

---

## Procédure et enjeux du traitement des allégations d'actes d'abus et/ou d'exploitation sexuels au sein du maintien de la paix de l'ONU. L'exemple de la MINUSCA en République Centrafricaine

**Marion Lanvers**

---



**Éditeur**

Centre de recherches et d'études sur les  
droits fondamentaux

**Édition électronique**

URL : <http://revdh.revues.org/3666>

DOI : 10.4000/revdh.3666

ISSN : 2264-119X

**Référence électronique**

Marion Lanvers, « Procédure et enjeux du traitement des allégations d'actes d'abus et/ou d'exploitation sexuels au sein du maintien de la paix de l'ONU. L'exemple de la MINUSCA en République Centrafricaine », *La Revue des droits de l'homme* [En ligne], 13 | 2017, mis en ligne le 30 novembre 2017, consulté le 06 décembre 2017. URL : <http://revdh.revues.org/3666> ; DOI : 10.4000/revdh.3666

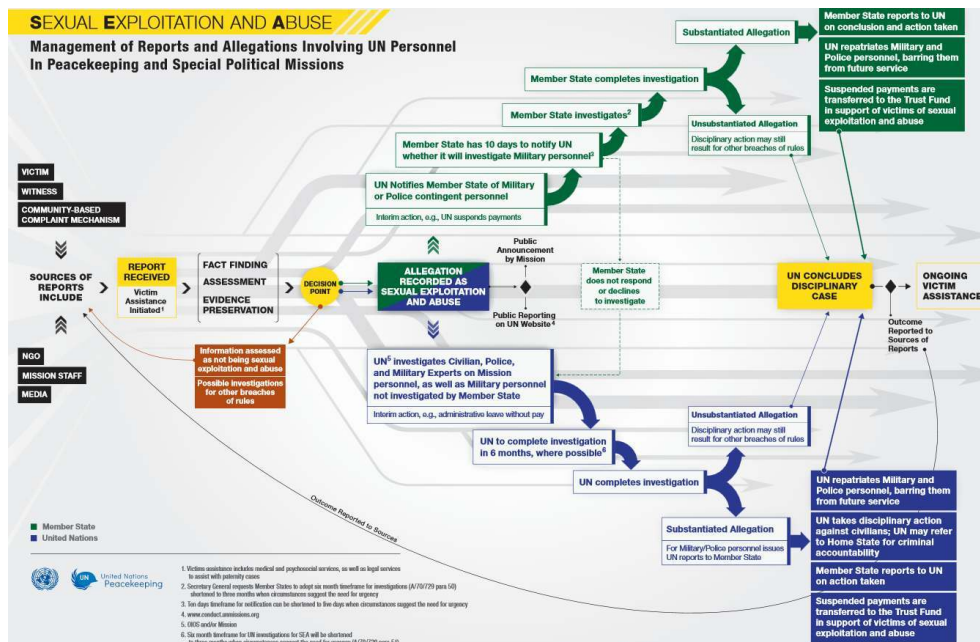
---

Ce document a été généré automatiquement le 6 décembre 2017.

Tous droits réservés

# Procédure et enjeux du traitement des allégations d'actes d'abus et/ou d'exploitation sexuels au sein du maintien de la paix de l'ONU. L'exemple de la MINUSCA en République Centrafricaine

Marion Lanvers



Source : <https://conduct.unmissions.org/enforcement-complaints> - Novembre 2017

- 1 Alors qu'au début de l'année 2017 le parquet de Paris a ordonné un non-lieu<sup>1</sup> dans l'une des affaires ouvertes par la justice française impliquant des accusations d'abus et d'exploitation sexuels de la part de soldats français de la force Sangaris<sup>2</sup>, la mission intégrée multidimensionnelle de stabilisation des Nations Unies en République centrafricaine (MINUSCA) fait de façon notoire l'objet d'allégations de même nature à l'encontre de ses casques bleus<sup>3</sup>.
- 2 Créée en avril 2014 et opérationnelle en République Centrafricaine à partir de septembre 2014<sup>4</sup> afin de relayer la force armée MISCA<sup>5</sup> sous conduite africaine, la MINUSCA est forte de plus de dix milles casques bleus répartis dans le pays<sup>6</sup>, la grande majorité étant des soldats hommes, pour à peine deux cents soldats femmes<sup>7</sup>. L'une des priorités de son mandat est de protéger la population civile, en application du Chapitre VII de la Charte des Nations Unies, par l'utilisation de tous les moyens nécessaires<sup>8</sup> (dont la force armée).
- 3 Si l'Organisation des Nations Unies (ONU) a mis en place à partir de 2003 une politique de "Tolérance zéro" à l'encontre des actes d'abus et d'exploitation sexuels commis par le personnel des missions de maintien de la paix<sup>9</sup>, elle fait toujours l'objet de critiques dont celle d'être une "machine de l'impunité"<sup>10</sup>.
- 4 Alors que le maintien de la paix a commencé ses prémices à la fin des années 40<sup>11</sup>, c'est en 2005<sup>12</sup> qu'une Unité de Déontologie et de Discipline (CDU)<sup>13</sup> a été créée au sein du Département des Opérations de Maintien de la Paix (DPKO)<sup>14</sup> de l'ONU afin de traiter les fautes de conduite commises sur le lieu des missions par le personnel. Cela faisait suite au rapport émis par le Prince Zeid Ra'ad Zeid Al-Husseini<sup>15</sup> (ci-après « rapport Zeid ») qui avait mis en lumière les lacunes de la lutte contre les abus et l'exploitation sexuels au sein des missions de maintien de la paix et émis des recommandations<sup>16</sup>. C'est notamment du fait des scandales révélés au sein de la MONUC en République démocratique du Congo<sup>17</sup> que les Nations Unies se sont intéressées de façon plus systématique à ces actes d'exploitation et d'abus sexuels, à leur étendue et aux réponses à apporter<sup>18</sup>.
- 5 L'action de l'Unité de Déontologie et de Discipline se décline sous trois axes : prévention, mise en œuvre des dispositions juridiques pertinentes et de mesures correctives<sup>19</sup>. La procédure actuellement en vigueur de traitement des allégations d'actes d'abus et d'exploitation sexuels a résulté de la nécessité, énoncée en 2005, de mettre en place un véritable système afin que les fautes de ce type soient systématiquement signalées et qu'il soit effectivement donné suite aux signalements<sup>20</sup>, ce qui n'était pas le cas jusqu'au début des années 2000. Il a fallu des années et de multiples textes adoptés par les Nations Unies<sup>21</sup> pour mettre en place un système multi sectoriel de lutte contre l'impunité et de prise en charge des victimes, dont l'Unité de Déontologie et de Discipline se trouve au cœur depuis plus de dix ans.
- 6 Aussi, les règles de conduite applicables au personnel des Nations Unies dans le cadre des missions de maintien de la paix (ci-après « missions ») ressortent de multiples textes, à commencer par la Charte des Nations Unies<sup>22</sup>, le Règlement du personnel et statut du personnel des Nations Unies<sup>23</sup>, le code de conduite des casques bleus<sup>24</sup>, couplés à une combinaison de textes administratifs et réglementaires applicables en fonction des trois catégories de personnel du maintien de la paix relevant de statuts différents civil, de police, et militaire<sup>25</sup>.
- 7 Par ailleurs, dès lors que les missions interviennent dans le cadre de conflits armés internationaux<sup>26</sup>, les personnels militaires des missions sont également encadrés par le droit international humanitaire, notamment les quatre conventions de Genève de 1977, le

protocole additionnel I de 1977, dont les principaux principes applicables aux forces armées de l'ONU sont rappelés dans la circulaire du Secrétaire général sur le respect du droit humanitaire par les forces des Nations Unies<sup>27</sup>.

- 8 Bien que sensible et à cet égard objet de tous les fantasmes et critiques, ce domaine n'est pourtant ni caché ni secret, et l'ONU affiche une volonté récente d'imposer la transparence, avec plus ou moins de succès. C'est à la suite de scandales aux retentissements mondiaux que des évolutions se sont amorcées. Ainsi, on mentionnera notamment l'affaire de la démission début 2016 d'Anders Kompass, alors directeur des opérations de terrain au Haut-Commissariat de l'ONU pour les droits de l'Homme, motivée par l'impunité des auteurs militaires d'actes d'abus et d'exploitation sexuels en République Centrafricaine qu'il avait dénoncées en 2014, avant le déploiement de la MINUSCA<sup>28</sup>.
- 9 La question se pose dès lors de savoir comment sont traitées les allégations d'abus et d'exploitation sexuels, qui constituent des fautes de conduite grave<sup>29</sup>, impliquant ces personnels travaillant au sein des missions de maintien de la paix. En effet, si ces affaires émises à l'encontre des casques bleus provoquent généralement des scandales médiatiques, la façon dont elles sont traitées, sur la base de quelles règles et procédures, est rarement connue. L'Unité de Déontologie et de Discipline a compilé ces règles de procédure et de compétence de traitement des actes d'abus et d'exploitation sexuels dans un schéma assez complexe, auquel cet article entend donner vie<sup>30</sup>.
- 10 Cet article entend ainsi présenter les principales règles régissant cette procédure disciplinaire afin de donner une vue d'ensemble des règles applicables. De plus, il aborde les principaux enjeux qui se posent dans l'application concrète d'un système relativement complexe au regard du caractère sensible du domaine qu'il traite, de la multiplicité des acteurs impliqués et du contexte dans lequel il intervient. Il entend ainsi donner quelques éléments de compréhension des raisons pour lesquelles l'ONU peine à lutter contre ce phénomène, qu'elle qualifie de fléau. Pour ce faire, illustration est prise de la MINUSCA, mission de maintien de la paix sous le feu des projecteurs dans ce domaine au regard de l'ampleur qu'il y a pris.
- 11 Le système mis en place implique un traitement de ces allégations d'abus et d'exploitation sexuels articulé entre la compétence de l'ONU d'une part (I), et celle que conservent les États d'autre part (II).

## **I) La compétence de l'ONU en matière de gestion des allégations d'abus et d'exploitation sexuels commis dans les missions de maintien de la paix**

- 12 Au sein de l'ONU, l'Unité de Déontologie et de Discipline dispose d'un double rôle concernant les allégations d'abus et d'exploitation sexuels : celui de coordination des procédures relatives au traitement de ces allégations émises contre l'ensemble des catégories de personnels des missions (A), et celui disciplinaire à l'encontre du personnel employé par l'ONU (« personnel de l'ONU »<sup>31</sup>) au sein des missions (B).

## A) Le rôle de coordination de la gestion des allégations d'abus et d'exploitation sexuels attribuée à l'Unité de Déontologie et de Discipline

- 13 L'ONU a dédié à l'Unité de Déontologie et de Discipline basée à New York, avec l'aide de ses bureaux intégrés au sein de chaque mission sur le terrain-CDT<sup>32</sup> (ci-après « bureaux de déontologie et de discipline » ou « bureau CDT »), la charge du traitement de la procédure afférente aux allégations concernant l'ensemble des catégories de personnel<sup>33</sup> : de la réception d'une information concernant un tel incident jusqu'à l'archivage du dossier une fois l'affaire terminée<sup>34</sup>(A). Il en ressort certaines difficultés de mise en œuvre concrète (B).

