

## Cinquième partie • Le fonctionnaire chargé des droits de l'homme

### Chapitre 22 - Normes applicables aux fonctionnaires chargés des droits de l'homme et autres personnels

#### Sommaire

Tant qu'ils se trouvent **dans le pays** de la mission, les HRO **sont en tout temps membres de la mission** et représentent les Nations Unies, qu'ils soient ou non au travail ou en service.

#### **Les HRO devront :**

- connaître les normes des Nations Unies en matière de droits de l'homme, s'y tenir, et promouvoir leur respect;
- respecter également les principes de base du monitoring des droits de l'homme tels qu'ils sont décrits au **Chapitre 5 - "Les principes de base du monitoring"**;
- se tenir informés des coutumes sociales du pays de la mission, et les respecter;
- se tenir informés des normes attendues dans leur travail et leur comportement sur le terrain;
- savoir établir des discussions, des compromis, et bien communiquer avec l'autre;
- éviter toute attitude sexiste, et toute autre discrimination, envers ses collègues et la population du pays;
- admettre leur appartenance à un dispositif bien plus vaste, et qu'elles et ils ne peuvent individuellement déterminer une politique;
- toujours éviter toute critique envers la mission ou d'aucun de ses membres auprès de toute personne n'y appartenant pas;
- toujours tenir compte de la contribution importante qu'apportent aux objectifs généraux de la mission tous les personnels, fonctionnaires des Nations unies, VNU, personnels détachés, personnels de soutien, personnel national, etc.

#### A. INTRODUCTION

1. Les HRO constituent le personnel international de la mission de terrain. Le présent chapitre traite de leur conduite.
2. Plus encore que dans d'autres entreprises humanitaires (d'aide matérielle par exemple), toute mission de droits de l'homme devra son succès à son personnel. La mission sera généralement déployée à la suite d'une crise exigeant l'envoi de HRO dans le pays où leur présence sera requise. *Les HRO doivent disposer de compétences et connaissances relatives non seulement aux droits de l'homme, mais aussi au pays ou à la région de la mission.* Outre leurs *aptitudes linguistiques*, il sera précieux pour les HRO de *connaître la région*, dans sa situation culturelle, sociale, politique et de droits de l'homme. Nombre de HRO possèdent une expérience de base *ou de terrain* en matière de droits de l'homme, de

travail auprès des réfugiés, d'aide humanitaire, de développement, ou dans un domaine apparenté. Cette expérience les aidera sans doute à combler les très hautes attentes de l'ONU et de la communauté internationale.

3. *Tout HRO en pays de mission est membre d'une opération des Nations Unies.* La présence du HRO dans le pays comme son statut administratif sont définis aux termes de la mission. Ses permis de voyage, que ce soit un laissez-passer ou un passeport de consultant de l'ONU, attachent tout détenteur et toute détentrice aux Nations Unies, tout en lui conférant un statut particulier de nature diplomatique. En revanche, le personnel des ONG internationales se déplace en vertu des passeports nationaux, et ne possède donc pas le même statut international dans le pays de la mission.

4. Tant qu'ils ou elles se trouvent dans le pays de la mission, les *HRO représentent ainsi en permanence cette dernière, à laquelle ils sont affectés.* Par leur paroles et leurs actes hors de la mission, ils lui restent attachés. Et de même, toute action ou décision de la mission produira son effet sur le HRO.

5. Les HRO peuvent être appelés à *travailler énormément dans des situations difficiles et dangereuses.* On doit peut-être avant tout rappeler que tout fonctionnaire des Nations unies demeure un fonctionnaire des Nations unies vingt-quatre heures sur vingt-quatre et sept jours sur sept, dans son lieu d'affectation. Or s'il veut être en mesure d'accomplir ses tâches, le HRO devra par moments s'abstraire de son travail. Son efficacité personnelle, mais aussi celle de la mission, exigent des périodes de repos; cependant même ce temps libre présente des restrictions importantes. *Tant que le HRO se trouve sur le territoire de son pays de mission, il ou elle demeure en tout temps membre de la mission et fonctionnaire des Nations Unies, qu'il ou elle soit ou non au travail ou en service.* Ce principe découle en partie du statut juridique des HRO en mission dans un pays, et en partie de la perception qu'en ont les autres personnes travaillant et vivant sur les lieux. Le comportement des HRO sera en effet soumis au jugement non seulement des citoyens du pays, mais également du personnel international des autres organisations.

6. *Le personnel de l'ONU chargé des droits de l'homme sera tenu informé des normes attendues qualifiant un travail approprié et un comportement adéquat dans toute mission de terrain.* Au strict minimum, il est exigé des HRO qu'ils et elles respectent *toute règle imposée par l'ONU ou la mission de terrain elle-même.* Parmi ces règles pourront figurer : éviter tout conflit avec les *normes culturelles locales*, ce qui implique de respecter certaines règles vestimentaires ou de comportement en public; prendre toutes précautions *en matière financière*; prendre garde à ses *relations sociales et sexuelles*, et à tout couvre-feu, dans certaines circonstances; à toute *restriction de circulation* entre certaines régions; à tout interdit frappant bars, établissements de nuit, etc. La plupart de ces restrictions se justifieront par des *soucis de sécurité*, s'imposant pour la sécurité individuelle de chaque HRO. Mais certaines d'entre elles s'imposeront plutôt en faveur de *l'image de l'ONU* et de la mission.

7. Si les HRO sont mandatés par les Nations Unies pour assurer le monitoring et favoriser *la soumission aux normes internationales relatives aux droits de l'homme*, tout fonctionnaire se fera un devoir de servir d'exemple vis-à-vis de ces normes.

8. Sur le terrain, le personnel de l'ONU est fréquemment vu comme *vivant une vie quotidienne privilégiée*. Le personnel international percevra sans doute des salaires très supérieurs à ceux des personnels locaux, et donc risquera de porter les loyers et autres prix locaux au-delà des moyens des autres personnes. Le personnel de l'ONU pourra également rencontrer des problèmes dans son ajustement aux coutumes locales. Et dans le même temps, les résidents du lieu auront peut-être entretenu des attentes excessives à l'égard du personnel de l'ONU, vu comme parfait représentant des plus hautes valeurs de la communauté internationale, dépourvu de toute défaillance ou imperfection humaines.

9. Aussi complètement que puisse être élaboré le mandat de la mission, l'efficacité de celle-ci dépendra de la *légitimité de ses HRO aux yeux des fonctionnaires du gouvernement et des citoyens ordinaires* au niveau local, qui auront à travailler au quotidien auprès de la mission. Or cette légitimité dépendra largement du comportement des HRO eux-mêmes.

10. En conséquence, tant vis-à-vis des Nations Unies que des HRO et de la communauté au sein de laquelle ils sont affectés, il est nécessaire que les normes applicables aux HRO et autres personnels des Nations unies dans la région soient *clairement énoncées par un code de conduite*.

## B. LES CODES DE CONDUITE DU PERSONNEL DE TERRAIN DES NATIONS UNIES ET LEUR HISTOIRE

11. Les règles de conduite du personnel des Nations unies, notamment sur le terrain, ont fait l'objet de divers documents et directives.

