout le personnel des OSP mandatées ou autorisées par l'UA respecte les normes les plus élevées de conduite, de comportement, d'intégrité et de reddition de comptes dans la mise en œuvre de son mandat. La Commission prend très au sérieux toutes les allégations de violations du droit international des droits de l'homme (DIH), du droit international humanitaire (DIH) ainsi que de tout acte d'abus et de mauvaise conduite, et adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels. De tels actes sont contraires aux objectifs et aux principes de l'Acte constitutif de l'UA et des autres instruments de l'UA.

1.5. Le Conseil de paix et de sécurité de l'Union africaine (CPS) a réaffirmé à maintes reprises sa tolérance zéro, telle que formulée dans ses communiqués de ses 461^{ème} et 689^{ème} réunions. Ces communiqués reconnaissent la conduite et la discipline du personnel de la mission comme un élément clé du succès des OSP de l'UA et affirment que ces engagements sont au cœur des normes très élevées que l'UA s'efforce de promouvoir pour assurer la légitimité, la crédibilité et l'efficacité de ses OPS mandatées et autorisées.

1.6. La conduite et la discipline du personnel de la mission sont par conséquent la clé de succès des OSP de l'UA. En conséquence, l'UA s'est engagée dans un processus d'élaboration de politiques et de lignes directrices, ainsi que dans la création de systèmes, structures et mécanismes, afin d'assurer la gestion de ses OSP, conformément aux normes et critères internationalement reconnus, y compris en mettant en œuvre les dispositions relatives à la protection des civils et à la responsabilité de protéger les cadres.

1.7. La Politique de conduite et de discipline est consacrée à la spécificité et aux défis rencontrés par les OSP de l'UA, dans le but de clarifier ce qui constitue une mauvaise conduite dans les OSP et quelles procédures suivre au niveau de l'OSP pour chaque catégorie de personnel de la mission sur le terrain.

1.8. La Commission de l'UA est responsable de la discipline des membres du personnel de l'UA, tandis que la discipline des militaires et du personnel de police incombe aux pays contributeurs de troupes et de police. Par conséquent, la présente politique n'a pas pour objectif de remplacer les codes de conduite nationaux applicables aux pays contributeurs de troupes et de police intervenant dans les OSP de l'UA. Elle doit être considérée comme la norme minimale de conduite que l'UA exige de la part de son personnel de mission.

1.9. Les États membres de l'UA conservent une compétence pénale exclusive et restent responsables de la conduite des poursuites pénales contre leurs ressortissants.

1.10. La présente politique doit être lue conjointement avec le projet de Politique de l'UA sur la prévention et la réponse à l'exploitation et aux abus sexuels (ESA) dans les OSP de 2018 et le projet de lignes directrices sur la protection des lanceurs d'alerte.

2. Objectif

2.1. La présente politique clarifie et décrit les normes minimales de conduite attendues de tous les membres du personnel de la mission servant dans les opérations de soutien à la paix de l'UA, indépendamment de leur statut et de leur position dans la mission.

2.2. La présente politique prescrit également la norme minimale de conduite attendue du personnel dans la zone de la mission qui fournit des services pour le compte ou au nom de l'UA (par exemple, prestataires de services et consultants).

2.3. Elle précise les rôles, les responsabilités et l'obligation de rendre compte du personnel de la mission en ce qui concerne le respect des normes de conduite et le processus à adopter pour remédier à la mauvaise conduite pour les différentes catégories de personnel.

3. Champ d'application

3.1. La présente politique s'appliquera à toutes les OSP de l'UA et à leur personnel de mission pour tous les cas de mauvaise conduite perpétrés dans et hors de la zone de mission d'une OSP, que la personne soit ou non en service au moment de l'infraction.

3.2. Les OSP mandatées et autorisées par le CPS de l'UA, doivent appliquer et intégrer ces normes de conduite dans leurs documents et processus de mission.

4. Normes de conduite attendues

4.1 Tous les membres du personnel de la mission, quel que soit leur poste ou leur niveau, sont tenus de respecter les normes les plus élevées d'intégrité, qui comprennent le respect des principes, des valeurs et des normes de l'UA énoncés dans cette politique, l'Acte constitutif, le Droit international humanitaire et des Droits de l'homme, ainsi que dans le Code de déontologie et de conduite et dans d'autres documents de l'UA, y compris les documents spécifiques à la mission.

4.2 Bien que différents cadres et politiques puissent s'appliquer à différentes catégories de personnel dans une zone de mission, les normes de conduite et d'intégrité requises sont similaires, car elles découlent toutes des principes, valeurs et normes contenus dans l'Acte constitutif de l'Union africaine.

4.3 Tous les membres du personnel de la mission au service des OSP sont tenus de se conduire de manière professionnelle, digne et disciplinée, en gardant à l'esprit qu'ils constituent l'interface principale entre l'UA et la population locale et représentent l'UA, leur pays respectifs et les autres institutions auxquelles ils peuvent être affiliés.

4.4 Le personnel de la mission doit respecter les lois internationales et nationales, ainsi que les coutumes et les pratiques compatibles avec les dispositions en matière des droits de l'homme et les normes internationales connexes. Ils doivent traiter les habitants du pays hôte avec respect, courtoisie et considération et agir avec impartialité, intégrité et tact.

4.5 Le personnel de la mission doit fonctionner de manière à préserver l'image, la crédibilité, l'impartialité et l'intégrité de l'UA. La mauvaise conduite, et même la perception d'irrégularité, sont inacceptables et ont un effet néfaste sur les relations du personnel de la mission avec la population locale et pourraient rendre difficile l'exécution du mandat confié à la mission.

4.6 Le personnel de la mission doit s'abstenir de toute action ou activité incompatible avec le mandat de l'OSP et avec les autres dispositions légales, normes et critères applicables.

4.7 Les violations du droit international humanitaire et du droit international des droits de l'homme par le personnel de la mission constituent une faute grave et peuvent entraîner des sanctions disciplinaires et des poursuites pénales.

4.8 Les règles d'engagement, les directives sur le recours à la force, les POP relatives à la détention et autres documents spécifiques aux missions reflètent généralement les obligations du DIH et du DIDH. Les violations de ces règles constituerait une faute grave et devraient être poursuivies par les pays contributeurs de troupes et de police.

4.9 Le personnel civil a également la responsabilité de respecter les dispositions du DIH et du DIDH, les principes et les normes applicables. Une mauvaise conduite grave du personnel civil peut entraîner une procédure pénale dans leur pays d'origine, ainsi que dans le pays où une OSP est déployée.

5. Actions ou omissions constitutives de mauvaise conduite dans les OSP de l'UA.

5.1. Les violations des normes de conduite attendues, que ce soit par action ou par omission, constituent une mauvaise conduite et sont divisées en deux catégories en fonction de la gravité de l'acte, à savoir une faute mineure et une faute grave. Les fautes mineurs et graves peuvent entraîner des poursuites pénales, des sanctions disciplinaires ou les deux, en fonction de la gravité de l'acte.