### 1) L'étendue de cette compétence

- 14 Le bureau de déontologie et de discipline est l'organe de la mission chargé de la mise en œuvre de la procédure de traitement des allégations de faits d'abus ou d'exploitation sexuels qui auraient été commis par tout membre du personnel d'une mission de maintien de la paix qu'il soit civil, militaire ou de police<sup>35</sup>.
- 15 De ce fait, c'est à ce bureau que doit être signalé toute information ou allégation de survenance de tels actes. En pratique, ce signalement s'effectue soit directement par la victime ou un témoin, soit par toute autre personne à qui auraient été rapportés ces faits. Ces dernières peuvent être : des personnels des Nations Unies appartenant aux différentes sections de la mission (droits de l'homme, protection de l'enfant, chefs de section ou chefs des bureaux dans les secteurs), des membres d'autorités locales (politiques, judiciaires, coutumières), des personnels d'ONG locales ou internationales, des autres agences des Nations Unies (UNICEF, UNFPA), des médias. S'agissant des personnels des Nations Unies, ils ont, en théorie, l'obligation de rapporter à l'Organisation les faits d'abus ou d'exploitation sexuels dont ils auraient eu connaissance dès lors que la personne soupçonnée est membre du personnel des Nations Unies<sup>36</sup>.
- 16 Ce signalement peut s'opérer à travers différents moyens, respectant tous la confidentialité, mis en place au sein de la MINUSCA : une ligne téléphonique, une adresse électronique sécurisée, une adresse de courrier permettant de contacter directement les membres du bureau de la déontologie et de la discipline. La présentation sur place dans les locaux de la section est également possible<sup>37</sup>.
- 17 Lorsqu'il reçoit une allégation, le bureau de déontologie et de discipline évalue tout d'abord les informations reçues afin de savoir si elles constituent des éléments de preuve crédibles (*prima facie*) établissant un éventuel acte d'abus ou d'exploitation sexuels relevant de la compétence de l'ONU<sup>38</sup>. Cela nécessite qu'un minimum d'informations sur l'incident lui ait été communiquées à travers ce signalement (qui, où, quoi, comment). La communication d'informations imprécises, trop vagues, peu crédibles, nécessiteront un complément d'information avant qu'une affaire soit officiellement ouverte. Dans ce cas, le bureau de déontologie et de discipline peut demander au chef de la mission (HOM), qui a également le titre de Représentant Spécial du Secrétaire Général (SRSG)<sup>39</sup>, de mettre en place une mission préliminaire d'établissement des faits chargée de collecter des informations et éléments de preuves<sup>40</sup>.

- 18 Pour le cas où des informations complémentaires n'auraient pas pu être collectées, l'affaire n'en est pas écartée définitivement pour autant. Elle est mise en suspend et réactivée une fois que des informations plus précises viendraient compléter les premières informations. Une équipe de réponse immédiate sur les abus et l'exploitation sexuels a été créée au sein de la MINUSCA<sup>41</sup>, dont la mission est d'intervenir dans les 24 heures une fois saisie afin de préserver et conserver les preuves existantes.
- 19 Une fois qu'une allégation d'acte abus et/ou d'exploitation sexuels a été reçue, le bureau CDT en informe son Unité mère à New York (CDU) dans les plus brefs délais, dès lors que la section CDU au siège centralise, suit et traite en coordination avec ses bureaux sur le terrain les allégations de l'ensemble des missions existantes.
- 20 Une fois les informations reçues et après une première analyse, le bureau de déontologie et de discipline saisit l'organe d'enquête compétent au sein de la mission. En effet, son mandat n'est en aucun cas de procéder aux enquêtes. Différents organes d'enquêtes sont ainsi compétents, en fonction de la catégorie du personnel impliqué : civil, militaire ou de police, comme cela ressort des développements ci-après. L'enquête devra permettre de déterminer si l'incident signalé est ou non fondé, ainsi que la/les personne(s) responsable(s). Le délai d'enquête est fixé à six mois, sauf lorsque les circonstances liées à une urgence particulière commandent qu'il soit réduit à trois mois<sup>42</sup>, ce qui peut être le cas en matière d'abus et d'exploitation sexuels.
- 21 Lorsque les enquêtes sont en cours, le bureau de déontologie et de discipline gère l'état d'avancement de chaque plainte reçue. Lorsqu'une enquête dépasse les délais impartis, l'Unité de Déontologie et de Discipline sera chargée des relances auprès des organes d'enquête compétents.
- 22 L'Unité de Déontologie et de Discipline et ses bureaux sur le terrain bénéficient ainsi d'un rôle de collecte et de centralisation des données relatives aux allégations à travers un système centralisé et confidentiel de gestion des données concernant les allégations du personnel de maintien de la paix (MTS)<sup>43</sup>. Celui-ci doit constamment être mis à jour des nouveaux développements intervenant dans chaque affaire<sup>44</sup>. A ce titre, le bureau CDT de la mission doit maintenir un lien direct et des contacts réguliers au plus haut niveau avec la Force militaire, la police ainsi que l'ensemble des composantes de la mission<sup>45</sup> impliquées dans le signalement et les enquêtes.
- 23 Une fois l'enquête finalisée par un rapport d'enquête, le bureau de déontologie et de discipline évalue chaque rapport, en s'assurant de son caractère complet et impartial et de ce que les éléments de preuve sont propres à établir les conclusions émises par l'organe d'enquête (faits fondés ou faits non-fondés). Lorsque l'enquête a conclu que les faits étaient établis, le personnel mis en cause doit faire l'objet de poursuites pénales et/ou disciplinaires.
- 24 Une affaire ne sera close par l'ONU qu'une fois que l'auteur a été définitivement sanctionné de façon proportionnelle aux faits, lorsque ceux-ci ont été fondés, et en cas de non-établissement des faits, qu'une fois l'enquête finale évaluée comme tel. Enfin, l'Unité de Déontologie et de Discipline répertorie les personnes dont la culpabilité a été établie afin qu'elles ne soient pas réengagées à l'avenir au sein de l'ONU<sup>46</sup>.
- 25 Concernant les victimes de ces actes, le bureau CDT s'assure auprès des partenaires de la mission (UNICEF, UNFPA, ONG locales) que chaque nouvelle victime qui se manifeste (présumée victime à ce stade) est orientée afin d'être prise en charge à la hauteur de ses besoins (médical, psychologique), en application de la stratégie d'assistance aux victimes

de ces actes mise en place au sein de l'ONU<sup>47</sup>. L'assistance aux victimes n'est nullement conditionnée à la détermination de la culpabilité des auteurs<sup>48</sup>, et s'effectue donc auprès de chaque personne qui allègue de la survenance crédible de tels faits à leur rencontre par du personnel de l'ONU. Le bureau de déontologie et de discipline centralise l'ensemble des informations relatives à l'assistance apportée aux victimes et s'assure de cette assistance. En août 2017, le Secrétaire-général des Nations Unies (SGNU) a créé un poste d'assistant du Secrétaire général chargé des droits des victimes d'abus et d'exploitation sexuels<sup>49</sup>, en nommant à ces fonctions à Mme Jane Connors<sup>50</sup>, avec pour mission notamment de mettre en place une réponse intégrée et coordonnées à l'assistance aux victimes au sein de l'ONU<sup>51</sup>. En effet, si cette assistance est primordiale, son effectivité peut être rendue difficile sur le terrain du fait notamment de l'absence de structures de soins appropriés, la situation de vulnérabilité des victimes (ex : personnes déplacées, rejetées par leur famille, femmes tombées enceintes). Par la création de ce poste, l'accent a donc été renforcé sur la prise en compte et la prise en charge des victimes.

- 26 A travers cette compétence, la section de déontologie et de discipline bénéficie d'une responsabilité significative, en tant que garante de la bonne mise en œuvre de la procédure et du suivi effectif et efficace de l'avancement et du bon déroulement du traitement de chacune des allégations<sup>52</sup> (relancer les Etats ou organes d'enquête lorsque les délais ne sont pas respectés, veiller à la transmission de rapports d'enquêtes complets et impartiaux, de tenir la liste des personnes à bannir des missions etc.).
- 27 Cette procédure n'est pas sans poser certains enjeux dans son application concrète.

## 2) Les principaux enjeux relevant de cette compétence

- 28 Tout d'abord, il convient de noter que l'information quant au mandat attribué au bureau de déontologie et discipline de réception des allégations ainsi que les normes de conduite auxquelles sont tenus les personnels des Nations Unies sur place, doit être constamment véhiculée tant au sein du personnel de la mission que de la population locale.
- 29 A cet effet, ce bureau a la charge d'effectuer des formations initiales (dès l'arrivée) et de recyclage à destination de l'ensemble des membres du personnel de la mission<sup>53</sup> ainsi que des actions de sensibilisation auprès de la population et des ONG locales, susceptibles de recevoir des allégations dans le cadre de leurs activités auprès des populations locales, sur les règles de conduite en matière d'actes d'abus et d'exploitation sexuels et la procédure de signalement et de discipline y afférant<sup>54</sup>.
- 30 En pratique cela relève du défi dès lors que le personnel des missions, malgré les formations, n'est pas toujours bien conscient de la procédure à suivre, quand les personnels n'échappent pas à ces formations pourtant obligatoires (difficulté d'un recensement systématique, déploiement rapide des personnels hors de Bangui où ont lieu les formations, absence de formations organisées dans les secteurs etc.). Quant à la population locale, elle méconnaît généralement à la fois les actes qui constituent une faute de conduite de la part d'un personnel de l'ONU et les moyens de signaler des comportements qui auraient été commis relevant d'une sanction.
- 31 Cela a notamment pour conséquence que le bureau de déontologie et de discipline est parfois saisi plusieurs mois après la commission des faits d'abus et/ou d'exploitation sexuels, et d'autre part que certains faits ne seront jamais signalés. Ainsi, 65 % des allégations d'actes d'abus et d'exploitation sexuels reçues par la MINUSCA en 2016 concernaient des faits qui étaient intervenus en 2015 ou avant cela<sup>55</sup>. Sur ce point, il faut

préciser que le signalement des actes d'abus et d'exploitation sexuels auprès de la mission n'est encadré par aucun délai de prescription et qu'ils peuvent donc être reçus sans limite de temps. Toutefois, un signalement tardif aura en pratique pour effet de rendre d'autant plus difficile les enquêtes (collecte de preuves, audition des témoins et suspects) et la manifestation de la vérité.

- 32 Concernant les délais d'enquête, ceux-ci ne sont pas systématiquement respectés, ni par les États fournisseurs de troupes lorsqu'ils ont la responsabilité d'enquêter, ni par le Bureau des Services de Contrôle Interne de l'ONU (BSCI) chargé des enquêtes<sup>56</sup>, à qui il arrive de dépasser ce délai lorsqu'il est fixé à trois mois au lieu de six.
- 33 Il suffit pour s'en rendre compte de consulter les données publiées par l'Unité de Déontologie et de Discipline pour chaque mission, dont la MINUSCA, concernant l'état d'avancement de chaque allégations d'abus et d'exploitation sexuels dirigés contre un membre du personnel. On remarque que de nombreuses affaires datant de début 2017 et avant, 2016 voire 2015, font encore l'objet d'enquêtes en cours (« *pending* ») en cette fin d'année 2017<sup>57</sup>.
- 34 La longueur des enquêtes, couplée à celle des poursuites disciplinaires et/ou pénales, implique au final que les procédures de traitement de ces affaires sont en pratique très longues. La justice tarde donc à venir, ce qui amène ainsi aux critiques d'impunité.
- 35 Aussi, le rôle de coordination du traitement des allégations du bureau de déontologie et de discipline auprès de l'ensemble des acteurs impliqués de la mission<sup>58</sup>, à fin de collecte et de suivi des informations sur l'état d'avancement des affaires, peut être rendu difficile si une bonne organisation et un réseau de communication sont pas clairement établis et respectés par chacun des organes impliqués au sein de la mission : composante militaire, de police et civile.
- 36 De plus, l'effectivité du travail du bureau CDT et du traitement des affaires dépend de la bonne coordination et communication entre les acteurs impliqués se trouvant hors du pays la mission, notamment en cas de fautes de conduite commises par le personnel militaire, dès lors qu'il implique les autorités militaires nationales et la représentation permanente du pays à l'ONU. Ce système implique ainsi des acteurs dans le pays de la mission, dans l'Etat concerné et au siège de l'ONU à New York<sup>59</sup>. Malgré l'attention donnée aux abus et à l'exploitation sexuels, du fait de leur gravité et qu'elle entache gravement la réputation de l'ONU et des Etats dont les personnels sont concernés, il peut arriver que des informations se perdent ou soient reçues tardivement.
- 37 En plus de ce rôle indispensable de coordination du traitement et de point focal des affaires d'abus et exploitations sexuels, l'Unité de déontologie et de discipline est en charge, avec d'autres sections de l'ONU, des sanctions de son personnel au sein de la mission.

## **B) L'ONU responsable de la procédure envers le personnel civil qu'elle emploie soupçonné d'actes d'abus et/ou d'exploitation sexuels**

- 38 Le personnel employé par l'ONU au sein des missions (ci-après « personnel de l'ONU ») est constitué du personnel civil, qui englobe : les personnels ayant le statut de fonctionnaires de l'ONU (internationaux ou nationaux), les volontaires des Nations Unies (UNV), les consultants, les contractants locaux et internationaux et leurs personnels éventuels. Les



fonctionnaires de l'ONU sont soumis aux règles de conduite prévues par le Statut et Règlement du personnel des Nations Unies<sup>60</sup>, et les normes de conduite de la fonction publique internationale<sup>61</sup>, les UNV aux Conditions de service des Volontaires des Nations Unies<sup>62</sup>, les consultants et contractants individuels à une instruction administrative<sup>63</sup>, et tous sont soumis à des textes administratifs traitant des règles de conduite tels que des circulaires du Secrétaire général et instructions administratives<sup>64</sup>.