12. En 1954, le Conseil consultatif de la fonction publique internationale (ICSAB) a publié un **“Rapport sur les règles de conduite dans la fonction publique internationale”** qui s'applique depuis, et a par exemple servi à établir le comportement des personnels civils, policiers et militaires de l'Autorité provisoire des Nations Unies au Cambodge (UNTAC) en 1992-93. Ces normes soulignent notamment

l'obligation et les responsabilités des superviseurs à tous les niveaux de maintenir avec les personnes placées sous leur autorité un haut degré d'intégrité, de tolérance et de compréhension, et de les traiter en toutes circonstances avec équité [...] [E]n particulier, lorsqu'ils seront en poste sur le terrain ou en mission, les fonctionnaires internationaux doivent comprendre et respecter la culture, les coutumes et les habitudes du pays de leur lieu d'affectation. Ils doivent éviter de donner lieu à tout ressentiment, et s'abstenir de

toute conduite donnant une image négative de leur organisation. Le fonctionnaire international a pour obligation de se fixer des normes de conduite personnelle élevées, n'enfreignant aucun des intérêts manifestes de l'organisation à laquelle il appartient, ne lui apportant aucun discrédit, et n'offensant en rien la communauté où il vit.

13. L'ICSAB a également émis des observations utiles concernant la conduite du personnel éloigné du siège de l'ONU :

Une obligation majeure de tout fonctionnaire international affecté à une région du monde particulière consiste à acquérir à l'avance la meilleure connaissance possible des pays auxquels il ou elle va vivre, ainsi que des habitudes, coutumes et attitudes de leurs populations. [...] Ces connaissances permettront à la personne de régler sa conduite en vue de faire preuve de prudence, de compréhension et de tolérance [...].

En principe, la vie privée du fonctionnaire international est de son ressort et n'a pas à être soumise à l'attention de son organisation. Dans le même temps, afin que sa vie privée ne place pas son organisation en défaveur, il ou elle s'imposera des normes de conduite élevées, plus complexes à certains égards que celles exigées d'un fonctionnaire national. Les fonctionnaires internationaux doivent savoir que leur conduite, qu'elle soit ou non liée à leurs tâches officielles, doit être de nature à ne nuire à aucun des intérêts manifestes de l'organisation qu'ils servent, ou à lui apporter aucun discrédit, ou à offenser la communauté dans laquelle ils vivent. [...] Respecter scrupuleusement les lois du pays hôte, s'abstenir de toute transaction de devises illicite ou spéculative, honorer ses obligations financières, telles sont quelques-unes seulement des exigences évidentes qui dérivent de ce principe essentiel.

14. En 1992, ces normes ont été tout particulièrement évoquées dans le cadre de l'UNTAC, pour traiter du problème suivant :

Certains cas ont été rapportés dans lesquels des femmes cambodgiennes membres du personnel se sont vu inviter à des relations personnelles avec des fonctionnaires internationaux, de façon si persistante qu'elles ont eu le sentiment de n'avoir d'autre choix que d'accepter ces invites. Ces attitudes pourraient être considérées comme du harcèlement sexuel<sup>1</sup>.

15. En réaction, l'UNTAC a déclaré : "Ce comportement est clairement inacceptable et incompatible avec les normes de comportement élevées exigées du personnel international. [...] Il est par conséquent rappelé au personnel international que toute attitude contraire aux normes de conduite établies peut conduire à la prise des mesures disciplinaires appropriées."

---

<sup>1</sup> United Nations Transitional Authority in Cambodia (UNTAC), circulaire d'information 67/72 "Relations entre personnels recrutés localement et internationalement", 27 novembre 1992.

L'UNTAC a mis en place des procédures concernant le personnel, visant à faire appliquer ces normes de conduite.

16. Le Commissaire de l'UNTAC à la police civile a également édicté, le 8 février 1993, une directive à propos des “mélanges” entre membres de CIVPOL (police civile des Nations Unies) et femmes “de réputation douteuse, telles que des prostituées originaires de pays voisins”. Le Commissaire déclarait ainsi que de telles relations étaient de nature à susciter des questions à propos de l'UNTAC et de sa neutralité au sein de la population, et à faire courir des risques envers la sécurité des fonctionnaires concernés et d'autres. Les fonctionnaires de CIVPOL se sont entendu dire qu'ils “ne devraient *pas* être vus en compagnie de ces femmes [...] et qu'il leur est donc enjoint de ne s'engager dans aucune sorte de relation “romantique” avec aucune femme du lieu”<sup>2</sup>.

17. En 1994, l'Assemblée générale de l'ONU a adopté une Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé<sup>3</sup>, demandant aux États l'ayant ratifiée de prendre les mesures appropriées pour assurer la sûreté et la sécurité des personnels de l'ONU et des personnels associés. Sont compris dans les personnels tous ceux des composantes militaires, policières et civiles de toute opération déployée par le Secrétaire général. Par personnel associé, on entend toute personne envoyée par une organisation non-gouvernementale humanitaire opérant en accord avec le Secrétaire général. Cette convention prévoit un certain nombre de protections en faveur de la sécurité des fonctionnaires de l'ONU et personnels associés, mais elle présente aussi diverses attentes quant au comportement du personnel. Par exemple, si une quelconque de ces personnes se trouve capturée ou détenue dans l'accomplissement de ses tâches, elle ne sera pas soumise à interrogatoire et sera promptement libérée et rendue aux autorités de l'ONU ou autres. Mais la Convention dit également, à son article 6 :

#### *Respect des droits et règlements*

1. Sans préjuger des privilèges et immunités dont ils peuvent jouir ou des exigences de leurs devoirs, les membres du personnel des Nations Unies et du personnel associé devront :

- (a) Respecter les lois et règlements du pays hôte et du pays de transit;
- (b) S'abstenir de toute action ou activité incompatible avec la nature impartiale et internationale de leurs devoirs.

2. Le Secrétaire général des Nations Unies prendra toute mesure appropriée pour assurer le respect de ces obligations.

---

<sup>2</sup> United Nations Transitional Authority in Cambodia, directive du Commissaire : “Comportement personnel des contrôleurs de CIVPOL”, 8 février 1993.

<sup>3</sup> UN G.A. rés. A/49/59 du 9 décembre 1994, 49 GAOR (Supp. 1) p. 299, annexe (1994).

18. Il est traité plus en détail de cette convention au **Chapitre 24 - “La sécurité”**, mais on l’évoque ici en raison des obligations qu’elle impose au personnel des Nations Unies et au personnel associé.

19. En 1994, l’ONU a publié un **Règlement du personnel applicable aux affectations de durée limitée**, concernant les personnels des missions de maintien de la paix, de rétablissement de la paix, d’assistance technique, humanitaires et d’urgence<sup>4</sup>. Le règlement du personnel de 1994 porte sur de nombreuses dispositions, dont l’une interdit aux fonctionnaires, sauf accord préalable de leurs supérieurs, de délivrer toute déclaration à la presse écrite ou autre; de donner des conférences ou de participer à toute production cinématographique, théâtrale, radiophonique ou télévisuelle; de proposer tout article à la publication. Le règlement de 1994 prévoit des sanctions disciplinaires pour tout manquement aux normes de conduites établies pour les fonctionnaires internationaux, dont le blâme, la suspension sans traitement, l’amende, et le renvoi sans préavis. Le règlement prévoit également des procédures de recours pour les fonctionnaires frappés de sanctions disciplinaires.