Faute mineure

5.2 Une faute mineure est tout acte, toute omission ou négligence qui n'entraîne pas ou n'est pas susceptible d'entraîner des dommages importants ou des blessures à une personne ou à la mission. Les exemples de faute mineure comprennent, sans s'y limiter:

- a. Négligence dans l'exercice de ses fonctions;
- b. Etat d'ébriété en service ou en public n'entraînant aucun dommage ou blessure;
- c. Conduite négligente n'entraînant aucun dommage ni blessure;
- d. Les infractions mineures au code la route, telles que les excès de vitesse et la conduite sans documents appropriés;

-
- e. Prendre, communiquer, posséder et photocopier des documents officiels et des informations sous toutes leurs formes sans autorisation;
 - f. Retard dans la prise de service;
 - g. Comportement désordonné dans les locaux d'une OSP;
 - h. Mauvaise utilisation des équipements de la mission;
 - i. Mauvaise gestion élémentaire

Faute grave

5.3 Une faute grave est tout acte, toute omission ou négligence qui entraîne ou risque de causer un dommage ou une blessure grave à une personne ou à la mission et / ou un acte ou une omission délibéré susceptible d'avoir une incidence sur l'exécution des tâches de la mission.

5.4 Les fautes graves comprennent, mais ne sont pas limitées à ce qui suit:

- a. Violations du DIH et du DIDH;
- b. Exploitation et abus sexuels (EAS);
- c. Abus sexuel sur des enfants
- d. Menace de mort, agression physique ou meurtre;
- e. Abus ou torture de personnes détenues ou de civils;
- f. Harcèlement, y compris sexuel et autres formes d'harcèlement énumérés dans la politique d'harcèlement de la Commission de l'UA;
- g. Possession illégale d'armes à feu;
- h. Violation de la confidentialité;
- i. Abus des priviléges et immunités de l'Union africaine;
- j. Conduite en état d'ébriété ou conduite négligente flagrante;
- k. État d'ébriété à plusieurs reprises en service ou en public;
- l. Absence à plusieurs reprises du service sans permission;
- m. Utilisation, possession ou distribution de stupéfiants et de drogues illicites;
- n. Détournement de fonds ou autre malversation financière;
- o. Désobéissance délibérée à un ordre légitime, y compris des infractions délibérées aux règlements, règles et dispositions administratifs;
- p. Fraude aux droits et violations des marchés publics;
- q. Accepter ou verser des pots-de-vin ou toute gratification illégale;
- r. Discrimination, représailles et / ou vengeance contre les lanceurs d'alerte;
- s. Déclaration malveillante de mauvaise conduite
- t. Actes illicites comprenant, sans s'y limiter, les actes ou tentatives d'aide ou d'encouragement à des actes de corruption, abus de pouvoir, y compris corruption, vol, fraude, falsification, trafic illicite de stupéfiants, traite d'êtres humains ou trafic d'armes, blanchiment d'argent, contrebande, commerce illégal de minéraux et de produits similaires.

6. Stratégie de l'UA en matière de conduite et de discipline

6.1 L'approche de l'UA en matière de conduite et de discipline dans les OSP est assurée à travers la prévention, l'exécution et les mesures correctives.

6.2 **La prévention** vise à assurer que la mauvaise conduite n'intervient pas. Elle comprend des activités, telles que la sélection du personnel avant le déploiement, la sensibilisation, y compris à travers la communication publique (avant, pendant et après le déploiement), la formation (formation de pré-déploiement, formation d'initiation et formation en mission) et la vulgarisation ; la contextualisation des mesures en fonction des spécificités du contexte dans lequel les OSP sont déployées, et assurer le bien-être et la détente du personnel en mission, et entreprendre une évaluation et une surveillance des risques en général.

6.3 **L'exécution** englobe les activités associées aux mesures à prendre en réponse à des cas de mauvaise conduite présumés signalés dans une OSP. Les différentes étapes comprennent: la création des structures, des systèmes et des processus de la mission, la réception de l'allégation, l'évaluation de l'allégation, la notification et le renvoi pour enquête, l'enquête, l'examen des résultats de l'enquête, les actions après l'enquête (processus administratif/disciplinaire), et tenir l'individu responsable de la mauvaise conduite (sanction), ainsi qu'assurer la supervision par les structures du Quartier général stratégique tout au long du processus. Une exécution rapide et cohérente est essentielle pour que les normes de conduite de l'UA soient respectées.

6.3. **Les mesures correctives** s'appliquent à tous les cas de mauvaise conduite, y compris les violations du droit international des droits de l'homme, du DIH et des EAS. Les mesures correctives comprennent les actions de protection des victimes et des témoins et sont orientées par le principe de «ne pas nuire» et de confidentialité dans le traitement des mauvaises conduites. Il s'agit également d'actions pour réparer une réputation endommagée.

7. Efforts de prévention

7.1 En collaboration avec les OSP de l'UA, la Commission de l'UA empêchera que des personnes ayant des antécédents de mauvaise conduite soient recrutées ou réembauchées, conformément aux lois applicables et au mieux des capacités de l'UA. Cela pourrait inclure une interaction avec les États membres de l'UA pour assurer le contrôle et la sélection, ainsi que la vérification des antécédents et des références pénales de tous les membres du personnel de la mission, le cas échéant. La Commission de l'UA assurera que ces conditions soient incluses dans les lignes directrices et autres documents donnant des instructions aux pays contributeurs de troupes et de police sur la préparation des capacités, y compris le personnel avant tout déploiement.

7.2 Tous les membres du personnel de la mission sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche toute mauvaise conduite. Les dirigeants, y compris les chefs de mission, les commandants de contingents, les commandants de bataillon, les commandants d'unité de police constitués, les commandants d'unité, les directeurs et les superviseurs à tous les niveaux, ont la responsabilité particulière de soutenir, de mettre en œuvre et de développer des systèmes qui prévoient la mauvaise conduite, sur la base du leadership du chef de mission et des orientations de la Commission de l'UA.

7.3 Les OSP doivent mettre en place des sessions de formation concertées sur les normes de conduite attendues pour toutes les catégories de personnel pendant toute la durée de la mission. Des supports d'information, de sensibilisation et de communication, tels que les vidéos, les brochures, les affiches, et autres documents similaires seront élaborés, le cas échéant.

7.4 Les OSP doivent incorporer les dispositions de cette Politique dans tous les documents d'initiation et autres codes de conduite pertinents pour le personnel de la mission.

8. Exécution

8.1 Signalement de la mauvaise conduite

8.1.1 L'OSP, en particulier le chef de mission, et le point focal/Unité de conduite et de discipline, doit prendre au sérieux tous les rapports d'éventuelle mauvaise conduite et fournir un mécanisme confidentiel aux personnes souhaitant dénoncer une mauvaise conduite. Toutes les OSP doivent mettre en place des moyens multiples et accessibles de signalement de cas de mauvaise conduite pour toutes les catégories de personnel, afin d'assurer que le personnel de la mission et hors de la mission signale la mauvaise conduite sans peur de représailles.

8.1.2 La mauvaise conduite peut être signalée, mais ne se limite pas, aux cadres supérieurs et aux unités/bureaux de la mission suivants en fonction de la configuration de la mission et du contexte dans lequel une OSP est déployée:

- a. Chef de la mission
- b. Chef de mission adjoint;
- c. Commandant de la force;
- d. Commissaire de police;
- e. Soutien du chef de mission;

-
- f. Unité de conduite et de discipline (UCD) ou point focal chargé de conduite et de discipline;
 - g. Représentants du personnel de la mission, y compris les réseaux au sein des OSP;
 - h. Chefs d'État-major des différentes composantes;
 - i. Commandants de contingent;
 - j. Bureaux ou unités de protection, du genre, des droits de l'homme, de la protection de l'enfance et des affaires civiles;
 - k. Bureau de l'administration et de la gestion des ressources humaines;
 - l. Unité ou bureau de la sécurité;
 - m. Superviseurs: premier ou deuxième superviseur des personnes qui ont commis l'infraction présumée;
 - n. Unités médicales
 - o. Bureaux de police dans les OSP;
 - p. Bureaux et/ ou fonctionnaires désignés dans les régions;
 - q. ONG, organisations communautaires et bureaux du gouvernement hôte désignés; et
 - r. Tout autre bureau désigné par le chef de mission pour recevoir les plaintes du personnel.