- 39 Dès lors qu'ils sont employés directement par l'Organisation, cette dernière est responsable à leur égard des enquêtes (1) ainsi que des sanctions disciplinaires et administratives les concernant (2).

### 1) La compétence d'enquête de l'ONU envers son personnel civil

- 40 En termes de règles de conduite, ces personnels sont soumis à des règles uniformes imposant une interdiction d'avoir recours à l'exploitation sexuelle de la population locale, à savoir « *d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique* »<sup>65</sup>. Le recours à la prostitution, qui constitue une forme d'exploitation sexuelle, est interdit<sup>66</sup>. D'autre part, les relations sexuelles du personnel de l'ONU avec les membres de la population bénéficiaires directs de l'aide apportée par la mission, sans être interdites, sont fortement déconseillées<sup>67</sup>, dans un contexte de forte inégalité économique entre la population et les personnels de l'ONU en République Centrafricaine.
- 41 De plus, sont interdits et réprimés les actes d'abus sexuels des personnels de l'ONU sur la population locale, à savoir « *toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel* ». Tout rapport sexuel avec un mineur est qualifié d'acte d'abus sexuel<sup>68</sup>.
- 42 Dès lors qu'une allégation est reçue par la mission à l'encontre de l'un de ces personnels soupçonné de la commission de tels faits, une enquête est ouverte qui sera la compétence de l'ONU<sup>69</sup>, à travers son bureau des enquêtes internes - BSCI<sup>70</sup>. A noter que l'État de nationalité du membre du personnel civil, systématiquement informé de l'ouverture d'une enquête à l'encontre de l'un de ses nationaux personnel de l'ONU, pourra également décider de participer à l'enquête<sup>71</sup>.
- 43 Une fois l'enquête finalisée, encadrée par les délais cités plus hauts, le bureau de déontologie et de discipline l'évalue, comme elle le fait avec l'ensemble des rapports d'enquête.
- 44 Durant l'ensemble de la procédure, l'auteur présumé bénéficie des garanties d'une procédure régulière dont le droit de se défendre<sup>72</sup> impliquant d'être informé, entendu, assisté ou représenté et de présenter ses éléments de preuve. A chaque étape de la procédure, le principe de respect du contradictoire implique qu'il puisse se défendre et avoir un droit de réponse lui permettant de présenter ses éléments en défense devant l'Organisation. En pratique, la personne mise en cause est auditionnée et peut rapporter les éléments de preuve propres à sa défense.
- 45 Pour le cas où des mesures provisoires seraient nécessaires durant le temps de l'enquête afin de préserver les preuves ou dans l'intérêt de la victime présumée, des mesures administratives temporaires peuvent être prises, comme la mise en congé avec ou sans

maintien du salaire du membre du personnel suspecté<sup>73</sup>, après consultation pour avis du bureau de déontologie et de discipline<sup>74</sup>.

46 Après l'enquête, vient la sanction éventuelle.

## 2) La compétence disciplinaire de l'ONU envers son personnel civil

47 Lorsque des actes d'abus et d'exploitation sexuels ont été établis à l'encontre d'un personnel ayant le statut de fonctionnaire de l'ONU, et au regard de la gravité de ces faits, la sanction disciplinaire émise par le Sous-secrétaire Général des Nations Unies chargé de la gestion en coordination avec le Département des Ressources Humaines de l'Organisation (OHRM) est généralement le licenciement sans préavis, le rapatriement et l'exclusion future en tant que personnel des Nations Unies<sup>75</sup>.

48 Pour les catégories de personnel civil autre que les fonctionnaires internationaux, chaque catégorie dépend d'un organe spécifique concernant la détermination et la mise en œuvre de sanctions disciplinaires : le Programme des Nations Unies pour le Développement (UNDP) émet des sanctions à l'égard des Volontaires des Nations Unies (UNV) en tant qu'agence hôte<sup>76</sup>, la société cocontractante pour les contractants internationaux et locaux, qui doivent en rendre compte à l'ONU. L'ensemble de ces personnels feront l'objet d'un rapatriement immédiat par l'ONU à titre de mesure administrative, et seront bannis de l'Organisation pour le futur.

49 Les individus contre lesquels des sanctions disciplinaires sont émises ont la possibilité de recours contre ces décisions devant le Tribunal Administratif des Nations Unies en première instance, et en appel devant le Tribunal d'Appel des Nations Unies.

50 A ces sanctions disciplinaires et administratives peuvent s'ajouter des poursuites pénales, qui relèvent, elles, de la compétence exclusive des États de nationalité des individus. En effet, l'ONU pourra saisir les autorités judiciaires du pays de nationalité de ces personnels à fin de poursuites pénales, dans le cadre de la lutte contre l'impunité du personnel qui aurait commis de tels actes.

51 Cela est possible dès lors que l'immunité juridictionnelle est accordée aux fonctionnaires internationaux<sup>77</sup> dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, uniquement dans l'intérêt des Nations Unies et non à l'avantage personnel de ses employés. Il s'agit donc d'une immunité fonctionnelle qui peut être levée par le Secrétaire-Général des Nations Unies dans l'intérêt de l'Organisation pour le cas où cette immunité empêcherait que justice soit faite<sup>78</sup>. Dès lors que les actes d'abus et exploitation sexuels sont des actes de nature délictuelle voire criminelle et qu'ils ne peuvent jamais faire partie de l'exercice des fonctions, ils ne rentrent nullement dans le cadre de cette immunité. Il est dès lors attendu que leur immunité soit systématiquement levée par le Secrétaire Général afin qu'ils puissent être poursuivis pénalement au sein de leur pays de nationalité<sup>79</sup>. Lorsque c'est le cas, l'issue de la procédure judiciaire interne devra être communiquée à l'Organisation une fois terminée.

52 Ce système pose toutefois un certain nombre de défis, tel que l'impunité *de facto* en cas d'absence de diligence de la part de certains États pour juger leurs nationaux, ou encore en cas d'absence de dispositions dans leur droit national leur attribuant la compétence pour juger leurs nationaux pour des faits commis à l'étranger. De plus, lorsque le pays de nationalité ne respecte pas les garanties du procès équitable, cela peut poser le problème d'éventuelles violations des droits humains. Aussi, la résolution 62/63 de l'Assemblée générale des Nations Unies incite les États à établir leur compétence pénale pour les faits

graves commis par leurs ressortissants lorsqu'ils servent les Nations Unies, et réaffirme la nécessité de juger leurs ressortissants personnel des Nations Unies, sans préjudice de l'immunité, dans le respect des droits humains et de la défense<sup>80</sup>.

- 53 Au sein de la MINUSCA, peu de faits d'actes d'abus ou d'exploitation sexuels sur la population locale qui auraient été commis par des personnels civils ont été rapportés. Ainsi, les données montrent qu'en 2017, 11 allégations d'actes d'abus et d'exploitation sexuels ont été signalés à la MINUSCA et l'ensemble concernent des personnels des contingents militaires. Pour 2016, sur 52 allégations, 42 concernent des personnels des contingents militaires, 3 des civils et 3 des membres de police<sup>81</sup>.
- 54 C'est donc principalement le personnel militaire, plus précisément des contingents, qui sont concernés par les allégations d'actes d'abus et d'exploitation sexuels, pour lesquels il convient d'étudier les règles applicables les concernant organisées autour de la compétence de leurs Etats de nationalité.

## II) La compétence des États en matière d'abus et d'exploitation sexuels commis dans les missions de maintien de la paix

- 55 Le système mis en place par l'ONU dans sa conduite du maintien de la paix, à savoir que les casques bleus ne constituent pas une armée de l'ONU mais que ce sont les soldats fournis par des États membres qui constituent ces contingents, implique que la responsabilité incombe aux États de traiter les abus et l'exploitation sexuels dont sont soupçonnés ces militaires et membres des contingents de police déployés (A). Dès lors que les chiffres montrent que ce sont les membres des contingents militaires qui sont le plus accusés de la commission de tels actes, il conviendra de tenter d'en étudier certaines des causes et enjeux en présence permettant d'expliquer cet état de fait (B).

### A) Les États compétents afin de traiter les d'actes d'abus et/ou exploitation sexuels commis par leur personnel déployé au sein des missions soupçonnés

- 56 Les États sont responsables des enquêtes en priorité et des sanctions disciplinaires et pénales de façon exclusive relativement au personnel qu'ils mettent à la disposition de l'ONU, généralement du personnel en uniforme (1), qui pose des enjeux spécifiques (2).

#### 1) Une compétence gardée des Etats en matière d'enquête et de discipline

- 57 Les États contributeurs de personnel au sein des missions de maintien de la paix déploient tant du personnel militaire, à savoir les soldats des contingents (casques bleus), les officiers d'état-major et les observateurs militaires (MILOBS), que des personnels de police, à savoir des contingents de police que sont les Unités de police Constituées (UPC/ FPU), et des membres de la police civile (UNPOL).
- 58 Les règles de conduite applicables à ces différentes catégories de personnel ressortent des documents érigés sous l'égide de l'ONU : pour les règles communes aux contingents, les Mémoires d'accord signé entre l'ONU et les États contributeurs de personnel<sup>82</sup>, pour les casques bleus les documents "Nous sommes le personnel des opérations de maintien de

la paix des Nations Unies” et “Dix règles : Code de conduite des casques bleus<sup>83</sup>” ; pour les UPC/FPU, le document de politique concernant les Unités de police<sup>84</sup>, pour les UNPOL les dispositions spécifiques aux officiers de police intervenant au sein des missions<sup>85</sup>. Les MILOBS signent un engagement par lequel ils acceptent d’être liés par toutes les procédures, directives et autres textes administratifs et opérationnels types de la mission<sup>86</sup>. La circulaire du Secrétaire général de 2003 sur les mesures de protections contre les abus et l’exploitation sexuels a par ailleurs été étendue à l’ensemble de ces personnels<sup>87</sup>.

- 59 Les règles de conduite en la matière sont les mêmes que celles précitées concernant les civils. Toutefois, les contingents militaires et de police de la MINUSCA ont par ailleurs la stricte interdiction d’avoir tout rapport sexuel avec la population locale, comme cela ressort notamment des « *Dix règles du code de conduite personnelle applicable aux casques bleus de l’ONU*<sup>88</sup> », ainsi que plus généralement, et à titre de mesure préventive, tout contact qui ne rentrerait pas dans l’exécution directe de leur mission. Cela s’inscrit dans la “politique de non-fraternisation” qui a été mise en place au sein de certaines missions, dont la MINUSCA, afin de prévenir les actes d’abus et exploitation sexuels. Les règles sont donc plus strictes les concernant. Cela s’inscrit également dans le contexte de mandat donné aux casques bleus de protéger la population. Aussi, la circulaire du Secrétaire général sur le respect du droit international humanitaire par les forces des Nations Unies prohibe les actes d’abus et d’exploitation sexuels et protège les femmes contre toute atteinte à leur intégrité physique et les enfants, en application du droit international humanitaire<sup>89</sup>.
- 60 Concernant leur personnel des contingents envoyé dans les missions, le principe est que les États bénéficient d’une priorité d’enquête<sup>90</sup>. Dès lors, lorsque le bureau CDT reçoit une allégation contre ces personnels, l’ONU (CDU) doit en informer le pays de nationalité dans les plus brefs délais à travers la mission permanente de ce pays auprès des Nations Unies à New York, afin que l’Etat ouvre rapidement une enquête sur l’incident signalé. Dès lors qu’il bénéficie d’une priorité d’enquête, l’État bénéficie de 10 jours<sup>91</sup> pour manifester sa volonté d’enquêter sur les allégations d’abus et exploitation sexuels dont est accusé son personnel<sup>92</sup> et désigner un/des enquêteur(s) national (aux) chargé(s) de mener l’enquête<sup>93</sup>.
- 61 En pratique, ce délai de nomination n’est pas systématiquement respecté. Toutefois, même lorsque l’État répond après le délai des 10 jours, il bénéficiera malgré tout de la priorité de gestion de l’enquête. Aussi, lorsque le BSCI, chargé d’enquêter en cas d’inaction de l’État, a ouvert une enquête mais que ce dernier s’en saisit finalement, le BSCI devra transmettre à l’État ses conclusions, le cas échéant<sup>94</sup>. Aussi, c’est le rapport et les conclusions finales produits par l’État concerné qui feront autorité.
- 62 Afin d’être en mesure de débiter une enquête le plus rapidement possible lorsque survient une allégation, un système d’intégration d’enquêteurs nationaux au sein des contingents militaires de la MINUSCA a été mis en place depuis juillet 2016<sup>95</sup>. Si ce processus permet plus de rapidité, indispensable en matière d’enquête, il implique toutefois que l’enquêteur national travaille au sein du contingent sur lequel (un ou plusieurs membres) il devra enquêter ; ce qui peut poser des questions sur le respect de l’impartialité dans la tenue de l’enquête.
- 63 Si c’est donc l’État de nationalité qui dispose de la compétence première d’enquête, le BSCI, compétent pour enquêter sur les soupçons de fautes les plus graves comme les actes d’abus et d’exploitation sexuels du personnel, enquêtera lorsque l’État n’aura pas répondu à l’ONU en manifestant sa volonté de se saisir de l’affaire, et dans le but de

pallier une éventuelle inaction de l'État qui empêcherait toute enquête<sup>96</sup>. De plus, le BSCI peut mener une enquête d'établissement des faits à fin de préservation des preuves, avant que l'enquête par l'État ne débute. Enfin, une enquête conjointe (Etat/BSCI) peut être menée avec l'accord de l'État<sup>97</sup>.