20. Lorsque sont déployés des effectifs de la Police civile des Nations Unies (CIVPOL), ils sont soumis aux **“Normes de procédure administrative” (SAP)**, qui comportent un **“Code de conduite”** très détaillé<sup>5</sup>. C’est ainsi que les SAP datées du 6 février 1995 à l’intention des forces de police civiles de l’UNPROFOR en ex-Yougoslavie disposent :

8.1 Les fonctionnaires de police proviennent de nombreux pays dont les cultures, les procédures juridiques et les niveaux de formation sont variables. Cependant, tous sont dans leur pays d’origine des fonctionnaires de police, et ils sont accoutumés et psychologiquement entraînés à faire face aux problèmes quotidiens rencontrés dans la police, et ce selon un certain code de déontologie. Pour exercer convenablement leurs tâches, les observateurs de la police civile montreront à tout moment patience, tolérance, tact, diplomatie, jugement et bon sens, mais si les circonstances l’exigent ils agiront avec la fermeté nécessaire pour accomplir leurs tâches, et ce toujours dans une impartialité complète envers toutes les communautés dans les régions où intervient la mission.

8.2 Ce qui suit constitue un code de conduite commun, internationalement reconnu par la plupart des organisations de police, auxquels devront se conformer strictement tous les participants de cette mission.

---

<sup>4</sup> United Nations, *Staff Rules, Rules 301.1 to 312.6 Governing Appointments for Service of a Limited Duration*, UN Doc. ST/SGB/Staff Rules/3/Rev.5 (1994) (modifiant UN Doc. ST/SGB/Staff Rules/3/Rev.4 (1987)).

<sup>5</sup> United Nations Field Operations Division, *Notes for the Guidance of Military Observers and Police Monitors*, 1er mars 1992.

### 8.3 Conduite déshonorante

8.3.1 Aucun membre de CIVPOL n'agira d'une manière qu'il sait, ou devrait savoir, préjudiciable à la discipline, ou vraisemblablement susceptible de porter le discrédit sur les Nations Unies.

8.3.2 Être à la source de tout acte, désordre ou négligence, préjudiciables à l'ordonnancement, à la moralité ou à la discipline de la police, non spécifié dans le présent règlement.

21. Ce code de conduite poursuit en interdisant toute inconduite envers d'autres membres de CIVPOL, y compris tout acte "oppressif, abusif, discriminatoire, ou susceptible de causer souffrance ou humiliation". Il prohibe également toute attaque envers d'autres membres. Il exige des fonctionnaires qu'ils "rendent compte de façon satisfaisante des espèces et biens reçus" dans l'exercice de leurs fonctions, et leur interdit "d'effectuer en connaissance de cause ou par négligence, dans tout enregistrement ou document que ce soit, conservé ou requis aux fins des Nations Unies, de quelque déclaration ou enregistrement, oral ou écrit, qui soit faux, trompeur ou inexact". Les fonctionnaires "ne délivreront aucune déclaration non autorisée en relation à une quelconque information parvenue à leur connaissance dans l'exercice de leurs fonctions et qui ne sera pas disponible aux membres du public". "Toute déclaration à la presse, écrite, radiodiffusée, télévisuelle ou autre, est interdite sauf autorisation expresse." Il est interdit à tout fonctionnaire de s'engager dans "toute pratique de corruption ou inconvenante", y compris tout usage ou toute tentative de faire usage de son statut de membre de l'ONU pour son bénéfice personnel, tout manquement délibéré et de mauvaise foi à rembourser toute dette légalement contractée dans des circonstances de nature à compromettre d'autres membres, et tout acte revenant à se placer sous la dépendance financière de toute personne, de nature à affecter sa capacité à accomplir son devoir ou pouvant sembler le faire. Ces fonctionnaires s'abstiendront de tout abus d'autorité, en traitant tout membre du public de façon oppressive, abusive ou discourtoise. Ils ne pourront "se rendre inaptes à leurs tâches par l'usage d'alcool ou d'autres drogues, ni conduire un véhicule de l'ONU sous l'influence de l'alcool ou autres drogues". Aucun fonctionnaire "n'utilisera un véhicule de l'ONU sans autorisation adéquate ou à des fins extérieures à celles de l'autorisation délivrée".

22. La police civile a également établi des procédures destinées à faire respecter la discipline, incluant des possibilités de défense équitables, des recours, la gestion des infractions mineures par la hiérarchie locale, et celle des infractions majeures par le bureau central du pays de la mission. Les sanctions prévues sont variables, et comprennent le suivi psychologique, le blâme, l'interruption des indemnités journalières, et la recommandation de licenciement et de rapatriement vers le pays d'origine.

23. En 1995, le Département des opérations de maintien de la paix (DPKO) a publié des **Directives générales pour les opérations de maintien de la paix**, UN Doc. UN/210/TC/GG95, qui sont instructives pour les HRO civils lorsqu'elles disent :

La légitimité constitue l'atout majeur de toute mission de maintien de la paix. Elle repose sur la conviction que la mission est juste, et qu'elle est représentative de la volonté de la communauté internationale dans son ensemble et non d'un quelconque intérêt particulier. [...] Cette légitimité sera encore accrue de par la composition de la mission de maintien de la paix, comprenant habituellement des membres originaires de nombreux États différents. Enfin, le comportement des membres de la mission sera essentiel à sa légitimité. [...] La tenue et le comportement de tous les personnels doivent être exemplaires, à la hauteur des importantes responsabilités confiées à la mission de maintien de la paix.

24. Dans la formation de son personnel débutant, le Département des opérations de maintien de la paix a indiqué :

Le comportement et la conduite qui conviennent pour un fonctionnaire de l'ONU chargé du maintien de la paix :

- Votre comportement et votre autodiscipline sont les meilleurs garants de votre sécurité;
- Tout fonctionnaire chargé du maintien de la paix est en service vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept;
- Votre comportement et vos discours seront observés de près;
- Vous êtes l'ambassadeur des Nations Unies et de votre pays;
- Votre comportement retentira sur l'ONU tout entière<sup>6</sup>.

25. En 1997, le DPKO a publié des **Directives** ainsi qu'un code de **Dix règles de conduite personnelle pour les Casques Bleus**, où on lit :

**NOUS SOMMES FONCTIONNAIRES DES NATIONS UNIES,  
CHARGÉS DU MAINTIEN DE LA PAIX**

L'Organisation des Nations Unies représente les aspirations de tous les peuples du monde en faveur de la paix. Dans ce cadre, le Charte des Nations Unies exige que toute personne au service de l'Organisation adopte les règles d'intégrité et de conduite les plus élevées.

Nous nous conformerons aux directives du droit international humanitaire concernant les forces des Nations Unies engagées dans des opérations de maintien de la paix, ainsi

---

<sup>6</sup> DPKO/Office of Planning & Support/Training Unit, *Peace-keeping Handbook for Junior Ranks* 19 (1994).



qu'aux portions applicables de la Déclaration universelle des droits de l'homme, qui forment la base fondamentale de nos normes.

Chargés de maintenir la paix, nous représentons les Nations Unies et sommes présents dans le pays pour l'aider à se remettre du traumatisme d'un conflit. Nous devons en conséquence être prêts, en toute conscience, à accepter des contraintes particulières dans notre existence publique et privée, afin d'accomplir les tâches et de poursuivre les idéaux de l'Organisation des Nations Unies.

Il nous sera accordé certains privilèges et immunités établis au travers d'accords négociés entre les Nations Unies et le pays hôte, uniquement dans le but de nous permettre d'accomplir nos tâches de maintien de la paix. Les attentes de la communauté mondiale et de la population locale sont élevées, et notre comportement comme nos discours seront étroitement surveillés.