8.1.3 Les personnels de la mission peuvent également signaler la mauvaise conduite directement à la Commission de l'UA, s'ils craignent raisonnablement des représailles et/ou considèrent que la question contre le personnel de la mission ne peut être traitée avec impartialité dans la zone de mission en raison de l'ancienneté de l'individu ou d'autres facteurs convaincants, et que les actions du personnel de la mission constituent une faute grave. Ils peuvent en informer directement les structures appropriées au Quartier général stratégique, tels que la DOSP, le Bureau de l'éthique, le Directeur de l'administration et de la gestion des ressources humaines, le Commissaire à la paix et à la sécurité ou le Président de la Commission de l'UA, en fournissant autant d'informations et de preuves possibles sur la question.

8.1.4 Le chef de mission doit prendre une action et des mesures appropriées pour s'assurer que les individus ne font pas l'objet de représailles. Ces mesures peuvent inclure la confidentialité des rapports, une interaction régulière et une surveillance continue des circonstances de la personne qui dépose la plainte et, si les circonstances le justifient, la réinstallation de la personne dans un autre bureau.

8.2 Procédure de traitement des fautes

8.2.1 Différentes procédures robustes sont envisagées pour traiter les allégations spécifiques, selon que la faute est qualifiée de mineure ou de grave et dépendant de la catégorie du personnel.

8.2.2 Les membres du personnel de l'UA sont régis par les normes de conduite énoncées dans le Statut et le Règlement intérieur du personnel de l'UA et par d'autres textes

administratifs. Les membres du personnel sont tenus de respecter ces normes de conduite en signant leur offre de nomination et leur contrat de travail connexe avec l'Union africaine.

8.2.3 Les officiers de police et les officiers militaires individuels sont déployés avec le statut juridique d'experts en mission sur la base d'un accord juridique conclu entre la Commission de l'UA et l'État membre d'envoi. Ils signent également individuellement un engagement dès le début du service auprès de l'UA, par lequel ils conviennent d'être liés par les dispositions relatives aux normes de conduite et de discipline contenues dans cet engagement.

8.2.4 La conduite et la discipline des membres des contingents militaires sont régies par le Protocole d'accord conclu entre le pays contributeur de troupes et l'UA et/ou l'UA et les CER/MR pour le déploiement de contingents militaires. À travers ce Protocole d'accord, les États membres conviennent que, bien que leurs militaires restent soumis à la juridiction exclusive des pays contributeurs respectifs de troupes, ils respecteront les normes de conduite de l'UA et les autres documents adoptés par l'UA qui régissent la conduite de cette catégorie de personnel.

8.2.5 La conduite et la discipline des membres des Unités de police constituées sont régies par le Protocole d'accord conclu entre les pays contributeurs de police et l'UA et/ou l'UA et les CER/MR pour le déploiement des Unités de police constituées. Les États membres conviennent à travers ce Protocole d'accord que bien que leur personnel de police reste soumis à la juridiction exclusive des pays contributeurs respectifs de police, ils respecteront les normes de conduite de l'UA et les autres documents adoptés par l'UA qui régissent la conduite de cette catégorie de personnel.

8.2.6 Pour les consultants et les prestataires de services individuels, les accords signés entre eux et l'UA contiennent des dispositions sur l'obligation de respecter les normes de conduite de l'UA.

8.2.7 Le chef de mission est tenu de partager toutes les informations concernant tous les cas de mauvaise conduite dont il est informé avec la Commission de l'UA. Elle/il sera soutenu dans cette responsabilité par l'UCD ou le point focal. S'il n'y a pas d'UCD ou de point focal, le chef de la mission désignera un fonctionnaire pour s'assurer que tous les cas sont transmis à la Commission de l'UA à travers la DOSP.

8.2.8 Dans tous les cas, le RSPC adjoint en tant que chef de la composante civile, le chef du soutien à la mission, le responsable/chef des finances, le Commissaire de police et le Commandant de la force informeront le chef de la mission de tous les cas de mauvaise conduite par écrit. L'Unité de conduite et de discipline ou le point focal doit tenir des registres et/ou une base de données sur la mauvaise conduite. Ce faisant, ils peuvent demander l'assistance d'autres Unités de la Mission ayant la capacité de conserver et d'analyser de telles données, comme la Cellule d'analyse du suivi des victimes civiles.

8.3 Immunités du personnel de mission

8.3.1 Le Représentant spécial du Président, ou le chef de mission, et les autres membres de haut rang, tel que convenu entre l'UA et l'État hôte, ont le statut de hauts responsables visés à l'article VI de la Convention générale de l'OUA sur les priviléges et les immunités. Les immunités (ci-après dénommées Convention générale), désignées ci-après comme celles accordées aux Envoyés diplomatiques par le droit international.

8.3.2 Les autres membres du personnel de la mission et, tel que spécifié dans le SOMA avec l'État hôte, ont le statut d'experts en mission spécifié dans l'Article VII de la Convention générale, qui prévoit leur immunité fonctionnelle.

9 Traitement de la mauvaise conduite du personnel civil

9.1 Le personnel civil doit respecter les règles énoncées dans la présente politique, ainsi que le droit international, le droit de l'État hôte (dans la mesure où il est compatible avec les normes et critères du droit international des droits de l'homme), le droit national du pays d'origine, ainsi que les divers documents de la mission.

9.2 Le Président peut renoncer aux priviléges et à l'immunité du personnel civil si cela est dans l'intérêt de la justice, et cela doit être discuté entre le chef de la mission, le Président et l'État hôte.

9.3 Le statut du personnel civil des OSP de l'UA sera régi par le Statut et le Règlement intérieur du personnel de l'UA (2010) pour les membres du personnel de l'UA et/ou par les termes de leurs contrats pour le personnel civil, les lignes directrices administratives sur le recrutement, la sélection, le déploiement et la gestion du personnel civil dans les opérations sur le terrain (2016), ainsi que par l'Accord sur le statut de la mission (SOMA) conclu entre la Commission de l'UA et l'État hôte.

9.4 La responsabilité générale quant à la discipline du personnel civil incombe au chef de mission, avec délégation de pouvoirs accordée par le Président de la Commission de l'UA.

9.5 Tous les cas de faute mineure commis par le personnel civil doivent être traités administrativement par le chef de mission ou de son représentant au sein de l'OSP.

9.6 En cas de faute grave, en particulier de violations du droit international des droits de l'homme et du droit international humanitaire, le cas échéant, le chef de mission informera la Commission de l'UA, à travers la DOSP, de la question pour un suivi avec les autorités nationales du pays d'origine de l'individu, afin d'encourager les procédures pénales et/ou autres mesures correctives nécessaires, en particulier en ce qui concerne l'assistance aux victimes.

Procédures de traitement de la mauvaise conduite des membres du personnel de l'UA dans une OSP

9.7 Le conseil de discipline constitué conformément au Statut et au Règlement intérieur du personnel de l'UA conseille le Président ou l'autorité compétente de tout autre organes sur les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre d'un fonctionnaire pour des actes répréhensibles contrevenant aux dispositions de l'Acte constitutif, au Code de conduite et d'éthique, au Statut et règlement intérieur du personnel, aux Règlements financier et tous autres règlements ou règles de la Commission de l'UA, y compris la présente Politique, conformément aux articles 57 à 59 du Règlement intérieur du personnel de l'UA.