- 64 Cela a été le cas dans l'affaire dite de "Dekoa", du nom d'une localité centrafricaine où ont été révélés en avril 2016 de nombreuses allégations d'abus et d'exploitation sexuels concernant des casques bleus des contingents Gabonais et Burundais pour des faits datant de 2015 et 2016. Le BSCI a remis ses deux rapports au mois de décembre 2016 dans lesquels il identifie un certain nombre d'auteurs présumés et demande aux Etats de produire leurs rapports d'enquête incluant notamment l'audition des présumés auteurs identifiés<sup>98</sup>. Or, les rapports d'enquête finaux des États sont toujours attendus.
- 65 S'agissant des enquêtes préliminaires d'établissement des faits, lorsqu'elles sont nécessaires afin de recueillir de plus amples éléments permettant de déterminer la nature d'un incident signalé, celles-ci sont confiées sur demande du chef de la mission à l'organe militaire au sein de la mission qu'est le Grand Prévôt de la Force<sup>99</sup>, la police militaire, dont le rapport sera transmis au bureau de déontologie et de discipline pour analyse. Cela peut être un préalable avant l'ouverture d'une affaire et une enquête de la part de l'État concerné.
- 66 Concernant les experts militaires (MILOBS notamment), les UNPOL et les UPC, la situation est un peu différente dès lors que les États doivent coopérer avec le BSCI en matière d'enquête concernant les faits catégorisés comme graves<sup>100</sup>.
- 67 Pour l'ensemble des personnels en uniforme, une fois l'enquête finalisée, plusieurs scénarii sont possibles. Lorsqu'elle a conclu que les faits allégués étaient fondés, l'État doit poursuivre les auteurs à travers son système judiciaire national. S'agissant de militaires, cela implique les cours martiales.
- 68 En effet, le principe est que le personnel militaire déployé par les États est soumis à la juridiction exclusive de son État de nationalité, dès lors que les membres des contingents militaires bénéficient d'une immunité prévue dans le Mémoire d'accord<sup>101</sup> conclu entre l'ONU et chaque pays contributeur de troupes, et qui prévoit que les personnels militaires des contingents sont soumis en matière pénale et disciplinaire de façon exclusive à la juridiction de l'État dont ils sont ressortissants<sup>102</sup>. Les UNPOL et MILOBS, eux, bénéficient du même type d'immunité prévue pour les experts en mission, et qui leur est applicable<sup>103</sup>.
- 69 On note que les États contributeurs de personnel ont de façon assez logique négocié leur monopole sur la mise en œuvre de la responsabilité des personnels en uniforme qu'ils mettent à disposition de l'ONU.
- 70 Aussi, pour le cas où la justice nationale aura confirmé les faits une fois le jugement obtenu, l'État devra justifier qu'une sanction équitable et proportionnelle a été appliquée à l'encontre du ou des personnels concernés<sup>104</sup>. L'affaire ne sera définitivement close pour les Nations Unies qu'une fois que l'État aura justifié de l'exécution d'une telle sanction. Au surplus, pour les cas où l'Unité de Déontologie et Discipline ne serait pas satisfaite qu'une sanction proportionnelle à la gravité des faits a été émise, celle-ci peut intervenir afin de faire valoir la nécessaire application d'une sanction plus sévère. Concernant cette relative immixtion des Nations Unies dans la justice interne des États, la fin, c'est-à-dire la lutte contre l'impunité, justifie les moyens.

- 71 Du côté de l'Organisation, lorsqu'il existe au début de l'enquête des preuves crédibles de commission d'actes d'abus ou d'exploitation sexuels de la part d'un personnel soumis à la juridiction exclusive de son Etat de nationalité (militaire ou police), celle-ci peut agir en suspendant ses paiements à cet Etat relativement au(x) personnel(s) concerné(s)<sup>105</sup>, ceci jusqu'à l'issue de l'enquête, et en demander le remboursement une fois l'individu condamné<sup>106</sup>. De plus, une fois reconnu coupable de faute grave, dont d'acte d'abus et/ou d'exploitation sexuels, le personnel est systématiquement rapatrié par l'ONU à titre de mesure administrative, voit son salaire retiré rétroactivement des contributions par l'ONU au pays contributeur de troupes, et est banni de toute mission future sous le drapeau de l'ONU<sup>107</sup>. C'est la moindre des choses.
- 72 Lorsque l'enquête a toutefois conclu à la non-confirmation des faits, et que l'Unité de Déontologie et de Discipline justifie de doutes sur une telle innocence, elle peut demander des compléments d'information à l'Etat afin d'être éclairée plus amplement sur les éléments ayant fondé cette conclusion. Aussi, le cas échéant, elle pourra insister pour la tenue de poursuites. Cela afin d'éviter que les Etats ne classent trop vite certaines affaires contre leurs ressortissants. Enfin, lorsque l'enquête nationale a conclu au non-établissement des faits et que l'Unité de discipline des Nations Unies est satisfaite de cette conclusion, l'affaire sera classée sans suite et archivée.
- 73 Ces règles posent, en pratique, un certain nombre de défis de mise en œuvre.

## 2) Les principaux enjeux relevant de cette compétence

- 74 L'effectivité du traitement de ces affaires et le respect des délais dépendent en grande partie de la diligence des autorités de l'Etat de nationalité dans l'ensemble de la procédure judiciaire, c'est-à-dire de la bonne formation et du professionnalisme de ses enquêteurs, de l'impartialité dans la conduite des enquêtes, du bon fonctionnement de ses institutions judiciaires, de la réactivité de l'Etat à traiter chaque affaire et donc de sa volonté politique.
- 75 Or, dans de nombreux cas, la conclusion des enquêtes puis la sanction des militaires reconnus coupables tardent à venir. Ainsi, la grande majorité des allégations d'actes d'abus et exploitation sexuels à l'encontre de militaires émises en 2015 et 2016 sont toujours en cours en 2017 : soit en attente du rapport d'enquête final, soit de l'issue du procès dans le pays<sup>108</sup>.
- 76 Face à cette situation, l'ONU qui dépend des Etats afin d'obtenir des troupes, bénéficie d'un pouvoir de pression limité sur ces Etats souverains, tels que les relances, rappel des engagements internationaux de lutte contre l'impunité et de la gravité des faits impliqués, communications négatives, pressions diplomatiques, afin qu'ils concluent les enquêtes et jugent les personnes accusées avec diligence et dans un temps raisonnable. Depuis 2015, l'ONU publie les nationalités des personnels impliqués dans ces affaires<sup>109</sup>, à fin de transparence mais également de moyen de pression sur ces Etats.
- 77 Aussi, la possibilité pour l'Organisation d'arrêter le paiement de l'ensemble du contingent lorsque l'enquête de l'Etat n'est pas entreprise ou est tardive, proposée par le Secrétaire-général, pourrait constituer une mesure utile. Toutefois, elle nécessite encore d'être présentée et approuvée par l'Assemblée générale des Nations Unies afin d'être mise en application<sup>110</sup>.

- 78 Sur ce point, une étape a été franchie concernant les moyens donnés à l'ONU face aux États, avec l'adoption d'une résolution du Conseil de Sécurité le 11 Mars 2016 qui prévoit la possibilité du retrait d'un contingent entier par décision du Secrétaire-Général lorsqu'il existe des preuves crédibles d'actes d'abus et d'exploitation sexuels généralisés ou systématiques au sein de ce contingent ; et de rapatriement et remplacement dudit contingent lorsque l'État contributeur n'a pas respecté ses obligations d'enquêter, de traduire en justice ses soldats mis en cause pour des faits d'abus/exploitation sexuels, et/ou informé l'ONU des progrès de ces processus en cours<sup>111</sup>. Avant l'adoption de cette mesure, le contingent Congolais (RDC) de la MINUSCA avait été entièrement retiré sans remplacement en janvier 2016, du fait de la multiplication des faits et accusations d'actes d'abus et exploitation sexuels contre ses casques bleus<sup>112</sup>. De plus, le contingent de la République du Congo a été renvoyé du pays en juin 2017 sur la base de ce nouveau fondement<sup>113</sup>.
- 79 Il convient de noter, sur le point de la compétence exclusive des Etats concernant les poursuites pénales, que la même réserve précitée concernant les poursuites du personnel de l'ONU existe ici en matière de violations des droits humains pour le cas où les droits de la défense et du procès équitables ne seraient pas respectés au sein des institutions judiciaires. En effet, les Etats contributeurs de troupes au sein de la MINUSCA<sup>114</sup>, chargés de juger leur militaires peuvent, se révéler par ailleurs être des Etats pointés du doigt par les organismes de l'ONU compétents en matière de suivi des questions de garanties du procès équitable, détention, torture, etc.
- 80 Enfin, la proposition de mettre en place des cours martiales dans le pays de la mission<sup>115</sup> émise en 2005 dans le rapport Zeid et reprise dans le *Rapport du Secrétaire-Général sur les mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels de 2016*<sup>116</sup>, et qui aurait permis d'accélérer la procédure judiciaire en rapprochant le tribunal des preuves, des victimes et des témoins, n'a jamais été mis en œuvre par les pays contributeurs de troupes et est donc resté lettre morte.
- 81 En matière de sanctions, si les codes pénaux nationaux sanctionnent généralement les actes d'abus et d'exploitation sexuels par de lourdes peines de prison, ces peines vont en pratique rarement jusque-là contre des personnels du maintien de la paix<sup>117</sup>. D'où les accusations "d'impunité" portées contre l'Organisation. La plupart des affaires étant toujours en cours, la MINUSCA dispose de peu de quantum de peines déjà émises. Il existe à ce jour depuis le début de la mission, dix affaires pour lesquelles une sanction a été prise contre le personnel en uniforme reconnu coupable d'actes d'abus ou d'exploitation sexuels : 6 peines de prison prises par les pays de nationalité et 1 renvoi (et 5 peines étant en attente) ; et 10 sanctions de rapatriement dans le pays de nationalité prises par l'ONU<sup>118</sup>. Cela sur un total, depuis le début de la mission, d'au moins 112 auteurs présumés qui ont été identifiés, et concernant lesquels les enquêtes sont toujours en cours<sup>119</sup>. Il reste encore du chemin à parcourir dans la lutte contre les actes d'abus et exploitation sexuels sur les populations qui reçoivent les missions de maintien de la paix, et contre l'impunité.
- 82 Dès lors que les statistiques pointent les casques bleus comme la catégorie de personnel contre laquelle est dirigée la grande majorité des allégations d'abus et d'exploitation sexuels, il convient de s'intéresser plus spécifiquement à cette situation.