**Nous, en tout temps :**

- Nous conduirons de manière professionnelle et disciplinée, quelles que soient les circonstances;
- Nous consacrerons à atteindre les objectifs des Nations Unies;
- Comprendrons le mandat et la mission, et respecterons leurs dispositions;
- Respecterons le milieu ambiant du pays hôte;
- Respecterons les coutumes et pratiques locales, en étant conscients et respectueux des cultures, religions, traditions, et relations entre hommes et femmes;
- Traiterons les habitants du pays hôte avec respect, courtoisie et considération;
- Agirons avec impartialité, honnêteté et tact;
- Apporterons aide et assistance aux infirmes, aux malades et aux faibles;
- Obéirons à nos supérieurs au sein des Nations Unies, et respecter la chaîne du commandement;
- Respecterons tout autre membre de la mission de maintien de la paix, sans égard au statut, au rang, à l'origine ethnique ou nationale, à la "race", au sexe ou à la naissance;
- Soutiendrons et encouragerons une conduite appropriée de la part de nos collègues chargés du maintien de la paix;
- Porterons les habits et suivrons la conduite personnelle adéquate;
- Serons comptables de toutes espèces et de tous biens qui nous seront confiés en tant que membres de la mission;
- Prendrons soin de tout matériel des Nations Unies confié à notre charge.

**Nous, en aucun cas,**

- Ne porterons le discrédit sur les Nations Unies ou sur nos pays, par un comportement personnel inconvenant, en manquant à l’accomplissement de nos devoirs, ou en abusant de notre situation de fonctionnaires chargés du maintien de la paix;
- N’accomplirons aucun acte de nature à compromettre la mission;
- N’abuserons de l’alcool, ni ne nous livrerons au trafic ou à l’usage de stupéfiants;
- Ne délivrerons de communications non autorisées à de quelconques organismes extérieurs, y compris à la presse;
- Ne révélerons ni ne ferons aucun usage de toute information acquise dans l’exécution de nos tâches;
- N’emploierons une violence injustifiée, ni ne menacerons quiconque en état de détention;
- Ne commettrons aucun acte risquant d’avoir pour conséquence des dommages ou souffrances physiques, sexuels ou psychologiques pour des membres de la population locale, notamment les femmes et les enfants;
- Ne nous engagerons dans des liaisons sexuelles de nature à mettre en cause notre impartialité, ou le bien-être d’autres personnes;
- Ne nous montrerons injustes ou incivils envers tout membre du public;
- Ne causerons de dommage délibéré ni ne ferons un usage improprie de tout bien ou matériel appartenant aux Nations Unies;
- Ne ferons de tout véhicule un usage inapproprié ou non autorisé;
- Ne ferons collection de souvenirs non autorisés;
- Ne participerons à de quelconques activités illégales, ou à des pratiques de corruption ou inconvenantes;
- Ne tenterons en rien d’utiliser notre situation à notre bénéfice personnel, de produire de fausses demandes, ou d’accepter de faveurs auxquelles nous n’avons pas droit.

**Nous sommes conscients que manquer d’agir dans le cadre de ces directives pourrait avoir pour conséquences :**

- D’abaisser la confiance et les espérances envers les Nations Unies;
- De compromettre l’accomplissement de la mission;
- de compromettre notre statut et notre sécurité en tant que fonctionnaires chargés du maintien de la paix.

## **DIX RÈGLES CODE DE CONDUITE POUR LES CASQUES BLEUS**

1. S’habiller, penser, parler, agir et se comporter de façon conforme à la dignité du soldat discipliné, attentif, modéré, mûr, respecté et fiable, faisant preuve du plus haut degré d’intégrité et d’impartialité. Être fier de sa situation pour le maintien de la paix, et ne pas abuser ou faire mauvais usage de son autorité.

2. Respecter les lois en vigueur sur le sol du pays hôte, sa culture, ses traditions, ses coutumes et ses pratiques propres.
  3. Traiter les habitants du pays hôte avec respect, courtoisie et estime. La présence des Casques Bleus, hôtes du pays, vise à aider celui-ci, et ils seront alors accueillis avec admiration. Ne solliciter ni n'accepter jamais de rétribution matérielle, d'honneurs ni de dons.
  4. Ne jamais commettre d'actes immoraux d'abus ou d'exploitation sexuels, physiques ou psychologiques envers la population locale ou le personnel des Nations Unies, et notamment envers les femmes ou les enfants.
  5. Respecter et estimer les droits humains de toute personne. Soutenir et aider les infirmes, les malades et les faibles. Ne jamais agir dans une intention de vengeance ou malveillante, en particulier dans ses relations avec les prisonniers, les détenus ou toute autre personne confiée à sa garde.
  6. Prendre grand soin de tout bien confié par les Nations Unies : argent, véhicules, équipements ou autres; ne jamais en faire les objets de commerce ou d'échange pour son avantage personnel.
  7. Faire montre de la courtoisie militaire et saluer de façon adéquate tout membre de la mission, y compris des autres contingents de l'ONU, quels que soient leur sexe, leur rang, leurs croyances ou leur origine.
  8. Montrer son respect pour l'environnement dans le pays hôte, y compris sa flore et sa faune, et en faire la promotion.
  9. Ne pas s'engager dans une consommation d'alcool excessive, ni dans le trafic de stupéfiants.
  10. Exercer la plus grande discrétion dans le traitement de toute information confidentielle, et dans toute question officielle de nature à mettre des vies en danger ou à porter atteinte à l'image de l'ONU.
26. L'UNICEF a lui aussi apporté un avis d'un grand poids au Comité spécial sur les opérations de maintien de la paix, à propos de l'âge minimum des relations sexuelles des personnels de maintien de la paix :

Sur le plan international, la prostitution infantile est reconnue comme une forme d'exploitation du travail des enfants. La Convention 138 de l'OIT sur le salaire

minimum établi à dix-huit ans l'âge minimum pour effectuer des travaux dangereux ou risqués, par exemple dans les mines. Compte tenu du risque de transmission du VIH-SIDA et de ses effets physiques et psychosociologiques, la prostitution est elle aussi considérée comme activité dangereuse et risquée. Aux termes de la Convention relative aux droits de l'enfant, à laquelle sont parties 190 États, l'enfant se définit comme tout être humain d'un âge inférieur à dix-huit ans (à moins que la loi applicable ne prévoie la majorité à un âge inférieur). L'UNICEF et le HCDH recommandent que l'âge de dix-huit ans soit retenu pour interdire l'exploitation sexuelle des enfants. Cela entrerait pleinement dans le cadre des principes fondamentaux établis par la Convention relative aux droits de l'enfant et au contexte international et juridique existant.

27. Ce texte peut laisser interpréter les règles de l'UNICEF comme interdisant tout rapport sexuel avec des personnes âgées de moins de dix-huit ans.

28. En vue de promouvoir un comportement approprié parmi le personnel de ses opérations de maintien de la paix, l'ONU a édicté en octobre 1995 des Règles de conduite qu'ont dû signer, par exemple, tous les observateurs militaires des Nations Unies en Iraq et au Koweït (UNIKOM), avant de prendre leur service. Ces règles interdisent à tout observateur militaire, sans autorisation expresse de leur chef de mission : (a) d'accepter de donner des discours, des interviews aux médias, ou des déclarations publiques; (b) de communiquer tout document de l'UNIKOM à d'autres; (c) de visiter toute installation militaire ou industrielle ou de participer à toute cérémonie officielle sous l'égide d'un État; (d) de prendre des photographies à titre privé, notamment de sujets réservés; (e) d'acheter des marchandises hors-taxes, hors des règles établies. Ces règles rappellent que ne pas s'y conformer peut conduire à un renvoi dans les foyers immédiat. En outre, l'application des restrictions mentionnées aux points (a), (b) et (c) s'étend au-delà de la fin des fonctions exercées auprès de l'UNIKOM.