9.8 En conséquence, la procédure suivante doit être suivie en ce qui concerne les fautes commises par les membres du personnel de l'UA dans les OSP:

- a. Sauf dans les cas de griefs du personnel résultant de leurs relations interpersonnelles et de l'application de conditions de travail autres que celles découlant de mesures disciplinaires (article 63 du Règlement intérieur du personnel), une plainte contre un fonctionnaire contrevenant aux normes de conduite de l'UA doit être transmise au chef de l'AGRH avec une copie envoyée au à l'UCD/point focal en charge de la conduite et de la discipline. Dès réception d'une telle plainte, le chef de l'AGRH, en consultation avec l'UCD ou le point focal en charge de la conduite et de la discipline, notifiera immédiatement au chef de mission cette plainte. Les dispositions de l'article 59 du Règlement intérieur du personnel relatives aux procédures disciplinaires doivent être strictement respectées et adaptées au contexte spécifique des OSP figurant aux paragraphes (b) à (h).
- a. Le Chef de mission (CHEF DE MISSION) doit considérer la question et déterminer la mesure appropriée à prendre en tenant compte de l'avis du Bureau de gestion des ressources humaines, du point focal de l'Unité de conduite et de discipline, du fonctionnaire du département juridique et de tout autre fonctionnaire ou d'Unité qui pourrait avoir un rapport avec le cas. Il ou elle peut aussi demander des informations complémentaires, des commentaires en provenance des membres du personnel et/ ou rencontrer le membre du personnel, comme il ou elle le déterminera. Cette approche fait partie du processus d'établissement des faits pour établir le *cas de prima facie*, présomption, (examen initial pour établir qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve corroborant pour appuyer un cas).
- b. Le processus de détermination des faits doit être initié dans un délai de sept (7) jours après réception de la plainte et doit être mené conformément aux statuts et règlement intérieur du personnel de l'UA (article 59 sur les procédures disciplinaires). Une fois le processus de détermination des faits finalisé, le chef de mission doit exiger au (x) membre (s) du personnel concerné la possibilité de se prononcer sur les faits le ou la concernant.

- c. Au cas où le processus de détermination des faits ne parvient pas à établir le bien fondé des accusations, donc la culpabilité ou *prima facie*, le chef de mission informera le (s) membre(s) du personnel des résultats et va clore le dossier. Si le processus de détermination des faits révèle qu'il n'y a pas eu de manquement mais qu'il y a lieu de prendre des mesures administratives, il ou elle devrait prendre des mesures administratives dans les intérêts bien compris de la mission, le cas échéant.
- d. Au cas où la procédure d'enquête établit un cas de *prima facie*), le chef de mission doit soumettre le dossier complet, y compris les commentaires des membres du personnel, avec les conclusions et les recommandations, au directeur de la gestion administrative et des ressources humaines (AGRH) qui prendra des mesures appropriées conformément aux statuts et règlement intérieur du personnel. Alternativement, il/elle peut déterminer d'établir à ce sujet une Commission d'enquête (CE), selon le cas en question et s'il est déterminé que ceci servirait l'intérêt bien compris de la mission, spécialement dans les cas de faute grave. Le rapport de la CE sera soumis au directeur de l'AGRH qui prendra des mesures appropriées dans un délai de 30 jours après réception de la plainte/allégation.
- e. Le chef de mission fera le suivi avec le directeur de l'AGRH en consultation avec la DSOP et informera le membre du personnel de l'avancement du cas, le cas échéant.
- f. Au cas où l'affaire est contre un membre de la direction de la mission, ou pour d'autre raison convaincante, il est évident pour le chef de mission qu'une enquête impartiale de la CE ne pourrait être faite au sein de la mission, le chef de mission pourrait soumettre l'affaire au directeur de l'AGRH, le Commissaire à la Paix et à la sécurité ou le Président de la Commission de l'UA, le cas échéant. Il / elle pourrait faire appel à un panel d'enquêteurs en provenance du siège stratégique qui se rendra au sein de la mission pour entreprendre des enquêtes concernant ledit cas. Le panel externe, ou les enquêteurs partageront leur rapport avec le directeur de l'AGRH qui prendra des mesures appropriées en informant le chef de mission, le cas échéant.
- g. Dans le cas où le membre du personnel est impliqué dans un acte criminel ou s'il fait l'objet d'une enquête portant sur un cas criminel, l'Article 60 du Statut et du règlement intérieur de l'UA concernant les procédures pénales doit être appliqué contre le membre du personnel. Le chef de mission doit informer le directeur de l'AGRH à travers la DOSP, dès qu'une pareille situation sera portée à son attention, le directeur de l'AGRH prendra les mesures appropriées.

Procédures pour le traitement de mauvaise conduite pour d'autres catégories de personnel civil

9.9 La procédure pour le traitement de mauvaise conduite de tous les autres personnels civils, y compris le personnel mis à disposition, les partenaires, les experts techniques, les stagiaires, les volontaires, les individus assignés à des tâches spécifiques, les contractuels et les consultants doit être régie selon les clauses de leur contrat et/ou engagement

10. Traitement de mauvaise conduite du personnel militaire

10.1 Le personnel militaire doit se conformer aux règles édictées dans cette politique, ainsi qu'aux lois internationales, les lois de l'État hôte (dans la mesure où elles sont compatibles au droit et normes internationaux des droits de l'homme) les lois nationales de leur pays d'origine, ainsi que des documents de la mission, tels que les règles d'engagement (RE) et les procédures opérationnelles permanentes

10.2 Le statut du personnel du contingent militaire déployé par les pays contributeurs de troupes est régi exclusivement par le Protocole d'accord conclu entre l'UA et le pays contributeur de troupes et/ou le Protocole d'accord conclu entre l'UA et les CER/ MR, et par l'Accord sur le statut de la force (SOFA)/ l'Accord sur le statut de la mission (SOMA) qui confère aux pays contributeurs de troupes une juridiction exclusive sur les questions pénales-criminelles- impliquant le personnel. En conséquence, la procédure pour traiter la mauvaise conduite des membres du contingent militaire doit se dérouler *pari passu* soit de concert et de manière équitable.

10.3 Le statut des officiers militaires pris individuellement et qui ont été déployés à une OSP par un État membre de l'UA sera régi par un accord juridique conclu entre l'UA et l'État en question membre de l'UA et le SOFA/SOMA. Les officiers militaires pris individuellement doivent aussi signer un engagement au début du service avec l'UA, à travers lequel ils acceptent de se soumettre aux dispositions contenues dans ladite politique.

10.4 La responsabilité générale pour l'adhésion et la mise en œuvre des normes et critères de conduite de l'UA du personnel militaire relève du Commandant des Forces ou de son représentant. Toutefois, le personnel militaire demeure membre du contingent national et sont dès lors assujettis au Code de conduite de leur autorité militaire nationale respective en sus des dispositions de cette politique.

10.5 L'UA et le pays contributeur de troupes investissent le commandant du contingent national de la responsabilité fonctionnelle s'agissant de la discipline et du bon

fonctionnement de tous les membres du contingent lorsqu'il est en charge d'une OSP de l'UA.

10.6 À la réception d'un rapport de mauvaise conduite, il est demandé au Commandant du contingent de notifier promptement, au Commandant des forces et au point focal de l'Unité de conduite et de discipline, l'allégation qui a été portée à sa connaissance.