## B) Les enjeux spécifiques à la commission d'actes d'abus et d'exploitation sexuels par les casques bleus

83 Les casques bleus forment généralement entre 75 et 80 % du personnel total de la MINUSCA<sup>120</sup> et contre eux sont dirigés la plus grande partie des allégations d'abus et d'exploitation sexuels signalés<sup>121</sup>. En pourcentage, si de tels faits concernent moins de 1 % des soldats déployés, le fait de quelques-uns ternit l'image de l'ensemble des personnels des missions de maintien de la paix. Penchons-nous dès lors sur les éléments liés aux conditions des troupes (A) et au contexte Centrafricain (B) qui permettent de mieux cerner les raisons de ce phénomène.

### 1) La question des conditions de vie et de service des troupes

84 En matière d'abus et d'exploitation sexuels au sein du maintien de la paix, la prévention est un axe important. Les conditions de vie et de service des troupes déployées en sont une déclinaison.

85 En effet, des contingents militaires, parfois importants (centaines de personnes) sont regroupés dans des camps militaires, pendant de nombreux mois consécutifs (voire une année), dans des provinces qui peuvent être reculées de République Centrafricaine. Leur installation et conditions de vie dépend des contingents eux-mêmes. Sur ce point, la situation des contingents militaires est assez inégale et dépend notamment du fait que leur pays d'origine ait ou non une tradition et expérience dans le maintien de la paix.

86 Or, les conditions de vie des troupes sur place et la prise en compte de leur bien-être sont primordiales. Elles doivent être décentes (conditions d'hygiène, de nourriture, de sommeil des soldats, d'accès à des soins médicaux) et auto-suffisantes, c'est-à-dire propres à limiter les contacts des militaires avec les populations locales (pour l'achat de nourriture par exemple). Cela n'étant pas toujours le cas, ces éléments influent nécessairement sur le moral des troupes et *in fine* sur leur bonne tenue. Aussi, la mise en place au sein des camps militaires d'activités de loisirs et de détente pour les soldats<sup>122</sup>, ainsi que le fait de leur permettre de garder contact avec leurs familles (par internet/téléphone) sont autant d'éléments qui contribuent à prévenir les actes d'abus et d'exploitation sexuels. Ils sont d'ailleurs prévus dans les budgets de l'ONU rétribués aux Etats<sup>123</sup>.

87 Dans ce contexte, le bureau de déontologie et de discipline de la MINUSCA est chargé d'évaluer la bonne structuration (délimitation des camps), tenue et conditions de vie des troupes et émettre des recommandations le cas échéant, dont la bonne mise en œuvre relève de la responsabilité du *leadership* civil et militaire de la mission<sup>124</sup>. Ainsi, certaines situations peuvent intervenir favorisent leur contact avec la population (ex : présence de personnes déplacées installées au sein du camp militaire) et impliquent des risques. D'où la nécessité de ce type d'évaluations et la bonne mise en œuvre des recommandations. A noter qu'il existe également au sein des contingents militaires des membres de la police militaire, chargés notamment du respect de la discipline et du signalement des écarts de conduite<sup>125</sup>.

88 Si la politique de non-fraternisation commande de limiter les contacts entre les casques bleus et la population au cadre de leurs missions, en prévention des abus, il peut sembler difficile qu'un soldat stationné une année sur un terrain d'opération soit interdit de



noyer des contacts avec la population environnante. La réalité est dès lors qu'ils en auront. Bien heureusement, sans que cela ne dérive nécessairement en fautes de conduite et en abus ou exploitations sexuels. Même si le risque est là.

- 89 De plus, la bonne tenue et solidarité des troupes, permettant de prévenir leurs dérives sur le terrain, dépend d'un côté de l'envoi d'unités militaires déjà bien établies comme le recommandait le rapport Zeid<sup>126</sup>, et de la capacité des commandants de contingents de contrôler et instaurer la discipline au sein de leurs troupes. Ils sont en effet les garants de la bonne discipline, et seront tenus responsables en cas de manquements qui pourraient leur être imputable du fait de la commission de faits graves par leurs subordonnés. Ils sont chargés de veiller à la bonne mise en œuvre des mesures de prévention prises au niveau de la mission à savoir le couvre-feu, l'obligation pour les personnels militaires d'être toujours en uniforme à l'extérieur du camp, les zones des villes interdites aux militaires, l'interdiction de présence du personnel civil non autorisé dans les camps militaires et aux abords de ceux-ci. Les hiérarchies, commandants militaires des contingents, bénéficient donc d'importantes responsabilités, en termes de prévention mais également de signalement de faits au sein de leurs contingents<sup>127</sup>. Or, le système clos militaires peut entraîner que certains responsables hiérarchiques ne signalent pas ces faits et tentent même de les couvrir.
- 90 Si le dernier rapport du Secrétaire-général reconnaît l'effet positif sur la prévention et la réponse à ces actes de l'intégration de plus de femmes au sein des missions et notamment des contingents<sup>128</sup>, la mise en œuvre effective peut se révéler plus compliquée ne serait-ce qu'en termes de femmes militaires disponibles au sein des Etats contributeurs de troupes et de volonté d'intégrer un plus grand quota de femmes dans ce milieu traditionnellement dédié aux hommes.
- 91 Enfin, le rapport Zeid faisait également état de la possibilité d'assouplir les règles concernant les périodes de repos et de récupération en dehors de la zone de mission<sup>129</sup>, ce qui peut toutefois être difficile d'être mis en pratique (logistique, considérations financières...).
- 92 La prévention est d'autant plus difficile à maîtriser, que la situation en République Centrafricaine favorise la survenance de l'exploitation sexuelle.

## 2) Un contexte favorisant l'exploitation sexuelle

- 93 En RDC, il a été établi que la prostitution devint un phénomène généralisé alors que cela n'était pas le cas à la création de la mission<sup>130</sup>, et que ce phénomène a commencé dès le début de la mission de maintien de la paix (MONUSCO). Cela sonne comme une aberration dans la mesure où les soldats du maintien de la paix sont envoyés précisément afin de protéger des populations.
- 94 La problématique demeure depuis des décennies. En effet, cela peut s'expliquer par le fait qu'elle soit inhérente à l'intervention de l'ONU par des missions de maintien de la paix. Ainsi, les bouleversements sociaux et l'instabilité à tous les niveaux du pays en conflit ou sortie de crise au sein duquel l'ONU va déployer une mission, couplée à la dominance économique du personnel de l'ONU incluant les casques bleus, créé un environnement dans lequel ces derniers peuvent facilement abuser des personnes qu'ils sont initialement venus protéger<sup>131</sup>.
- 95 La République Centrafricaine n'échappe pas à cette réalité. Elle implique que d'un côté, des casques bleus, généralement de jeunes soldats hommes<sup>132</sup> provenant de pays en voie

de développement<sup>133</sup> et qui ne bénéficient pas nécessairement de la formation ni l'expérience nécessaire afin d'appréhender leur envoi sur des terrains comme les provinces Centrafricaines, sont envoyés afin de protéger des populations, parfois au coût de leur vie. De l'autre côté, on trouve des populations locales et/ou déplacées en situations de pauvreté voire d'extrême pauvreté. En effet, le contexte actuel dans le pays le plaçait en 2016 à la 188<sup>ème</sup> place sur 188 en termes de développement humain et un PIB<sup>134</sup> par habitant en 2015 de 335USD<sup>135</sup>. Selon la Banque Mondiale, au début de l'année 2017, plus de la moitié de la population centrafricaine, soit 2,3 millions de personnes, ont urgemment besoin d'aide humanitaire, tandis que plus de 76 % de la population est toujours en situation d'extrême pauvreté<sup>136</sup>.

- 96 La présence dans ce contexte de ces casques bleus, au bénéfice desquels il existe une inégalité du rapport économique, favorise l'exploitation sexuelle. Prostitution de misère. D'un côté, des membres de la population locales trouvent un moyen de subsistance voire de survie en se livrant à la prostitution, de l'autre côté des soldats commettent ces actes d'exploitation sexuelle. L'incitation économique implique qu'il n'est pas dans l'intérêt des victimes de dénoncer ces faits, et ce ne sera généralement le cas que lorsque des problèmes surviennent (contentieux dans le paiement etc.).
- 97 Ce ne sont pas les mesures préventives, déclinées ci-dessus, qui empêcheront totalement cela d'arriver. D'autant plus que le climat de la tenue des enquêtes qui implique que l'attribution de la responsabilité de ces actes est généralement difficile, favorise une certaine réalité d'impunité.
- 98 Dans ce contexte général, il convient d'aborder le fait que les garde-fous sont difficiles contre les fausses allégations, qui peuvent également survenir dans un contexte où tout avantage aussi mineur qu'il soit qui pourrait être retiré du dépôt d'une plainte (assistance médicale, réception d'un « kit de dignité »), peut être un motif de fausses accusations dirigées contre des casques bleus. Soit que l'allégation d'abus ou exploitation sexuels soit simplement fausse, soit qu'un tel fait soit réel, dans un contexte de conflit armé et de délitement de l'Etat dans lequel la commission de tels actes est accrue, mais faussement dirigé contre un casque bleu.
- 99 En effet, la survenance de fausses allégations peut en partie s'expliquer par le fait qu'une victime d'abus ou d'exploitation sexuels qui aurait été commis par un concitoyen Centrafricain bénéficiera rarement de la même attention et assistance (relevant de la compétence des autorités centrafricaines dans un contexte de délabrement du système répressif et de violences généralisées), que si c'est un casque bleu qui est mis en accusation et que la MINUSCA est saisie de l'affaire. Une victime pourra donc désigner à tort, un casque bleu comme étant son agresseur. Aussi, un militaire accusé à tort pourra avoir tout le mal à se défendre et à faire respecter ses droits dès lors que toute allégation crédible à l'encontre d'un militaire implique son éloignement immédiat de son poste, et sa réhabilitation pourra prendre du temps ; celui d'une longue procédure.
- 100 Un autre élément d'intérêt est celui dit des reconnaissances de paternité, à savoir les femmes de la population locale victimes d'exploitation ou d'abus sexuels qui tombent enceintes des soldats du maintien de la paix. La situation se complique d'autant plus pour ces victimes, contrairement à ce que l'on pourrait croire. En effet, alors qu'existe l'outil de la preuve ADN, la mise en œuvre de cette procédure est compliquée dans les faits. En premier lieu, elle ne peut débiter que lorsque l'enfant est né. Ce qui implique généralement que le soldat en question peut avoir terminé sa mission et qu'il soit retourné dans son pays de nationalité. Dès lors que l'ONU a pour mission dans ce domaine

un rôle de facilitateur de relevé ADN et de suivi de la procédure judiciaire en découlant<sup>137</sup>, il faut préalablement que la victime ait obtenu des autorités judiciaires Centrafricaines une ordonnance requérant la réalisation d'un test ADN. S'en suivra une longue procédure, dépendant des diligences de l'ONU et du pays de nationalité du soldat dans la réalisation du test, la lecture des résultats et ses implications. Malgré leur gravité et la situation précaire dans laquelle elle place la victime, les cas de reconnaissance de paternité semblent rester un des parent-pauvres de ce domaine. Une fois la paternité reconnue, les textes prévoient le versement d'une pension alimentaire<sup>138</sup> à fin de subvenir aux besoins de l'enfant, dès lors que les mères se trouvent généralement dans une situation particulièrement précaire avec un bouche de plus à nourrir. Toutefois, il sera difficile d'obliger le soldat qui ne s'en acquitterait pas, une fois celui-ci de retour dans son pays d'origine, et sans suivi rigoureux de l'Etat et des Nations Unies (alors même que ce soldat n'est plus casque bleu).

- 101 Sur ce point, l'une des affaires concernant les soldats de l'opération Sangaris concernant une réclamation de paternité de la part d'une jeune fille tombée enceinte, dans la région de Boda a semble-t-il été classée le 20 novembre 2016<sup>139</sup> sans que l'on ne sache réellement si un test ADN a été effectué ou non et le cas échéant ses résultats.
- 102 Enfin, l'assistance à l'ensemble de ces victimes, qui résulte notamment de la stratégie de 2008 implique que l'Unité de Déontologie et de Discipline s'assure que chaque nouvelle victime soit prise en charge par ses partenaires sur le terrain (ONG, UNICEF lorsqu'il s'agit d'un-une mineure, FNUAP s'il s'agit d'un-une majeur-e) tant que nécessaire. Les enjeux principaux étant de centraliser et de mettre à jour le suivi de l'assistance à chacune de ces victimes, ainsi que de les informer sur l'issue de la procédure une fois celle-ci terminée ; ce qui est encore loin d'être systématique. Toutefois, avec la création d'un poste à haut-niveau dans la hiérarchie onusienne dédié aux droits des victimes d'abus et d'exploitation sexuels commis par des personnels de l'ONU, il convient d'espérer que les victimes bénéficieront d'une meilleure et effective prise en charge.