29. En 1996, l'ONU et le Comité international de la Croix-Rouge ont conjointement émis des "Directives pour les forces des Nations Unies concernant le respect du droit international humanitaire". Ces directives ne s'appliquent pas spécifiquement aux HRO civils, mais démontrent l'engagement de l'ONU visant à assurer que toute force de maintien ou de rétablissement de la paix "respecte les principes et l'esprit du droit international humanitaire concernant la conduite des personnels militaires [...]".

30. De même, comme l'a observé le Haut-Commissaire aux droits de l'homme dans le Guide de terrain pour les membres du groupe spécial de la force de police internationale pour le rétablissement de la paix en Bosnie-Herzégovine et les bureaux CIVPOL de l'Administration provisoire des Nations Unies en Slavonie orientale 1 (1996) : "Il est bien évident qu'en tant que personnels agissant sous mandat des Nations Unies, tous sont également tenus aux normes des Nations Unies." Cette même observation s'applique à tous le personnel des Nations unies, y compris aux membres de toute mission de droits de l'homme.

## C. CODE DE CONDUITE POUR LES FONCTIONNAIRES CHARGÉS DES DROITS DE L'HOMME

31. Tirant profit de l'expériences passée de son personnel de terrain à l'égard des normes de l'ONU, et des autres principes concernant le travail en matière de droits de l'homme évoqués par ailleurs dans ce Manuel, on peut déduire quelques principes de base qui pourraient figurer dans un code de conduite destiné aux missions de droits de l'homme sur le terrain.

### 1. Respecter les normes relatives aux droits de l'homme

32. *En premier lieu, le personnel de l'ONU chargé des droits de l'homme doit avoir conscience des normes des Nations Unies relatives aux droits de l'homme, et s'y sentir lié. Il s'agit là des principes et de l'esprit de la Charte des Nations Unies, de la Charte internationale des droits de l'homme, des autres traités relatifs aux droits de l'homme, ainsi que des autres instruments internationaux portant sur la question.*

### 2. Respecter les principes du monitoring des droits de l'homme

33. Les HRO des Nations Unies *se conformeront par ailleurs aux principes du monitoring* énoncés au **Chapitre 5 - "Les principes de base du monitoring"** :

- Le monitoring, méthode permettant d'améliorer la protection des droits de l'homme
- Ne causer aucun dommage
- Respecter son mandat
- Connaître les normes
- Exercer un jugement avisé
- Rechercher le débat
- Respecter les autorités
- La crédibilité
- La confidentialité
- La sécurité
- Comprendre le pays
- L'exigence de cohérence, de persévérance et de patience
- L'exactitude et la précision
- L'impartialité
- L'objectivité
- L'intégrité
- Le professionnalisme
- La visibilité

### 3. Respecter la population et les coutumes locales

34. Afin de remplir les normes attendues des HRO, il est très important (on l'a vu au **Chapitre 2 - "Le contexte local"**) que la mission mette au point un briefing consacré aux *coutumes locales du pays*. Les HRO seront ainsi informés :

- des façons de s'adresser aux différentes personnes, hommes, femmes, personnalités officielles, classes sociales diverses, etc.;
- des structures sociales;
- des coutumes sociales;
- des religions;
- de l'habillement convenable;
- des conduites en public acceptables et inconvenantes;
- de la manière dont les individus résolvent leurs différends et désaccords;
- de la manière dont les individus sont susceptibles de réagir aux questions.

35. Ainsi, en 1992, le personnel de l'UNTAC a été informé que :

“Pour les Cambodgiens, il est impoli de regarder son interlocuteur dans les yeux, tout particulièrement si cette personne est tenue pour posséder un statut social plus élevé.”  
“En position assise, on ne se croise pas les jambes [...]”. “Fumer est très courant parmi les Cambodgiens, qui ne considèrent pas comme grossier de ne pas en demander la permission.” “La tête humaine est une partie sacrée : on ne la caressera ni ne la touchera jamais.” “Aucun laïc, et surtout une femme, ne touchera jamais un moine bouddhiste. On témoignera toujours du plus grand respect à l'égard des moines.” “Aucune personne n'enjambrera jamais aucune partie du corps d'une autre personne, et surtout pas la partie supérieure. Pour se déplacer d'un endroit à un autre, on contournera cette personne.”  
“Se tenir les mains entre personnes du même sexe ne présente aucune connotation sexuelle; cela n'exprime que l'amitié entre deux personnes.”

“Les Cambodgiens ont souvent une assez souple conception du temps. On pourra s'attendre à quelques retards dans les rendez-vous et réunions. Il est inhabituel qu'un Cambodgien présente ses excuses pour un retard; on ne verra pas là une grossièreté : les excuses, ou les remerciements, ne s'expriment pas de façon démonstrative en public.”  
“Sur les lieux de travail, une tenue correcte est attendue — les jeans sont par exemple peu appréciés. En revanche, on admet les pantalons de sport et les chemises à col ouvert.”

36. Il conviendra de préparer ce type de guide dans tous les pays où se déroulera une mission de droits de l'homme, afin d'aider son personnel dans son travail et dans le comportement qui en est constamment attendu.

### 4. Les relations entre bureaux

37. Les relations internes de la mission sont une question d'une très grande importance. *Tout HRO, y compris celui occupant des fonctions élevées, fera preuve de respect envers l'importante contribution qu'apportent à l'ensemble de la mission tous les personnels concernés : ses collègues, les Volontaires des Nations Unies, le personnel détaché, le personnel d'appui, le personnel national, etc.* Les personnels éviteront de commettre tout acte s'écartant de la cohésion de la mission. Ils feront tous leurs efforts pour partager équitablement les équipements et autres ressources mis à leur disposition, pour en tirer le meilleur bénéfice possible à l'égard de la mission. Tout membre du personnel se considérera comme appartenant à la mission de droits de l'homme dans son ensemble, et non comme un représentant de l'organisme, quel qu'il soit, l'ayant recruté. Quelle que soit la manière dont un membre du personnel aura été recruté, payé, équipé ou gradé, il doit demeurer clair que le chef de mission est seul responsable pour gérer de la mission. On attend au minimum du personnel de l'ONU qu'il s'abstienne de tout acte d'oppression, abusif, discriminatoire, choquant ou humiliant.

38. Ce principe revêt une importance particulière du fait que le personnel des missions de droits de l'homme y est fréquemment affecté de façons diverses, par recrutement, détachement (d'autres agences, d'organisations régionales ou de gouvernements), affectation en tant que VNU, recrutement local, etc. Par conséquent, le personnel bénéficiera sans doute de conditions fort différentes en termes de salaires, de congés, de matériels, de grades dans la fonction publique, etc., en raison de ces différences dans l'origine du recrutement. Il n'en demeure pas moins que chaque individu est en mesure d'apporter à la mission une expérience et des compétences précieuses, quelle que soit son statut ou sa provenance.

39. Ce même principe trouve également son importance dans le fait que le travail du HRO est aussi stressant qu'ardu. Les HRO et autres personnels doivent pouvoir compter absolument les uns sur les autres, et ce notamment dans les petits bureaux isolés. Ces personnels possèdent habituellement des nationalités, des références culturelles, des expériences professionnelles et des styles de travail très variables. Il est essentiel que ces personnes soient en mesure de travailler ensemble, et fassent confiance à leurs forces respectives. Les différends personnels, souvent déclenchés par un travail en conditions de stress, risquent de saper l'efficacité du bureau local, mais aussi la sécurité même des personnes en cause. À titre individuel, chaque HRO devra prendre un engagement fort pour travailler en commun avec celles et ceux qui se partagent les tâches d'un bureau local. Et tout HRO sera assuré(e) du soutien de ses collègues, tout en sachant apprécier les différentes contributions de chacune et chacun apportées à l'effort collectif.