10.7 Le Commandant du contingent doit commencer à mener les enquêtes concernant l'allégation dans les 7 jours qui font suite à la plainte et informer le chef de la mission à travers le Commandant des forces.

10.8 Dans le cas où le Commandant du contingent ne parvient pas à démarrer une enquête portant sur l'allégation dans les 7 jours, et particulièrement dans le cas où un manquement grave a été commis, le Commandant du contingent doit le notifier au Commandant des Forces dans les 24 heures qui suivent le délai des 7 jours. Au cas où ce n'est pas fait, le Commandant du contingent sera considéré comme peu enclin à conduire une telle enquête.

10.9 Si le Commandant du contingent n'est pas capable de conduire l'enquête pour quelque raison, il/elle doit le notifier au Commandant des forces dans un délai de 7 jours.

10.10 Le Commandant du contingent doit informer le chef de mission à travers le Commandant des forces du résultat de l'enquête et ou de l'action disciplinaire qui a été prise, dans tous les cas de mauvaise conduite, dans les 30 jours qui suivent la réception de la plainte /allégation

10.11 Dans tous les cas lorsque l'OSP ou l'UA reçoit une information crédible alléguant qu'un membre du contingent a commis une faute, l'OSP et/ou l'UA fait une notification au Commandant du contingent dans les 7 jours. Dans le cas où l'allégation ou les allégations sont dirigées contre le Commandant du contingent, le chef de mission doit informer la Commission de l'UA à travers les canaux appropriés et cette dernière doit aviser le pays contributeur de troupes pour qu'une mesure appropriée soit prise.

10.12 Le Commandant de la force peut aussi recommander au chef de mission de mettre en place une Commission d'enquête s'il estime que, de cette manière, l'intérêt de la mission serait préservé, pour tout acte lié à des manquements graves ou des actes qui ont le potentiel de ternir l'image, la crédibilité ou l'intégrité de l'UA. Dans de pareils cas, le chef de mission instituera une Commission d'enquête, comprenant le personnel civil, comme les moniteurs des questions liées aux droits de l'homme, le fonctionnaire en charge de la sécurité de l'UA, le fonctionnaire en charge des questions d'égalité homme-femme et le conseiller en charge de la protection des enfants, selon le cas. Dans la mesure du possible et s'il y a lieu et si

approprié, une telle CE doit être conjointement menée avec le contingent. Une fois les enquêtes de la Commission finalisées, le Commandant de la force ou le chef de mission, le cas échéant, informera le Commandant du contingent et la Commission de l'UA des résultats, afin que des mesures soient prises

10.13 Tous les cas de faute mineure seront traités à l'échelon administratif par le Commandant de la force ou les Commandants des contingents.

10. À la suite de la réception des recommandations de la Commission d'enquête et de la décision finale du chef de mission, comme indiqué plus haut, le Commandant de la force ou un autre superviseur responsable de la maintenance de la discipline doit prendre des mesures administratives ou disciplinaires appropriées. De telles mesures peuvent consister en l'une des sanctions suivantes :

- a. Relèvement de la position de commandement ;
- b. Redéploiement dans une position/zone après formation si nécessaire ;
- c. Suppression des avantages et concessions fournies au personnel de la mission ;
- d. Suspension de congés/repos compensateur ;
- e. Recouvrement complet ou partial des indemnités de subsistance de la mission, dans les cas de pertes financières pour l'organisation
- f. Recommandations pour le rapatriement;
- g. Blâme ou réprimande par écrit avec la possibilité d'une recommandation de non éligibilité pour des missions futures.

10.15 À la suite de la notification par le chef de mission des résultats de la Commission d'enquête, la Commission de l'UA discutera avec les autorités nationales du pays contributeur de troupes des mesures disciplinaires à prendre, les résultats des procédures pénales et/ou autres mesures correctives requises, particulièrement pour ce qui est de l'assistance aux victimes.

10.16 Si l'UA est informée qu'aucune action n'a été prise par le pays contributeur de troupes, la Commission de l'UA devrait porter la question à l'attention du Conseil de paix et de sécurité pour examen des mesures éventuelles à prendre.

11. Traitement de la mauvaise conduite du personnel de police

11.1 Le personnel de police doit se conformer aux règles édictées dans cette Politique de même qu'au droit international, les lois du pays hôte (de manière qu'elles soient compatibles avec les normes et critères internationaux des droits de l'homme), les lois nationales de leur

pays d'origine, ainsi que des documents de la mission comme les Directives sur l'usage de la force et les Procédures opérationnelles permanentes (POP).

11.2 Le statut du personnel du personnel de la force de police constituée déployé par les pays contributeurs de troupes est régi exclusivement par le Protocole d'accord conclu entre l'UA et le pays contributeur de troupes et/ou le Protocole d'accord conclu entre l'UA et les CER/ MR, et par l'Accord sur le statut des forces (SOFA) / l'Accord sur le statut de la mission (SOMA) qui confère aux pays contributeurs de troupes une juridiction exclusive sur les questions pénales -criminelles- impliquant le personnel. En conséquence, la procédure pour traiter la mauvaise conduite des membres de la Force de police constituée doit se dérouler *pari pasu* de concert et de manière équitable.

11.3 Le statut des officiers de police pris individuellement (OPI) et qui a été déployé à une OSP par un État membre de l'UA sera régi par un accord juridique conclu entre l'UA et l'État en question membre de l'UA et le SOFA/SOMA. Les officiers de police pris individuellement doivent aussi signer un engagement au début du service avec l'UA, à travers lequel ils s'engagent à respecter les dispositions contenues dans ladite Politique

11.4 La responsabilité générale pour l'adhésion et l'exécution des normes et critères de conduite de l'UA du personnel de police relève du Commissaire de police ou de son représentant. Toutefois, le personnel de police demeure assujetti à son Code de conduite national en sus des dispositions de cette politique.

11.5 L'UA et le pays contributeur de troupes investissent le Commandant du contingent national de la responsabilité fonctionnelle s'agissant de la discipline et du bon fonctionnement de tous les membres de l'unité lorsqu'ils sont affectés à une OSP de l'UA.

11.6 À la réception d'un rapport de mauvaise conduite, il est demandé au Commandant de l'Unité de notifier promptement, au Commissaire de police et au point focal de l'Unité de conduite et de discipline, l'allégation qui a été portée à sa connaissance.

11.7 Le Commandant de l'Unité est tenu d'initier les enquêtes concernant l'allégation dans les 7 jours qui font suite à la réception de la plainte et d'informer le chef de mission à travers le Commissaire de police

11.8 Dans le cas où le Commandant de l'Unité ne parvient pas à démarrer une enquête portant sur l'allégation après notification dans les 7 jours, et particulièrement dans le cas où une faute grave a été commise, le Commandant de l'Unité doit le notifier au Commissaire de police dans les 24 heures qui suivent la fin du délai des 7 jours. Au cas où ceci n'est pas fait, le Commandant de l'Unité sera considéré comme peu enclin à conduire une telle enquête.

11.9 Si le Commandant de l'Unité n'est pas capable de conduire une enquête pour quelque raison que ce soit, il/elle doit (le) notifier au Commissaire de police dans un délai de 7 jours

11.10 Le Commandant du contingent est tenu d'informer le chef de mission à travers le Commissaire de police du résultat de l'enquête et ou de l'action disciplinaire qui a été prise, dans tous les cas de mauvaise conduite, dans les 30 jours qui suivent la réception de la plainte /allégation.