## Conclusion

- 103 L'ONU estime à 40 % environ le nombre des allégations reçues et qui sont fondées par les faits après enquête<sup>140</sup>, dont on déduit un pourcentage de 60 % d'allégations déclarées *in fine* non-fondées. Ce taux important d'allégations non-fondées s'explique par différentes raisons tenant à la difficulté de mener des enquêtes (insuffisance de preuves matérielles, non-disponibilité de témoins etc.), et non nécessairement du fait que les allégations seraient fausses, même si cela est également une réalité<sup>141</sup>. Dans l'affaire dite de "Dekoa", mentionnée précédemment, alors que 139 personnes avaient été entendues en tant que présumées victimes (pour la plupart d'entre elles) ou de témoins (quelques-unes des 139 personnes interrogées), l'enquête du BSCI a au final identifié comme auteurs présumés 16 militaires Gabonais et 25 Burundais, soit 41 militaires<sup>142</sup>.
- 104 Concernant les critiques selon lesquelles les enquêtes ne seraient que « de façade » et suivent des modèles préétablis sans réflexion ni implication<sup>143</sup>, cela ne correspond pas à la réalité. Il convient sur ce point de préciser que l'ONU répertorie et prend au sérieux chacune des informations qui lui sont rapportées. Toutefois, il faut tenir compte des vrais enjeux en présence, qui rendent la tâche ardue, dont notamment : les difficultés relatives au signalement des faits (tardifs, informations parcellaires etc.), le manque d'enquêteurs de l'ONU sur place, qui implique une surcharge de travail et une nécessaire priorisation

des affaires au détriment d'autres, le difficile recueil des prélèvements ADN du fait du défaut de moyens sur place, alors qu'en matière de crimes sexuels ils peuvent être déterminants. Par ailleurs, le contexte de grande pauvreté, d'analphabétisme, de différences culturelles et de la poursuite du conflit armé sont des éléments qui peuvent compliquer les enquêtes et notamment l'accès aux témoins et la crédibilité de leur déposition. Par ailleurs, lorsque le contingent de l'auteur présumé a déjà tourné au moment des accusations, l'enquête s'en voit d'autant plus compliquée et ralentie par l'absence de la personne inquiétée.

- 105 Il est au final peu probable que ce phénomène de la commission d'actes d'abus et d'exploitation sexuels sur la population locale dans le cadre des missions de maintien de la paix soit totalement éliminé, et l'ONU continue d'agir avec plus ou moins de succès et de rapidité, d'un scandale à l'autre, afin que ces faits diminuent. Ce qui est malgré tout la tendance après trois années de mission de la MINUSCA en République Centrafricaine<sup>144</sup>.

---

## NOTES

1. *Centrafrique : la justice écarte des accusations contre les soldats de « Sangaris »*, Le Monde, 5 Janvier 2017 [En ligne] [http://www.lemonde.fr/international/article/2017/01/05/centrafrique-la-justice-ecarte-des-accusations-contre-les-soldats-de-sangaris\\_5058096\\_3210.html](http://www.lemonde.fr/international/article/2017/01/05/centrafrique-la-justice-ecarte-des-accusations-contre-les-soldats-de-sangaris_5058096_3210.html) (consulté le 11 Septembre 2017).
2. Du nom d'un papillon – La Force militaires sangaris a stationné en République Centrafricaine entre Décembre 2013 et Octobre 2016.
3. Qui sont le personnel militaire des Nations Unies fournis par les Etats pour former les missions-Ils sont 90 000 environ à ce jour – Site internet de DPKO, [En ligne] <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/military/index.shtml> (consulté le 18 Septembre 2017).
4. Par Résolution du Conseil de Sécurité de l'ONU, Doc.Off.Doc.UN S/RES/2149, April 10, 2014.
5. Mission internationale de soutien à la Centrafrique sous conduite africaine.
6. Site internet de la MINUSCA, *Facts and figures* [En ligne] <https://minusca.unmissions.org/en/facts-and-figures> (consulté le 11 Septembre 2017).
7. Site internet de DPKO - *Resources - Gender Statistics- MINUSCA* [En ligne] <http://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/gender/2017gender/jul17.pdf> (consulté le 18 Septembre 2017)
8. Dernière résolution du Conseil de sécurité sur le mandat de la MINUSCA, S/RES/2301 (2016) [En ligne] <https://minusca.unmissions.org/mandat> (consulté le 25 Novembre 2017).
9. Secretary General's Bulletin-Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, Doc.Off. Doc.NU ST/SGB/2003/13, 9 Octobre 2003.
10. Article de presse publié par Médiapart, *L'ONU est incapable de réprimer les scandales sexuels*, 21 février 2017, Delphine Bauer et Hélène Molinari, [En ligne] <http://forumdesdemocrates.over-blog.com/2017/02/l-onu-se-revele-incapable-de-reprimer-les-scandales-sexuels.html> (consulté le 11 Septembre 2017).
11. A travers les missions UNTSO au Moyen-Orient et UNMOGIP au Pakistan [En ligne] <http://www.un.org/en/peacekeeping/operations/early.shtml> (consulté le 11 Septembre 2017).
12. Site internet *Conduct in United nations Field Missions*, [En ligne] <https://conduct.unmissions.org/addressing> (consulté le 18 Septembre 2017) “One of the first steps taken to

*rectify this situation was the creation at Headquarters of the Conduct and Discipline Unit and the establishment of Conduct and Discipline Teams in field missions in November 2005”.*

13. Conduct and Discipline Unit.

14. Department of Peacekeeping Operations.

15. A cette date Représentant permanent de la Jordanie auprès des Nations Unies et nommé conseiller spécial sur cette question par le Secrétaire général.

16. Rapport d'étude d'ensemble de toute la question des opérations de maintien de la paix sous tous leurs aspects, *Doc.Off.Doc.NU, A/59/710*, 24 Mars 2005.

17. Appelée ainsi de 1999 au 30 juin 2010, puis devenue MONUSCO (Mission de l'Organisation des Nations unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo) à partir du 1er juillet 2010.

18. Rapport d'étude d'ensemble de toute la question des opérations de maintien de la paix sous tous leurs aspects, 24 mars 2005, pp. 8.

19. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1<sup>st</sup> August 2015, disposition 10.4, voir également le site internet de CDU [En ligne] <https://conduct.unmissions.org/our-approach>.

20. Rapport d'étude d'ensemble de toute la question des opérations de maintien de la paix sous tous leurs aspects, 24 mars 2005, pp. 7.

21. Site internet Conduct and Discipline in Field Missions qui liste les circulaires du Secrétaire général, les documents pris par l'Assemblée générale et les résolutions du Conseil de Sécurité, [En ligne] (consulté le 12 septembre 2017) <https://conduct.unmissions.org/policy-documents>.

22. Dont l'article 101, 3) qui prévoit le recrutement de personnes ayant les plus hautes qualités d'intégrité.

23. Secretary-General's bulletin, Staff Regulations and Rules of the United Nations, *Doc.Off.Doc.NU ST/SGB/2017/1*, 30 Décembre 2016, [En ligne] [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=ST/SGB/2017/1](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=ST/SGB/2017/1) (consulté le 11 Septembre 2017).

24. [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/ten\\_in.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/ten_in.pdf).

25. Les missions de maintien de la paix étant formées de 3 composantes : la composante civile, la Force armée pour les militaires et la composante de police.

26. Qu'ils soient internationaux car opposant un ou plusieurs Etats ou qu'ils concernent des conflits armés non internationaux internationalisés par l'intervention d'une mission de maintien de la paix de l'ONU.

27. Circulaire du Secrétaire-général sur le respect du droit international humanitaire par les Forces des Nations Unies, *Doc.Off.Doc.NU,ST/SGB/1999/13*, 6 août 1999 [En ligne] <https://www.icrc.org/fre/resources/documents/misc/5fzg69.htm> (consulté le 25 Novembre 2017).

28. Site internet de l'ONG UN Watch, <https://www.unwatch.org/whistleblower-quits-un-human-rights-office-cites-complete-impunity-child-rape-peacekeepers/> (consulté le 25 novembre 2017).

29. Secretary General's Bulletin-Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, *Doc.Off. Doc.NU ST/SGB/2003/13*, 9 Octobre 2003, 3.2 a).

30. Schéma « *Sexual exploitation and abuse - management of Reports and Allegations Involving UN Personnel In peacekeeping and Special Political Missions* », <https://conduct.unmissions.org/enforcement-complaints>

31. La notion de « personnel de l'ONU » s'entend ici de l'ensemble des membres du personnel des missions de maintien de la paix qui sont choisis, engagés et payés par l'Organisation et qui sont donc « son personnel », par opposition aux personnels généralement en uniforme mis à disposition auprès de l'ONU par les États qui sont les personnels déployés dans les missions.

32. Conduct and Discipline Unit basée à New York (CDU) v/ Conduct and Discipline Teams (CDT) sur le terrain- La répartition de leurs fonctions en fonction du siège et du terrain se trouve renseignée à l'Annexe A du document Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field

missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015.

**33.** Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, Annex A, 1) Point 1 : *“Providing the overall direction for conduct and discipline issues and maintaining global oversight on the state of conduct and discipline for all categories of United Nations personnel in field operations”.*

**34.** Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1<sup>st</sup> August 2015, disposition 17.7 : *“CDTs retain the duty to manage all cases from the point of the reception of a complaint or information on possible misconduct to the point where matters can be closed as all needed actions have been taken”*, et 18.18 *“(…) In particular, the CDT receives, assesses and refers allegations of misconduct for appropriate action. The CDT provides technical advice to mission leadership on rules and procedures relating to misconduct cases and maintains the Misconduct Tracking System established to track and report on all cases of misconduct (…)”.*

**35.** Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1<sup>st</sup> August 2015, disposition 17.5 : *“(…) The senior management of the field mission must ensure that all matters relating to conduct and discipline) of United Nations personnel are brought to the attention of, and discussed with, the field mission's CDT or the CDT providing regional support (…)”.*

**36.** Secretary General's Bulletin-Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, Doc.Off.SGNU, Doc.NU ST/SGB/2003/13, 2003, Section 3 (e) : *“Where a United Nations staff member develops concerns or suspicions regarding sexual exploitation or sexual abuse by a fellow worker, whether in the same agency or not and whether or not within the United Nations system, he or she must report such concerns via established reporting mechanisms”.*

**37.** Site internet de la MINUSCA - Conduct and Discipline [En ligne] <https://minusca.unmissions.org/en/conduct-and-discipline> (consulté le 11 septembre 2017).

**38.** Il faut par exemple que les allégations concernent un membre du personnel de la mission.

**39.** Qui bénéficie en la matière d'une responsabilité de garant de la discipline au sein de la mission et de traitement des fautes de conduite - Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, disposition 18.7 : *« The Head of Mission (HOM), with the assistance of his/her Chief of Staff (COS) where applicable, has overall responsibility to ensure that discipline is maintained in the field mission”.*

**40.** Directives for Disciplinary Matters Involving Military Members of National Contingents, Doc.Off.Doc.NU DPKO/MD/03/00993, VII Preliminary investigations.

**41.** Deployment of Immediate Response Teams with Regard to Reports of Sexual Exploitation and Abuse in Peacekeeping Operations, September 1st, 2015.

**42.** Report of the Secretary-General on special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, Doc.Off.Doc.NU, A/70/729, pp. 50 et 51.

**43.** Site internet des *Opérations de maintien de la paix de l'ONU- Conduct and Discipline*, [En ligne] <http://www.un.org/en/peacekeeping/issues/cdu/> (consulté le 16 septembre 2017), Misconduct Tracking System

**44.** Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1<sup>st</sup> August 2015, disposition 17.8 : *“CDTs and CDU also maintain and update information on all allegations of misconduct in field missions, through the use of the electronic Misconduct Tracking System. To that effect, CDTs remain responsible to record and update information regarding all actions taken at field missions' level, including safekeeping of documents related to such actions, whereas*

CDU will be responsible to record and update information regarding all actions taken at Headquarters level”.

45. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1<sup>st</sup> August 2015, disposition 17.4.

46. Report of Secretary General on special measures for protection from sexual exploitation and abuse : a new approach, Doc.Off.Doc.NU A/71/718, February 28<sup>th</sup>, 2017 p.7, pp. 16 : “(...) We will adopt measures to ensure that individuals terminated from service in one part of the United Nations system owing to substantiated allegations of sexual exploitation and abuse will not be rehired in any other part. I will also request that a clause be included in every personal history profile, or its equivalent within the specific United Nations entity, as to whether the applicant was the subject of pending allegations or disciplinary measures at the time of separation and agreeing that past records of employment with other United Nations entities may be accessed (...)”.

47. United Nations Comprehensive Strategy on Assistance and Support to Victims of Sexual Exploitation and Abuse by United Nations Staff and Related Personnel, Doc.Off.Doc.NU, A/RES/62/214, 7 Mars 2008, et Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1<sup>st</sup> August 2015, disposition 16.2.

48. United Nations Comprehensive Strategy on Assistance and Support to Victims of Sexual Exploitation and Abuse by United Nations Staff and Related Personnel, Doc.Off.Doc.NU, A/RES/62/214, 7 Mars 2008, pp. 14.

49. Victims' rights advocate

50. Site internet du Secrétaire général des Nations Unies [En ligne] <https://www.un.org/sg/en/content/sg/personnel-appointments/2017-08-23/ms-jane-connors-australia-victims%E2%80%9999-rights-advocate> (consulté le 25 novembre 2017).

51. Terms of reference, Victims' rights advocate, [En ligne] [https://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/files/other-vacancies/VRA\\_TOR.pdf](https://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/files/other-vacancies/VRA_TOR.pdf) (consulté le 25 novembre 2017).

52. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1<sup>st</sup> August 2015, disposition 17.7 : “CDTs are responsible for ensuring that complaints are properly received and assessed, that allegations are recorded and tracked to ensure that appropriate actions are taken in a timely matter”.

53. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1<sup>st</sup> August 2015, disposition 15.1.

54. Les personnels des contingents militaires doivent faire l'objet par leur pays de nationalité d'une formation de pré-déploiement. *Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation]* [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf), article 7 bis, 7.3.

55. Report of Secretary General on special measures for protection from sexual exploitation and abuse : a new approach, Doc.Off.Doc.NU A/71/718, February 28<sup>th</sup>, 2017 p.68, pp. 12 : “Half of the allegations originated from MINUSCA. However, 65 per cent of the allegations received in 2016 in MINUSCA related to incidents that occurred in 2015 or earlier (see figure 1)”.

56. Entité indépendante chargée d'aider le Secrétaire général à s'acquitter de sa responsabilité de supervision des ressources humaines et matérielles, par le biais d'audits internes, suivis inspections, évaluations et services d'enquête.

57. Site internet Conduct in UN Field Missions [En ligne] <https://conduct.unmissions.org/table-of-allegations> choisir les onglets « MINUSCA » et « All years » (consulté le 11 septembre 2017).

58. Les responsables de la Force militaire, les autres sections de la mission, le bureau des enquêtes internes de l'ONU (BSCI), les différents organes d'enquête et d'établissement des faits, les agences des Nations Unies etc.
59. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, disposition 17.7 : *“To that effect, COTs will liaise directly with entities at the field mission level and OIOS, whereas COU will liaise with counterparts at United Nations Headquarters and Member States concerning actions to be taken at Headquarters level.”*
60. Secretary-General's bulletin, Staff Regulations and Rules of the United Nations, Doc.Off.Doc.NU ST/SGB/2017/1, December 30<sup>th</sup>, 2016 [En ligne] [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=ST/SGB/2017/1](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=ST/SGB/2017/1) (consulté le 11 Septembre 2017).
61. Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux (Commission de la fonction publique internationale, 2013), <https://icsc.un.org/resources/pdfs/general/standardsF.pdf>.
62. International UN Volunteer Handbook Conditions of Service United Nations Volunteers programme [En ligne] [https://www.unv.org/sites/default/files/International\\_UN\\_Volunteers\\_Conditions\\_of\\_Service\\_0.pdf](https://www.unv.org/sites/default/files/International_UN_Volunteers_Conditions_of_Service_0.pdf) (consulté le 11 septembre 2017).
63. Administrative instruction, Consultants and individual contractors, Doc.Off.Doc.NU ST/AI/2013/4 19 décembre 21013.
64. Notamment Secretary General's Bulletin-Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, Doc.Off. Doc.NU ST/SGB/2003/13, 9 Octobre 2003.
65. Secretary General's Bulletin-Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, Doc.Off.SGNU, Doc.NU ST/SGB/2003/13, 2003, Section 1.
66. Secretary General's Bulletin-Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, Doc.Off. Doc.NU ST/SGB/2003/13, 9 Octobre 2003, Section 3, 3.2 c).
67. Secretary General's Bulletin-Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse, Doc.Off. Doc.NU ST/SGB/2003/13, 9 Octobre 2003, Section 3, 3.2 d).
68. Site internet de la MINUSCA, rubrique « *Questions fréquemment posées - Qui est en charge des enquêtes* » [En ligne] [https://minusca.unmissions.org/CDT\\_QR](https://minusca.unmissions.org/CDT_QR) (consulté le 14 septembre 2017).
69. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, disposition 12.1.
70. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, disposition 18.3.
71. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, disposition 12.1.
72. Règlement et Statut du personnel des Nations Unies, Doc.Off.Doc.NU ST/SGB/2014/1, Chapitre X, disposition 10.3.
73. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, disposition 12.1.
74. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, Annex A, 2) *Conduct and Discipline Components in Field Missions*, point 1 : *“Act as the principal adviser to the Head of Mission (HOM) on addressing conduct and discipline issues relating to all categories of United Nations peacekeeping personnel in the mission”*.
75. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, disposition 12.5.



76. Ibid.

77. Convention sur les Immunités et Privilèges des Nations Unies du 13 Février 1946, Article V Sections 18 et 20, et Règlement et Statut du personnel des Nations Unies, Doc.Off.Doc.NU ST/SGB/2014/1, Chapitre X, disposition 105 : « *Les représentants des Membres des Nations Unies et les fonctionnaires de l'Organisation jouissent également des privilèges et immunités qui leur sont nécessaires pour exercer en toute indépendance leurs fonctions en rapport avec l'Organisation* ».

78. Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, 13 Février 1946, Articles 5 et 6.

79. En application de la Résolution adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies du 10 Décembre 2014, *Responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies*, A/RES/69/114.

80. Responsabilité pénale des fonctionnaires de l'Organisation des Nations Unies et des experts en mission, Doc.off. Doc.NU, AGNU, A/RES/62/63, 2008 paragraphes 2-3.

81. Site internet *Conduct and Discipline in Field Missions* -Rubrique "Data"- "Alleged perpetrators", choisir "MINUSCA", "Overview: Category of personnel by allegation" [En ligne] <https://conduct.unmissions.org/sea-subjects> (Consulté le 11 septembre 2017).

82. Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation] [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf), article 7 bis.

83. Dont la règle numéro 4 dispose : "Ne vous livrez pas à ces actes immoraux de violence ou d'exploitation sexuelle, physique ou psychologique à l'égard de la population locale ou du personnel de l'Organisation des Nations Unies, particulièrement les femmes et enfants" [En ligne] <https://conduct.unmissions.org/documents-standards> (consulté le 10 septembre 2017).

84. Policy (revised) on Formed Police Units in United Nations Peacekeeping Operations, United Nations Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support Ref. 2016.10, 1er Janvier 2017, A) Purpose et D.2.4 pp. 64 "Conduct and discipline".

85. Guidelines for United Nations Police Officers on Assignment with peacekeeping operations, Doc.Off.Doc.NU DPKO/PD/2006/00135, June 29<sup>th</sup> 2007, pp. 22, 23.

86. Model Undertaking and Declaration to be signed by the United Nations Military Experts on Mission, 23 April 2010, pp. 35, et Model Status-of-Forces agreement as included in A/45/594. Egalement ST/SGB/2002/9 (18 June 2002).

87. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, disposition 11.9.

88. Consultable sur le site de CDU à <https://conduct.unmissions.org/documents-standards>, article 4 : "Do not indulge in immoral acts of sexual, physical or psychological abuse or exploitation of the local population or United Nations staff, especially women and children."

89. Circulaire du Secrétaire-général sur le respect du droit international humanitaire par les Forces des Nations Unies, Doc.Off.Doc.NU, **ST/SGB/1999/13, 6 août 1999** [En ligne] <https://www.icrc.org/fre/resources/documents/misc/5fzg69.htm> (consulté le 25 Novembre 2017), article 7.2 à 7.4.

90. Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation] [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf) Article 7 quarter, disposition 7.10.

91. Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation] [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf) Article 7 quarter, disposition 7.13.

92. Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation] [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf) Article 7 quarter, disposition 7.13.

93. Ibid, disposition 7.18.
94. Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation] [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf\\_dispositions 7.12 et 7.13](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf_dispositions_7.12_et_7.13).
95. Site internet Conduct in Field Missions, *Timeline on conduct and discipline*, Information publique <https://conduct.unmissions.org/timeline> (consulté le 11 septembre 2017).
96. Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation] [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf\\_disposition 7.13](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf_disposition_7.13).
97. OIOS Investigations Manual, p. 25, pp. 2.2.8 [En ligne] <https://oios.un.org/resources/2015/12/7KKtL7Id.pdf> (consulté le 18 septembre 2017).
98. Site internet UN News Centre, *Central African Republic: UN completes investigations into allegations of sexual abuse by peacekeepers*, December 5<sup>th</sup>, 2016 [En ligne] <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=55722#.WRClVpM29S0> (consulté le 11 Septembre 2017).
99. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1<sup>st</sup> August 2015, disposition 18.16 et Directives for Disciplinary Matters Involving Military Members of National Contingents, Doc.Off.Doc.NU DPKO/MD/03/00993, VII Preliminary investigations, pp. 11 “*Upon receiving a report of any serious misconduct involving a military member of a national contingent, the Head of Mission shall immediately initiate a preliminary investigation*”.
100. OIOS Investigations Manual, p. 23 à 25, pp. 2.2.5 à 2.2.7 [En ligne] <https://oios.un.org/resources/2015/12/7KKtL7Id.pdf> (consulté le 18 septembre 2017).
101. Memorandum of Understanding (MoU).
102. Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation] [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf), article 7 ter “*discipline*”, 7 quater “*investigations*” et article 7 quinquies “*Exercise of jurisdiction by the Government*”.
103. 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, Doc.Off.Doc.NU ST/SGB/2002/9, 18 Juin 2002.
104. Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation] [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf\\_article 7 sextiens, 7.24](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf_article_7_sextiens_7.24).
105. Le système implique en effet que les Etats soient payés par l’ONU pour le déploiement de forces- Site internet du United Nations Department of Peacekeeping Operations [En ligne] <http://www.un.org/en/peacekeeping/operations/financing.shtml> “*Peacekeeping soldiers are paid by their own Governments according to their own national rank and salary scale. Countries volunteering uniformed personnel to peacekeeping operations are reimbursed by the UN at a standard rate, approved by the General Assembly, of a little over US\$ 1,332 per soldier per month*”. (consulté le 16 Septembre 2017).
106. Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation] [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf\\_article 10](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf_article_10).
107. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1<sup>st</sup> August 2015, disposition 12.4.
108. Site internet *Conduct And Discipline in Field Missions*, “Data”, Table of allegations, choisir “MINUSCA” [En ligne] <https://conduct.unmissions.org/table-of-allegations>.
109. Site internet Conduct and discipline in field missions [En ligne] <https://conduct.unmissions.org/sea-data-introduction> (consulté le 18 Septembre 2017).

**110.** Report of the Secretary-General on Special measures for protection from sexual exploitation and abuse : a new approach, Doc.Off.Doc.NU A/71/818, February 28<sup>th</sup>, 2017, p. 19, pp. 79 d).

**111.** Résolution du Conseil de Sécurité, Opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Doc.Off.Doc.NU, SC/Res/2272, 11 Mars 2016, pp. 2.