40. En conséquence, et *pour résumer les attentes* mentionnées ci-dessus, le HRO devra :

- Être prêt à réagir avec efficacité dans des situations de stress.
- Avoir la volonté et la capacité de vivre dans des conditions relativement dures.
- Être apte à bien travailler en équipe.

- Être ouvert à la discussion, au compromis et à la communication avec les autres.
- Éviter toute attitude discriminatoire ou sexiste dans ses relations avec ses collègues et autres personnes.
- S'intéresser avec humanité au bien-être des autres personnes.

41. *Les fonctionnaires chargés des droits de l'homme doivent reconnaître qu'ils appartiennent à une opération beaucoup plus large, et qu'ils ne peuvent décider de leurs politiques par eux-mêmes.* Le maître mot est ici celui de consultation. Excepté en cas de crise exigeant une action individuelle, les HRO agiront en consultation avec leur coordinateur régional et avec leurs collègues pour toute question importante. Dans le même ordre d'idées, le HRO saura bien que ses commentaires, et jusqu'à ses observations passagères, peuvent retentir sur l'ensemble de l'opération. *Les HRO s'abstiendront en permanence de toute critique envers la mission de droits de l'homme ou aucun de ses membres, auprès de toute personne non membre du personnel. Toute critique de la mission exprimée auprès de toute personne extérieure à la mission risque de causer les plus grands dommages à la mission de droits de l'homme.* Il sera particulièrement nuisible de se laisser aller à de telles critiques en compagnie de journalistes ou de membres d'autres organisations. Elles donneront une image très négative de la mission, et jetteront une ombre sur le professionnalisme de toute personne s'y livrant. Généralement, aux yeux de la personne à laquelle il s'adresse, le HRO critiquant ainsi la mission dont il (elle) est membre semblera chercher à se distancier de celle-ci. Si cette critique est sincère, et si le HRO se sent très motivé par le problème, il sera préférable de soulever ce dernier au sein de la mission ou au sein de l'ONU. Et en cas d'insuccès de ces démarches, il vaudra mieux démissionner plutôt que de compromettre la mission.

42. *Toute mission de droits de l'homme pourra élaborer d'autres principes pour un code de conduite, sur la base de sa propre expérience et de celle des opérations antérieures des Nations Unies.*

## 5. Le Code de conduite du HCDH

43. En 1999, le Haut-Commissariat aux droits de l'homme a publié un code de conduite à l'intention de son personnel, au siège comme sur le terrain. Ce code reprend les obligations juridiques faites au personnel de l'ONU, et énumère les principes éthiques auxquels toutes et tous devront adhérer. Le Haut-Commissaire indique que "[c]e code complète les dispositions de la Charte, du statut et du règlement du personnel, et définit plus en détail le rôle, les responsabilités et les hautes règles de conduite attendues de celles et ceux qui servent le programme de droits de l'homme des Nations Unies".

44. Le Code indique :

Dans l'accomplissement de leurs devoirs au sein du Haut Commissariat aux droits de l'homme, et afin de satisfaire aux plus hautes exigences de qualité, d'intégrité et de



professionnalisme, les fonctionnaires respecteront les principes de la Charte des Nations Unies et tout règlement des Nations Unies applicable, et il devront en particulier :

1. Promouvoir l'avancement et le respect de tous les droits de l'homme tels qu'ils sont définis par les instruments internationaux, et baseront sur ces normes toutes leurs actions, déclarations, analyses et tâches.
2. Respecter, soutenir et renforcer le principe des Nations Unies de non discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.
3. Promouvoir l'accomplissement du mandat du Haut Commissariat tel qu'il a été défini par les résolutions de l'Assemblée générale et d'autres résolutions des Nations Unies, ainsi que par les directives et documents de politiques internes.
4. Respecter le principe de la Charte des Nations Unies d'indépendance vis-à-vis des États et autres autorités extérieures, n'accepter d'instructions que des Nations Unies, et n'adresser de rapports, à travers les canaux appropriés, qu'au Haut Commissaire.
5. Se conduire en tout temps, et visiblement, de manière impartiale et objective, tout en promouvant toujours les droits de l'homme, et éviter toute expression de vues partisans ou de préjugés.
6. Exercer toujours leurs fonctions avec rapidité, efficacité, sens de l'initiative, compétence, bonne foi, intégrité et professionnalisme.
7. Respecter la culture, les coutumes et les populations du pays de la mission, et de toute autre personne avec laquelle ils entrent en contact.
8. Favoriser la coopération entre les diverses agences et les divers départements des Nations unies, et promouvoir l'intégration d'une dimension de droits de l'homme dans tous les aspects de leurs activités.
9. Faire preuve de discrétion à l'égard de toute question officielle, et ne communiquer à aucune personne une quelconque information obtenue dans le cadre de leurs fonctions officielles et qui n'a pas été rendue publique, excepté dans le cadre de leurs tâches ou sur autorisation du Haut Commissaire, ni n'utiliser à aucun moment d'informations de cette nature à des fins personnelles, y compris après la fin de leur engagement au HCDH.

10. S'abstenir de toute déclaration publique concernant des questions officielles, excepté conformément aux directives du HCDH y relatives.

11. S'abstenir de mettre en danger, par leurs paroles ou actions pendant ou après leur engagement au HCDH, la sécurité ou la vie privée des personnes avec lesquelles ils entrent en contact ou leur propre sécurité, se conformer strictement à toutes les directives de sécurité de l'UNSECOORD, et soumettre toute question relative à la sécurité au conseiller chargé de la sécurité ou au Fonctionnaire désigné.

12. S'abstenir de et s'opposer à tout acte de corruption ou de fraude, faire usage des ressources du HCDH avec responsabilité, en vue d'éviter le gaspillage ou l'enrichissement personnel, et respecter les droits de propriété du HCDH sur ses actifs et le produit de ses travaux, y compris les droits d'auteur et de reproduction sur les recherches, les publications et toute autre production du HCDH.

## Chapitre 23 - Stress, traumatisme par procuration et burn-out

### Sommaire

Les HRO travaillent et vivent dans des situations susceptibles de les amener à subir divers traumatismes secondaires, à savoir : le stress, le traumatisme par procuration, le contre-transfert, l'épuisement et le burn-out.

Ces traumatismes secondaires sont fréquemment la cause de signes et symptômes tels que : fatigue, tristesse, dépression, cynisme, découragement, perte de sens de la pitié, hyperactivité, troubles du sommeil, cauchemars récurrents liés aux éléments traumatisants, troubles somatiques (migraines, douleurs multiples, dérangements abdominaux, diarrhées), sentiment d'impuissance, dénégation, perte de confiance, colère, accès de fureur.

Diverses mesures et pratiques pourront contribuer à prévenir et à soigner les traumatismes secondaires, parmi lesquelles :

- Les périodes intermittentes de congé obligatoire (par exemple un jour par semaine);
- Les périodes obligatoires de repos et récupération (R&R) hors du pays (par exemple une semaine chaque six à huit semaines);
- Des relations de famille et amicales favorables;
- Les techniques de relaxation, comme la méditation ou la musique;
- L'exercice physique, et autres.