11.11 Dans tous les cas lorsque l'OSP ou l'UA reçoit une information crédible alléguant qu'un membre du contingent a commis une faute, l'OSP et/ou l'UA fait une notification au Commandant de l'Unité dans les 7 jours. Dans le cas où l'allégation ou les allégations sont dirigées contre le Commandant de l'Unité, le chef de mission doit informer la Commission de l'UA à travers les canaux appropriés et cette dernière doit aviser le pays concerné contributeur des troupes pour qu'une mesure appropriée soit prise.

11.12 Le Commissaire de police peut aussi recommander au chef de mission de mettre en place une Commission d'enquête s'il estime que, de cette manière, l'intérêt de la mission serait préservé, pour tout acte lié à des fautes graves ou des actes qui ont le potentiel de ternir l'image, la crédibilité ou l'intégrité de l'UA. Dans de pareils cas, le chef de mission instituera une Commission d'enquête, comprenant le personnel civil, comme les moniteurs des questions liées aux droits de l'homme, le fonctionnaire en charge de la sécurité de l'UA, le fonctionnaire en charge des questions d'égalité homme- femme et le conseiller en charge de la protection des enfants selon le cas. Dans la mesure du possible et s'il y a lieu et si approprié, une telle Commission d'enquête doit être conjointement menée avec le contingent. Une fois les enquêtes de la Commission finalisées, le Commissaire de police ou le chef de mission, le cas échéant, informera le Commandant de l'Unité et la Commission de l'UA des résultats, afin que des mesures disciplinaires soient prises.

11.13 Tous les cas de faute mineure seront traités à l'échelon administratif par le Commissaire de police ou les Commandants d'Unité.

11.14 À la suite de la réception des recommandations de la Commission d'enquête et de la décision finale du chef de mission, comme indiqué plus haut, le Commissaire de police ou un autre superviseur responsable de la maintenance de la discipline doit prendre des mesures administratives ou disciplinaires appropriées. De telles mesures peuvent consister en l'une des suivantes :

- a. Relèvement de la position de commandement ;
- b. Redéploiement dans une position/zone après formation si nécessaire ;

-
- c. Suppression des avantages et concessions fournies au personnel de la mission ;
 - d. Suspension de congés/repos compensateur ;
 - e. Recouvrement complet ou partial des indemnités de subsistance de la mission, dans les cas de pertes financières pour l'organisation
 - f. Recommandations pour le rapatriement;
 - g. Blâme ou réprimande par écrit avec la possibilité d'une recommandation de non éligibilité pour des missions futures

11.15 À la suite de la notification par le chef de mission des résultats de la Commission d'enquête, la Commission de l'UA discutera avec les autorités nationales du pays contributeur de troupes des mesures disciplinaires à prendre, les résultats des procédures pénales et/ou autres mesures correctives requises, particulièrement pour ce qui est de l'assistance aux victimes.

11.16 Si l'UA est informée qu'aucune action n'a été prise par le pays contributeur de troupes, la Commission de l'UA devrait porter la question à l'attention du Conseil de paix et de sécurité pour examen des mesures éventuelles à prendre.

12. Responsabilité des individus, gestionnaires et Commandants

12.1 Tous les personnels au service des OPS de l'UA sont tenus de se familiariser avec les valeurs, normes et code de conduite de l'UA, de prendre part aux sessions de formation et d'être dans l'obligation de défendre ces valeurs en toute circonstance, sur le lieu de travail et en dehors, pendant et après les heures de service, y compris lorsqu'ils sont en congés. Tout manquement à ces normes peut, le cas échéant, faire l'objet d'enquêtes et de poursuites éventuelles auprès des États membres et /ou cours martiales lorsque de pareilles violations constituent des crimes dans le cadre des lois nationales.

12.2 Les gestionnaires et les Commandants sont responsables pour prendre des mesures pour empêcher et apporter des solutions aux mauvaises conduites de la part de leurs subordonnés. Ils sont tenus de s'assurer que le personnel sous leur ordre ou sous leur supervision connaissent les normes de conduite de l'UA, y compris à travers l'organisation de sessions de formation et par la promotion de la conformité aux normes et code de conduite de l'UA.

12.3 Les Commandants sont responsables de la prévention de la violation des lois ainsi que de prise d'actions disciplinaires nécessaires lorsque des cas de violations sont identifiés. Le fait qu'un Commandant n'ait pas ordonné, autorisé ou consenti en toute connaissance de cause à une violation de la loi par un subordonné ne l'exonérera pas de ses responsabilités

s'il ou elle savait, ou, en raison des circonstances qui prévalaient aurait dû savoir que les forces/unités sous son commandement commettaient ou s'apprêtaient à commettre des inconduites/crimes et qu'il ou elle n'a pas été à même de prendre toutes les mesures nécessaires et raisonnables dans le cadre de ses prérogatives-pouvoirs- pour prévenir ou interdire leur perpétration, ou encore soumettre la question aux autorités compétentes à des fins d'enquête ou de poursuite.

12.4 Les gestionnaires et les Commandants seront aussi tenus pour responsables en termes de performance pour ce qui est de l'exercice de leurs fonctions en termes de conduite et de discipline. Pour les chefs de mission, ceci est matérialisé à travers les dispositions contenues dans leurs contrats et/ ou lettre d'engagement. Pour tous les autres gestionnaires, et Commandants, la performance dans l'exercice des fonctions de conduite et de discipline doivent être évaluées à travers les mécanismes d'évaluation de performances applicables au gestionnaire ou au commandant.

13. Actions pour sauvegarder l'image et la réputation des OSP et de l'UA

13.1 Pour les allégations de faute grave qui ont des implications pour la réputation et l'image de l'UA et de la Mission, le chef de mission travaillera en étroite collaboration avec les services compétents de la mission que sont, entre autres, le porte-parole, la communication, la vulgarisation et les relations publiques, le département juridique, les affaires politiques et civiles, et les bureaux en charge des relations homme- femme et, en étroite consultation avec les OSP de l'UA, pour protéger et sauvegarder la réputation de la Mission et de l'UA en général. Ceci serait spécialement nécessaire lorsque les allégations suscitent l'intérêt du public et des media.

13.2 En général, le chef de mission devrait éviter de créer une absence visible de reddition-responsabilité- pour ne pas donner l'impression que l'UA ne prend pas la question au sérieux. Il ou elle devrait cependant être coopératif, transparent et démontrer un sens de responsabilité, de sérieux et une implication totale dans le traitement de la question.

13.3 En conséquence, le chef de mission, le personnel en charge de l'information et de la communication de même que les autres composantes mentionnées plus haut doivent travailler ensemble pour réaliser les importants objectifs suivants :

- a. Communiquer que l'UA et l'OSP sont pleinement engagées et résolues à apporter une réponse aux allégations de mauvaise conduite et qu'elles mèneront des enquêtes diligent, le cas échéant, et qu'elles ont l'intention de prendre ou de s'assurer que des mesures appropriées sont prises à l'encontre des personnes reconnues coupables ;

-
- b. La mission doit communiquer en toute transparence en discutant avec les plaignants et leurs familles des mesures qui sont prises par la mission, sans compromettre l'enquête entreprise ;
 - c. Réfuter les rumeurs et les commérages négatifs en présentant des faits, afin que les media et la population locale perçoivent la mission comme étant crédible et digne de confiance en mettant à disposition, entre autres, des informations à travers un nombre de canaux accessibles avec le souci de protéger l'intégrité de l'enquête tout en respectant le droit des personnes présumées coupables de même que la sécurité et le bien être des victimes présumées ; et
 - d. Encourager les media à faire une couverture fiable des incidents en leur fournissant des détails et des informations claires, sans compromettre ou porter préjudice à l'enquête ou en divulguant prématurément l'identité des parties.