**112.** *Centrafrique : l'ONU exclut le contingent de la RDC de la Minusca*, Le Monde, 8 Janvier 2016, [En ligne]

[http://www.lemonde.fr/afrique/article/2016/01/08/centrafrique-l-onu-exclut-le-contingent-de-la-rdc-de-la-minusca\\_4844267\\_3212.html](http://www.lemonde.fr/afrique/article/2016/01/08/centrafrique-l-onu-exclut-le-contingent-de-la-rdc-de-la-minusca_4844267_3212.html).

**113.** Site internet Centre d'actualité de l'ONU, *Centrafrique, Des Casques bleus congolais vont partir en raison d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels*, 21 Juin 2017 [En ligne]

<http://www.un.org/apps/newsFr/storyF.asp?NewsID=39707#.Wb1UjZM28Xw> (Consulté le 16 Septembre 2017)

**114.** Ces pays étant notamment : Bangladesh, Burundi, Cambodge, Cameroun, Congo (RoC) Egypte, France, Gabon, Indonésie, Mauritanie, Maroc, Népal, Pakistan, Pérou, Portugal, Rwanda, Tanzanie, Sénégal, Serbie, Sri Lanka, Zambie – *Site internet de DPKO – Ressources/Statistics/Contributors Aout 2017, Missions detailed by country* [En ligne] [https://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2017/aug17\\_5.pdf](https://www.un.org/en/peacekeeping/contributors/2017/aug17_5.pdf) (consulté le 20 septembre 2017).

**115.** Rapport d'étude d'ensemble de toute la question des opérations de maintien de la paix sous tous leurs aspects, 24 mars 2005, A/59/710, pp. 35-36.

**116.** Special measures for protection from sexual exploitation and abuse-Report of the Secretary General, A/70/729, 16 February 2016, pp. 68.

**117.** Report of the Secretary-General on Special measures for protection from sexual exploitation and abuse : a new approach, Doc.Off.Doc.NU A/71/818, February 28<sup>th</sup>, 2017, p. 28 et 50 qui mentionnent une peine de prison d'un an pour un personnel bangladais, une peine de 5 années de prison pour un personnel Egyptien et de 45 jours de prison contre un Gabonais.

**118.** Site internet Conduct in UN Field Mission, Rubrique "données" puis choisir "Actions" et MINUSCA" [En ligne] <https://conduct.unmissions.org/sea-actions> (consulté le 11 septembre 2017).

**119.** Site internet de la MINUSCA-Rubrique FAQs : "To date, MINUSCA has recorded 112 allegations of SEA and 272 allegations of misconduct. Combined, SEA allegations have identified 112 alleged perpetrators and 103 alleged victims. The majority of SEA allegations refer to incidents that occurred a year or more ago. For data on SEA and misconduct across all UN missions, please consult the CDU website in New York, which is regularly updated". [En ligne] [https://minusca.unmissions.org/en/CDT\\_QR\\_en](https://minusca.unmissions.org/en/CDT_QR_en) (consulté le 18 Septembre 2017).

**120.** Site internet de la MINUSCA, *Facts and figures* [En ligne] <https://minusca.unmissions.org/en/facts-and-figures> (consulté le 11 Septembre 2017).

**121.** Site internet *Conduct And Discipline in Field Missions*, "Data", Table of allegations, choisir "MINUSCA" [En ligne] <https://conduct.unmissions.org/table-of-allegations> (consulté le 11 Septembre 2017).

**122.** Memorandum of understanding between the United Nations and [participating State] contributing resources to [the United Nations Peacekeeping operation] [En ligne] [http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU\\_with\\_TCCs.pdf](http://www.un.org/en/peacekeeping/documents/MOU_with_TCCs.pdf), article 7.9 : " *The Government shall use its welfare payments to provide adequate welfare and recreation facilities to its contingent members in the mission*".

**123.** Rapport d'étude d'ensemble de toute la question des opérations de maintien de la paix sous tous leurs aspects, Doc.Off.Doc.NU, A/59/710, 24 Mars 2005, p. 22 et 23, pp. 51. 8 \$ par mois et par soldat pour le bien-être des troupes.

**124.** Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, dispositions 14.1 et 18.7.

125. Doc.Off.NU, United Nations peacekeeping Missions Military Police Manual, July 2015, p. 17, 2.1.4, [En ligne]

[http://dag.un.org/bitstream/handle/11176/96199/United %20Nations %20Peacekeeping %20Missions %20Military %20Police %20Unit %20Manual.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dag.un.org/bitstream/handle/11176/96199/United%20Nations%20Peacekeeping%20Missions%20Military%20Police%20Unit%20Manual.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

126. *Rapport d'étude d'ensemble de toute la question des opérations de maintien de la paix sous tous leurs aspects*, Doc.Off.Doc.NU, A/59/710, 24 Mars 2005, p. 22 et 23, pp. 51.

127. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, p. 8, pp. 14.

128. Report of the Secretary-General on Special measures for protection from sexual exploitation and abuse : a new approach, Doc.Off.Doc.NU A/71/818, February 28th, 2017, p. 8, pp. 24 : "I am convinced that greater numbers of women throughout United Nations activities, and especially within uniformed contingents, would help advance United Nations efforts to prevent and respond to sexual exploitation and abuse. We have seen that increasing the number of women across our operations has allowed the Organization to build stronger relationships with the societies we serve".

129. *Rapport d'étude d'ensemble de toute la question des opérations de maintien de la paix sous tous leurs aspects*, Doc.Off.Doc.NU, A/59/710, 24 Mars 2005, p. 22 et 23, pp. 50.

130. Rasmussen, Jane, MONUC : *Sexual exploitation and abuse – End of Assignment Report*, 2005, p. 5, pp.1,4, Interview avec UNPOL, Dahrendorf, Nicola, *Sexual Exploitation and Abuse : Lessons Learned Study – Addressing Sexual Exploitation and Abuse in MONUC*, Office for Addressing Sexual Exploitation and Abuse in MONUC, 2006, pp. 5 et 10.

131. Victoria Engstrand-Neascu, News Feature : Predators in Congo sometimes wear uniforms, DEUTSCHE-PRESS AGENTUR, Jan 11. 2005 ; Joseph Loconte, The U.N Sex Scandal, THE WEEKLY STANDARD, Jan.3, 2005 (citing a history of allegations of peacekeeper abuse in Kosovo, Liberia, Guinea, and Sierra Leone, as well as the Congo) ; Peter Moszynski, NGOs in Sex for Food Scandal, NEW AFRICAN, Apr. 1, 2002 identifying that, as early 2002, reports regarding U.N peacekeeper abuses of young children were surfacing to NGOs such as Save the Children in Sierra Leone, Guinea, and Liberia).

132. Il existe très peu de femmes militaires dans les missions, même si l'augmentation du personnel féminin a été recommandée comme pratique contribuant à diminuer de l'exploitation et des abus sexuels, dont le personnel militaire. *Rapport d'étude d'ensemble de toute la question des opérations de maintien de la paix sous tous leurs aspects*, Doc.Off.Doc.NU, A/59/710, 24 Mars 2005, p. 22, pp. 43 (« D'après la publication des Nations Unies intitulée *Gender Resource Package for Peacekeeping Operations* (numéro de vente : E.04.IV.6), en mars 2004, (...) les femmes représentaient 1,5 % des personnels militaires »).

133. Cf infra note de bas de page n° 94.

134. Produit Intérieur Brut.

135. Site internet du Ministère des Affaires Européenne et des Affaires Etrangères français, [En ligne] <http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/republique-centrafricaine/presentation-de-la-republique-centrafricaine/> (consulté le 16 Septembre 2017).

136. Site internet de la Banque Mondiale [En ligne] <http://www.banquemondiale.org/fr/country/centralafricanrepublic/overview> (consulté le 16 Septembre 2017).

137. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, disposition 15.2 et 16.3.

138. Policy on Accountability for Conduct and Discipline in field missions, United Nations Department of Political Affairs Department of Peacekeeping Operations Department of Field Support, Ref. 2015.10, 1st August 2015, disposition 13.4.

139. *Centrafrique : la justice écarte des accusations contre les soldats de « Sangaris »*, Le Monde, 5 Janvier 2017 [En ligne] <http://www.lemonde.fr/international/article/2017/01/05/centrafrique->

la-justice-ecarte-des-accusations-contre-les-soldats-de-sangaris\_5058096\_3210.html (consulté le 18 Septembre 2017).

**140.** Secretary General's report on *Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse*, February 16, 2016, Doc.Off.Doc.NU A/69/779, p. 11, pp. 32 : "Statistically, based on the larger number of allegations recorded over five years, it can be estimated that 40 per cent of the number of allegations received in any year would be substantiated. Allegations may be found to be unsubstantiated for a variety of reasons, including the insufficiency of evidence and unavailability of witnesses, not always because the allegations were false, although this sometimes occurs. An allegation is considered substantiated once an investigation has been completed and facts have established that a form of sexual exploitation or abuse has taken place".

**141.** UN SG Report on *Sexual Exploitation and Sexual Abuse*, February 16<sup>th</sup>, 2016, §32 : "Statistically, based on the larger number of allegations recorded over five years, it can be estimated that 40 per cent of the number of allegations received in any year would be substantiated. Allegations may be found to be unsubstantiated for a variety of reasons, including the insufficiency of evidence and unavailability of witnesses, not always because the allegations were false, although this sometimes occurs. An allegation is considered substantiated once an investigation has been completed and facts have established that a form of sexual exploitation or abuse has taken place".

**142.** UN News Centre, *Central African Republic : UN completes investigations into allegations of sexual abuse by peacekeepers*, December 5<sup>th</sup>, 2016 [En ligne] <http://www.un.org/apps/news/story.asp?NewsID=55722#.WRClVpM29S0> (consulté le 11 Septembre 2017).

**143.** *L'ONU se révèle incapable de réprimer les scandales sexuels*" par Delphine Bauer et Hélène Molinari, 21 février 2017, publié par Médiapart (consulté le 11 Septembre 2017).

**144.** Site internet *Conduct in UN Field Missions* [En ligne] <https://conduct.unmissions.org/table-of-allegations> choisir les onglets « MINUSCA ».

---

## RÉSUMÉS

Alors que les actes d'abus et d'exploitations sexuels commis par des personnels des Nations Unies déployés dans le cadre des missions de maintien de la paix font régulièrement l'objet de scandales, la procédure encadrant la gestion de ces actes fait moins l'objet de l'attention. Or, la bonne compréhension des règles applicables et des enjeux y afférant permet d'une part une vision plus affinée des raisons pour lesquelles ces actes continuent de survenir et d'autre part de la complexité de mettre fin à l'impunité de ces actes, qualifiés de fléau par l'Organisation elle-même. Partant de ces constats, cet article vise à exposer les principales règles encadrant le traitement des allégations des actes d'abus et d'exploitation sexuels commis par les personnels des Nations Unies déployés au sein des missions de maintien de la paix de l'ONU, ainsi que les enjeux afférant à leur mise en œuvre concrète, à travers un pays où ces actes ont été signalés plus qu'ailleurs : la République Centrafricaine.

While acts of abuse and sexual exploitation by United Nations personnel deployed in peacekeeping missions are regularly the subject of scandal, the procedure for managing such acts is less object of attention. However, a good understanding of the applicable rules and related issues allows on the one hand a more refined vision of the reasons for which these acts continue to occur and on the other hand the complexity of putting an end to the impunity of these acts, qualified as a scourge by the Organization itself. Based on these findings, this article aims to

outline the main rules governing the treatment of allegations of acts of sexual abuse and exploitation committed by United Nations personnel deployed in United Nations peacekeeping missions, as well as the issues related to their concrete implementation, through a country where these acts were reported more than elsewhere : the Central African Republic.

## INDEX

**Mots-clés** : maintien de la paix, lutte contre l'impunité, casques bleus, actes d'abus et d'exploitation sexuels, ONU

**Keywords** : peacekeeping, fight against impunity, UN peacekeepers, acts of sexual abuse and exploitation, UN

## AUTEUR

### MARION LANVERS

Titulaire du master II droits de l'homme et droit humanitaire de l'Université Paris II Panthéon-Assas et avocate au Barreau de Paris, Marion Lanvers a notamment travaillé en défense en sein de tribunaux pénaux internationaux (Cour pénale internationale, Tribunal Spécial pour le Liban) et au sein du Bureau de Déontologie et de Discipline de la mission de maintien de la paix en Centrafrique (MINUSCA)