### A. INTRODUCTION<sup>7</sup>

1. Les HRO travaillent et vivent dans des conditions où ils et elles risquent de subir stress, traumatismes par procuration, contre-transferts, épuisement et burn-out. **Considérés dans leur ensemble, ces phénomènes** ont été désignés par certains psychologues sous le vocable de “**traumatismes secondaires**”, relativement courants chez les personnes travaillant de façon intensive auprès d'individus traumatisés.

2. Les HRO s'occupent fréquemment de personnes en souffrance, ayant besoin d'aide, mais leur capacité d'aide est limitée par leur mandat, leurs ressources, les besoins des autres, et les contraintes du temps. Il est fréquent que les HRO aient le sentiment qu'ils ne peuvent se permettre aucune pause, voire de dormir, car leur travail exigerait d'eux un engagement total; les HRO ont tout aussi souvent à vivre dans des conditions peu favorables en termes d'alimentation, de logement, de climat, etc. Le stress lié à ces conditions de travail et de vie s'aggrave du traumatisme par procuration que subissent fréquemment les HRO du fait de leurs entretiens et de leur travail avec des personnes en détresse, ou ayant subi de lourdes pertes. Entendre les traumatismes des autres peut aussi réveiller des souvenirs douloureux

---

<sup>7</sup> Adapté de UNHCHR, *Guidelines on the evaluation and care of victims of trauma and violence* (1995) et de Center for Victims of Torture, *Vicarious Trauma and Burnout* (1995).

surgeant du passé du fonctionnaire lui-même; la psychologie appelle ce phénomène classique le “**contre-transfert**”. En certaines circonstances, les HRO seront témoins de meurtres, découvriront des cadavres, et assisteront à des scènes analogues de violations flagrantes ou à d’autres événements, de nature à provoquer un **traumatisme direct**.

3. Si le HRO ne peut faire suffisamment face au terrible stress et aux traumatismes secondaires, ou s’il (elle) a dû y faire face sur un laps de temps important, il risque de souffrir de burn-out, et de voir réduite sa capacité de vivre et de travailler efficacement sur le terrain. Personne n’est à l’abri de ces effets, et le HRO doit comprendre que ces sentiments sont parfaitement normaux. Il existe un très grand besoin que les HRO, comme d’autres dans les professions humanitaires, admettent et connaissent les conséquences du traumatisme secondaire. Enfin, la prédisposition du HRO au traumatisme secondaire n’est pas fonction uniquement des caractères de la situation, mais aussi de la structure psychologique qui lui appartient en propre.

## B. LE TRAUMATISME SECONDAIRE

### 1. Symptômes

4. Le traumatisme secondaire provoque fréquemment des **signes et symptômes**, tels que :

- Fatigue, tristesse, dépression;
- Cynisme, découragement, perte du sens compassionnel;
- Hyperactivité, troubles du sommeil, cauchemars récurrents liés à des éléments traumatisants;
- Problèmes somatiques : migraines, douleurs multiples, dérangements abdominaux, diarrhées;
- Sentiment d’impuissance, dénégation, perte de confiance, colère, accès de fureur.

### 2. Facteurs

5. Parmi les **facteurs** du traumatisme secondaire, on note :

- Le souci qu’a le HRO de l’impact potentiel de son travail sur les causes fondamentales de la violence, de la guerre, des souffrances et des violations des droits de l’homme;
- Les sentiments contradictoires et les questions de confiance, classiques lorsque les survivants peuvent être à la fois bourreaux et victimes;
- Les difficultés de communication, tant par la langue que par la culture;
- L’insuffisance de ressources et de matériel;
- Les difficultés de partager des matériels insuffisants, tels qu’un véhicule;
- L’absence de vie privée pour tout HRO affecté à une seule zone;
- Le sentiment de culpabilité en cas d’accident automobile empêchant le transport des HRO dans une région.

### 3. Prévention

6. Il existe un certain nombre de **mesures et pratiques** contribuant à **prévenir ou soigner** le traumatisme secondaire, dont :

- Les périodes intermittentes de congé obligatoire (par exemple un jour par semaine);
- Les périodes obligatoires de repos et récupération (R&R) hors du pays (par exemple une semaine chaque six à huit semaines);
- Des relations de famille et amicales favorables;
- Tout système de soutien professionnel, y compris entendre de ses collègues leurs réactions douloureuses et déstabilisantes;
- Diverses techniques de relaxation, comme la méditation, les exercices respiratoires ou la musique;
- L'exercice physique;
- Savoir reconnaître et résoudre clairement ses sentiments personnels;
- La rotation entre divers types d'activités;
- Se nourrir et dormir correctement;
- Éviter l'usage excessif de stimulants, tels que le sucre ou la caféine;
- Des débriefings psychologiques à la suite des crises, au cours desquels le fonctionnaire reverra son expérience et fera face aux sentiments de peur, de frustration et de succès accompagnant son travail.

7. Étant donné que *les périodes de congés sont le moyen le plus efficace pour réduire le stress*, les HRO devront avoir régulièrement la possibilité de se détendre et de quitter leur environnement de travail immédiat. Ils feront l'effort de faire la connaissance d'autres personnes, d'origine internationale ou nationale, dans la zone où ils travaillent. Autres façons de laisser derrière soi ses soucis professionnels à la fin de la journée, les possibilités d'accès à des livres, des journaux, ou des disques. Dans toute la mesure du possible, les HRO disposeront d'un espace séparé pour vivre et travailler. Au cours de leurs week-ends de liberté, il sera bon que les HRO aient la possibilité de quitter la région ou le bureau où ils travaillent, pour se rendre dans une autre région du pays, à leur bureau central ou dans un autre bureau local, par exemple. Dans la mesure du possible, tout temps de congé sera passé hors du pays de la mission, et tout au moins hors de la région où le HRO est en poste.

## Chapitre 24 - La sécurité

### Sommaire

Le comportement des fonctionnaires chargés des droits de l'homme sera réglé comme suit :

- avant de pénétrer dans toute nouvelle zone, on s'informerait des risques auprès du fonctionnaire chargé de la sécurité au bureau central;
- sur place, on s'informerait également des risques et des moyens de les éviter;
- on placera sur tout véhicule les insignes des Nations Unies;
- on portera ses documents d'identité des Nations Unies (avec groupe sanguin et renseignements médicaux);
- on portera sur ses vêtements les insignes des Nations Unies (bérets, brassards, chemises);
- on saura utiliser les communications radio et les téléphones mobiles;
- tout emplacement de bureaux ou de résidence sera choisi avec précaution;
- lors de l'arrivée, on prendra contact avec ses voisins;
- on fera connaître au fonctionnaire chargé de la sécurité l'emplacement des bureaux et résidences;
- on protégera tout document, dossier ou donnée informatique;
- les portes d'accès aux bureaux et résidences seront verrouillées, de même que certaines portes de communication;
- on conservera une réserve d'eau et de nourriture pour une semaine;
- en cas de barrage routier, on expliquera le mandat de la mission, ou on produira toute autorisation, mais on fera preuve de bon sens en fonction des circonstances;
- on s'informerait des types et positions des mines;
- on saura assurer l'entretien de base d'un véhicule : niveaux d'huile, d'eau, de liquide de freins, de carburant, état des pneus, pièces détachées;

- on sera en mesure de conduire avec prudence dans les conditions locales;
- on évitera tout vêtement, photographie, ou autre élément, de nature à heurter les susceptibilités locales;
- on se conformera à toute limitation de déplacement;
- on s'assurera toujours que ses collègues savent où précisément l'on se trouve sur le terrain;
- en situation d'urgence ou d'évacuation, on saura que faire et où aller;
- on sera à jour de vaccins; on prévoira ses besoins médicaux, on connaîtra les installations disponibles et la propreté de l'eau et des aliments; on saura reconnaître les symptômes des maladies graves, et éviter les risques sanitaires inutiles, tels que les maladies sexuellement transmissibles;
- on se tiendra informé(e) des consignes et situations concernant la sécurité;
- on fera preuve de bon sens, et de prudence.