14. Assistance aux victimes de mauvaise conduite

14.1 Quand la mauvaise conduite engendre des blessures ou des dommages, une assistance et/ou réparation exhaustive opportune et adaptée doit être offerte aux plaignants, victimes ainsi qu'à leurs familles, le cas échéant.

14.2 L'UA doit s'assurer que les victimes reçoivent le soutien et l'assistance qu'elles méritent, dès la réception de l'allégation jusqu'à la finalisation de l'enquête. Une telle assistance peut consister, par exemple, en des soins de santé, de soutien psychologique, d'assistance juridique, et de besoins matériels immédiats comme de la nourriture, des soins de santé, des habits et un logement sûr.

14.3 Le chef de mission doit mettre en place un mécanisme pour l'assistance des victimes, ou travailler avec le système existant, pour faciliter le soutien et l'assistance aux victimes de la mauvaise conduite particulièrement dans les cas de violation des Lois humanitaires internationales (LHI), du Droit international des droits de l'homme (DIDL) et de l'exploitation sexuelle et des abus (ESA). À cet effet, il ou elle doit être soutenu(e) par le point focal de l'UCD et /ou les services égalité homme-femme, les Affaires civiles, les services politiques et en charge des droits de l'homme ou les unités qui ont de forts liens avec la communauté locale et les ONG dans la zone de mission, spécialement celles qui sont engagées dans les questions des femmes et des enfants. Un tel mécanisme doit envisager différentes manières et voies pour assister les victimes.

14.4 En examinant les cas et les requêtes d'assistance, le mécanisme établi doit consulter les ONG, les dirigeants de la communauté, les organisations à base communautaire et tout autre individu, afin de prendre des décisions prudentes et informées.

14.5 Les plaignants et/ou victimes doivent recevoir une assistance et un soutien de base et taillée sur mesure conformément à leurs besoins individuels découlant directement de la mauvaise conduite présumée. Cette assistance et ce soutien peuvent comprendre un soutien logistique (transport, hébergement et interprétation), soins médicaux, services juridiques, soutien psycho- social, aide matérielle immédiate comme de la nourriture, des médicaments, des habits et un logement sur et urgent si nécessaire. Ceci peut aussi inclure une recommandation à une autre organisation, ONG ou un autre organisme, si disponible, qui serait capable de fournir l'assistance adéquate à la victime.

14.6 Le mécanisme pour l'assistance doit examiner tous les cas qui ont besoin d'assistance du fait de la mauvaise conduite et recommander des types spécifiques d'assistance pour chaque cas. En procédant de la sorte, ce mécanisme devrait être soutenu par les principes suivants :

- a. Les victimes, spécialement celles exposées aux abus et à l'exploitation sexuelle sont généralement vulnérables, défavorisées avec un minimum ou pas du tout d'éducation et de ressources et sont souvent ostracisées et rejetées par leurs communautés.
- b. L'assistance est volontaire ; par conséquent la victime ne peut pas être forcée ou contrainte d'accepter l'assistance. C'est une bonne pratique que d'obtenir le consentement par écrit des victimes attestant qu'elles acceptent l'assistance fournie. La considération principale dans l'octroi de l'assistance devrait se fonder sur les intérêts bien compris des victimes et des ressources disponibles et accessibles de l'OSP. En conséquence toute assistance fournie ne devrait pas porter préjudice à la victime. L'assistance et le soutien devraient être fournis de manière à ne pas en rajouter au traumatisme vécu par la victime, causer davantage de stigmatisation ou encore moins l'exclusion ou la discrimination par rapport aux autres victimes.
- c. Les circonstances de chaque cas sont différentes et l'assistance serait accordée en conséquence. Toutefois, un effort devrait être fait pour minimiser les disparités entre des cas similaires ou comparables.
- d. L'assistance devrait venir compléter plutôt que dédoubler le soutien existant pour les victimes d'abus et de violence, et dans toute la mesure du possible, elle devrait être intégrée dans les programmes existants. Par conséquent, la mission devrait envisager la possibilité d'avoir des arrangements contractuels avec les ONG pour directement leur fournir les services aux victimes et en retour les rembourser ou leur fournir le soutien.

- e. S'il y a naissance d'enfants du fait de la mauvaise conduite du personnel de la mission, une assistance devrait être fournie en tenant compte des intérêts bien compris de l'enfant.
- f. La durée de la disposition de l'assistance et du soutien devrait être définie conformément aux besoins individuels découlant directement de la mauvaise conduite.
- g. L'assistance fournie aux victimes devrait être distincte des allégations et du processus d'enquête. L'assistance en aucun cas ne devrait être conditionnée à la coopération des victimes dans le processus d'enquête.
- h. Les dispositions sous-tendant toute assistance et soutien par l'OSP ne sont pas nécessairement une reconnaissance de la validité des réclamations ou une indication d'acceptation de la responsabilité légale de l'auteur présumé, de l'OSP ou de la CUA.

14.7 L'OSP devrait envisager à recruter un défenseur/ facilitateur des droits des victimes pour tous les cas de faute graves et particulièrement ceux qui relèvent de la violation du DIH, du DIDH et des ESA. Afin d'exposer une plainte et de demander une assistance, le plaignant pourrait demander de l'aide à une personne en qui elle a confiance et qui peut représenter ses intérêts et en guise de facilitateur et être sa "voix" au cours du processus. En conséquence, le défenseur ou facilitateur des droits de la victime n'a pas besoin d'être un personnel de la mission mais pourrait faire partie de la communauté ou être membre d'ONG. La considération la plus importante est que la victime ait confiance au facilitateur/ défenseur de ses droits.

14.8 L'OSP doit élaborer un système pour faire le suivi de tous les cas d'assistance. Le cas sera considéré comme clos une fois que la victime a été pleinement assistée et qu'elle puisse faire face aux besoins découlant indépendamment de la mauvaise conduite.

14.9 L'OPS devrait garder en sécurité les enregistrements de ses délibérations et préparer un rapport annuel concernant toutes les victimes assistées comprenant toutes les informations clefs, y compris le type d'assistance fournie, le coût de l'assistance fournie et les circonstances présentes des victimes au mieux de la connaissance du Comité. Il doit aussi indiquer si l'affaire est close ou est en cours et, mettre en exergue tous les aspects exigeant un suivi complémentaire avec les autorités nationales. Ce rapport doit être envoyé à la CUA via la DOSP pour examen et pour des actions ultérieures, le cas échéant.

15. Rôles dans la mise en œuvre de la Politique

15.1 Voici ci-dessous l'aperçu des rôles et des responsabilités essentiels des principaux acteurs pour la mise en œuvre de cette Politique.

15.2 CPS

- a. Engager et fournir des indications globales à travers l'examen et l'approbation des politiques et directives liées à la conduite et à la discipline, y compris entre autres, ESA, la protection des lanceurs d'alerte, l'assistance et la compensation aux victimes et le bien-être et les loisirs;
- b. Superviser la mise en œuvre d'un régime rigoureux et efficace de conduite et de discipline à travers le suivi et faire des recommandations nécessaires, le cas échéant
- c. Discuter plus étroitement avec les OSP de l'UA à travers l'utilisation de différents outils comme les vidéo conférences, la programmation de visites aux OSP et des missions de solidarité ;

15.3 États membres de l'UA contributeurs de personnel (militaire, police et civils) aux OSP

- a. Investir le contingent et les commandants d'unités de l'autorité nécessaire pour mener les enquêtes, référer les cas aux autorités nationales compétentes, informer le chef de mission de tous les cas de mauvaise conduite et prendre des mesures disciplinaires, le cas échéant ;
- b. S'assurer que le contingent et les Commandants d'unité respectent et font respecter les lois internationales et nationales compétentes, y compris les lois nationales de l'État hôte, de même que les normes de conduite de l'UA ;
- c. Maintenir le principe de la responsabilité du commandement pour tous les Commandants ;
- d. Fournir à la Commission de l'UA, à travers l'OSP, des informations sur toutes les questions disciplinaires et des mesures prises contre les violations graves et les mauvaises conduites, y compris les conclusions des enquêtes et les actions de poursuite sur une base régulière ;
- e. S'assurer que tout le personnel à déployer dans une OSP de l'UA, y compris le personnel militaire et de police, sont formés sur les questions de conduite et de discipline avant leur déploiement. Ceci comprend l'examen des procédures de préparation pour le déploiement pour s'assurer de l'incorporation de la conduite et de la discipline, des droits de l'homme, des questions liées à l'égalité homme-femme et la violence sexuelle liée au genre
- f. Examiner et intégrer la formation liée à la conduite et à la discipline dans les curriculums nationaux des institutions de formation, et spécialement, mais sans s'y limiter, à la protection des civils et des enfants, aux violences sexuelles et sexistes, aux droits de l'homme et aux thématiques liées à l'égalité homme-femme ;

-
- g. Mener différentes audiences, y compris l'érection de cours martiales conformément aux lois et procédures nationales, dès que des rapports de mauvaises conduites sont finalisés, de préférence dans la zone de la mission ;
 - h. S'assurer que les individus accusés de violations graves soient poursuivis dans leur pays d'origine et tenir la Commission de l'UA informée des conclusions de tous les procès ;
 - i. Établir un mécanisme pour vérifier que les personnes reconnues coupables dans le passé ne soient déployées ou redéployées dans des OSP ;
 - j. Coopérer avec la Commission de l'UA dans la conduite de la vérification des antécédents du personnel civil à déployer dans les OSP de l'UA ;
 - k. Coopérer et assister les OSP pour sensibiliser les populations locales sur les critères et normes que l'on attend du personnel de la mission de l'UA ;
 - l. Travailler en partenariat avec les OSP de l'UA pour sensibiliser le personnel de la mission de l'UA sur les lois nationales, la culture, les coutumes et les traditions ;
 - m. Assister et/ou faciliter les campagnes de sensibilisation, y compris la création et la publication de moyens accessibles et de canaux pour signaler les allégations d'inconduite au sein des OSP de l'UA pour enquêter le cas échéant ;
 - n. Désigner un point focal ou de liaison sur les questions de conduite et de discipline ;
 - o. Faciliter les efforts de soutien et de réparation aux victimes.

15.4 Commission de l'UA

- a. Diriger et coordonner la mise en œuvre du cadre et de la stratégie sur les questions de conduite et de discipline ;
- b. Élaborer un plan de travail pour la mise en œuvre de cette Politique avec des indicateurs clairs ainsi que les résultats attendus ;
- c. Créer des capacités adéquates en termes de conduite et de discipline, aussi bien au siège de l'UA que dans les OSP de l'UA pour faire le suivi et pour répondre aux cas de mauvaise conduite ;
- d. Examiner et coordonner les efforts pour renforcer les dispositions dans le Protocole d'accord (PA) avec les pays contributeurs de troupes de même que les autres cadres juridiques avec les États membres de l'UA sur la conduite et la discipline, y compris les EAS ;
- e. Discuter avec les États membres de l'UA, et en particulier avec les pays contributeurs de troupes pour renforcer et faire le suivi de la mise en œuvre des activités et promouvoir une approche collaborative ;
- f. Sensibiliser, développer les capacités et clarifier les attentes sur la conduite et la discipline pour les dirigeants des différents pays contributeurs de troupes ;
- g. Élaborer et maintenir une base de données sûre d'analyse et de suivi de mauvaise conduite (MTAD) et de système de reddition utilisant les avancées dans les TIC pour toutes les OSP de l'UA ;

-
- h. Créer un mécanisme pour vérifier que les personnes reconnues coupables ne sont pas déployées ou redéployées dans les OSP de l'UA, en coopération avec les pays contributeurs de troupes ;
 - i. Faire le suivi avec les autorités nationales sur les mesures prises en rapport avec la conduite et la discipline et relatives à la prévention, l'enquête, la poursuite, la discipline, la réparation, la punition, l'assistance aux victimes et la responsabilité ;
 - j. Travailler avec les pays contributeurs de troupes pour sensibiliser et développer des capacités sur la conduite et la discipline en utilisant différentes approches, y compris des outils appropriés en termes de Technologie de l'information et de la communication (TIC)
 - k. Renforcer les mécanismes pour s'assurer de la responsabilité des civils en termes de mauvaise conduite ;
 - l. Élaborer une liste de vérification pour les pays contributeurs de troupes sur toutes les priorités mentionnées plus haut qui sont pertinentes et qui comprennent les activités à entreprendre, les indicateurs, le suivi et un mécanisme d'évaluation et de bilan ;
 - m. Élaborer une stratégie de communication pour gérer les relations avec les parties externes ; y compris les partenaires, les parties prenantes, et les media etc. ;
 - n. Élaborer différents outils de communication stratégique pour inculquer et renforcer un sens de solidarité africaine, développer le sens de la camaraderie, des objectifs partagés et une auto discipline ;
 - o. Produire et régulièrement fournir des rapports sur la conduite et la discipline sur les OSP à l'UA et au CPS.

15.5 OSP de l'UA

- a. Diriger et gérer les efforts sur la conduite et la discipline au niveau de la mission ;
- b. Donner la priorité et encourager l'engagement et l'adhésion aux normes de la conduite et de la discipline à travers différentes communications et des actions ;
- c. Créer des points focaux en charge de la conduite et de la discipline et impliquer les officiers de l'unité dans la résolution des questions de conduite et de discipline ;
- d. Créer des points d'accès pertinents et accessibles pour permettre aux populations hôtes de discuter des questions de conduite et de discipline, y compris la production de rapports dans la confidentialité et dans un environnement sûr ;
- e. Élaborer et mettre en œuvre un plan de travail approprié, détaillé et inclusif sur la conduite et la discipline pour les OSP et discuter avec tout le personnel pour s'assurer que ledit plan est conçu sur mesure et qu'il correspond aux circonstances et réalités de l'OSP ;
- f. Rendre fonctionnel et mettre en œuvre les politiques, directives et les Procédures opérationnelles permanentes (POP) sur la conduite et la discipline ;
- g. Créer et maintenir des dossiers mis à jour sur les cas de conduite et de discipline et s'assurer que lesdits dossiers sont mis à jour dans le MTAD;

-
- h. Préparer et partager avec la Commission de l'UA régulièrement, tous les mois au minimum, des rapports mensuels sur les activités qui portent généralement sur la conduite et la discipline, ainsi que sur des cas spécifiques.

16. Entrée en vigueur

16.1 Cette Politique entre en vigueur à compter du 29 novembre 2018, comme approuvée par le CPS, lors de sa 813^{eme} réunion, à Addis Abeba, Ethiopie, le 29 novembre 2018, et approuvée par la 32^{eme} Assemblée de l'Union dans le cadre de la Décision de l'Assemblée/UA/Decl.5 (XXXII).

16.2 La présente politique peut être amendée et révisée périodiquement, si nécessaire.