## A. INTRODUCTION

1. Les missions de droits de l'homme se déroulent fréquemment dans des pays ou régions où la sécurité des HRO peut être mise en danger. Le présent chapitre traite de la **sécurité des HRO et autres personnels**. Dans d'autres, il est question des nécessités et méthodes de préserver la sécurité des témoins et des divers individus auxquels les HRO pourront avoir affaire (voir par exemple les **Chapitres 7 - "Se procurer l'information"** et **8 - "L'entretien"**). Or si les HRO ne sont pas eux-mêmes assurés de leur sécurité, ils ne seront pas en mesure de prêter assistance à d'autres ni de les protéger. En fait, au cas où des HRO seraient frappés, enlevés, voire tués, la mission de l'ONU ne pourra fonctionner efficacement; dans des cas extrêmes, il faudra peut-être aller jusqu'à la retirer.

2. Ce chapitre est donc consacré à un aperçu des principales questions de sécurité concernant les fonctionnaires de l'ONU chargés des droits de l'homme travaillant dans les missions de terrain. Le lecteur trouvera des éléments plus détaillés dans la brochure *Security in the Field — Information for staff members of the United Nations system*, publiée par le Bureau du Coordonnateur des Nations Unies pour la sécurité<sup>8</sup>.

## B. LES GARANTIES JURIDIQUES

3. Les garanties juridiques principales concernant la sécurité des HRO figurent dans la **Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies**, 1 UNT.S. 15, *corrigendum*

<sup>8</sup> ONU, New York, 1998.

90 UNT.S. 327, entrée en vigueur le 14 décembre 1946. Pour les 141 États ayant ratifié ce traité, celui-ci **assure sécurité et immunité à l'égard de toute procédure juridique vis-à-vis de tout local, bien, document, fonctionnaire ou expert des Nations Unies**. Ce traité est l'application de l'article 105 de la Charte de l'ONU, lequel établit que les fonctionnaires des Nations Unies "jouissent également des privilèges et immunités qui leur sont nécessaires pour exercer en toute indépendance leurs fonctions en rapport avec l'Organisation".

4. Que ce soit dans un **accord entre le pays hôte et l'ONU** concernant la mission de droits de l'homme, ou dans une décision des Nations Unies visant à la déployer, il existe divers moyens juridiques de protection du personnel, y compris les droits de se déplacer sur tout le territoire, de visiter tout établissement, de parler à toute personne, d'établir des bureaux en tous lieux, etc. Vis-à-vis d'une opération particulière, il est essentiel de vérifier si le gouvernement a ratifié la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, ainsi que les dispositions figurant dans tout mémorandum ou autre document destiné à mettre l'opération en place. L'ensemble de ces dispositions constituent les garanties minimales pour la sécurité de la mission de droits de l'homme. Mais même si aucun traité, accord ou autre instrument ne la garantit, la mission de droits de l'homme est en tout état de cause en droit d'attendre du gouvernement qu'il assure la sécurité de tout membre du personnel de la mission, de ses bureaux, de ses dossiers, de ses véhicules, **et** de tous ses autres biens.

5. En 1994, l'Assemblée générale des Nations Unies a de plus adopté une **Convention sur la sécurité du personnel des Nations Unies et du personnel associé**<sup>9</sup> demandant aux États parties de prendre toute mesure appropriée en vue d'assurer la sûreté et la sécurité des personnels en question. Par **personnel des Nations Unies**, on entend les membres des composantes militaires, policières ou civiles de toute mission des Nations Unies déployée par le Secrétaire général. Par **personnel associé**, on désigne les personnes envoyées par des organisations humanitaires non-gouvernementales par accord avec le Secrétaire général. Si "des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel associé sont **capturés ou détenus** dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, **ils ne peuvent être soumis à un interrogatoire**, et doivent être **promptement relâchés** et rendus à l'ONU ou à une autre autorité appropriée". Dans l'intervalle, ils doivent être traités conformément "aux principes et à l'esprit des Conventions de Genève de 1949". Cette convention **ne s'applique pas** aux actions coercitives autorisées par le Conseil de sécurité en vertu du Chapitre VII, dans le cadre duquel du personnel est **engagé comme combattant** contre des forces armées organisées.

### C. LA SÉCURITÉ DANS LA MISSION DE DROITS DE L'HOMME

7. En dépit de ces protections apportées par le droit international, des questions de sécurité se posent concrètement, où **ces protections ne seront pas entièrement respectées**.

---

<sup>9</sup> Résolution de l'Assemblée générale A/49/59 du 9 décembre 1994, 49 GAOR (Supp. No. 1) article 299, annexe (1994).



On a de fait constaté des attaques à l'encontre de personnels de l'ONU, du CICR, **et d'autres agences internationales**, montrant qu'il convient de prendre en compte les risques prévalant dans certains pays. De la même manière, **toute mission de droits de l'homme**, dans son ensemble, a le **devoir de faire en sorte d'assurer la sécurité de son personnel**, et peut donc prendre diverses mesures en vue d'éviter ou d'anticiper sur tout incident. Cependant, en dernier lieu, c'est chaque HRO qui sera le mieux placé pour assurer sa propre sécurité. Chaque individu devra donc en règle générale s'efforcer de compter sur ses propres forces.

8. Cette section donne des directives concernant les efforts que le bureau central de la mission et chaque HRO à titre individuel pourront prendre en vue de limiter au maximum les risques liés à la sécurité. Par "**sécurité**", on entend ici **la sécurité physique des HRO, y compris leur santé, ainsi que la sécurité des biens appartenant tant au fonctionnaire qu'aux Nations Unies**.

### 1. Sécurité générale

9. Chaque pays, et chacune de ses régions, connaîtra un état de sécurité différent. L'ONU a défini un certain nombre de situations générales dans lesquelles diverses restrictions sont imposées aux membres des Nations Unies affectés à la région :

**Phase I** : De précaution — Le personnel est averti qu'il convient d'observer des précautions plus grandes qu'à l'habitude; on se préparera à passer ultérieurement à des phases plus élevées du dispositif.

**Phase II** : Circulation limitée — Niveau de précautions beaucoup plus élevé; il peut être demandé à certains fonctionnaires et à leurs familles de rester à la maison. Il s'agit normalement d'une phase de transition vers un niveau plus élevé.

**Phase III** : Transfert — Concentration des personnels recrutés internationalement, notamment ceux considérés comme non essentiels, et de leurs familles, dans des centres prédéterminés situés à l'intérieur ou à l'extérieur du pays.

**Phase IV** : Opérations d'urgence — Transfert hors du pays de tout personnel restant recruté internationalement, à l'exception de celui indispensable aux opérations d'urgence, de secours humanitaire, ou de sécurité.

**Phase V** : Évacuation — Tout le personnel recruté internationalement quitte le pays, sans exception.

### 2. La nomination des fonctionnaires chargés de la sécurité

10. **Toute mission de terrain disposera d'un fonctionnaire chargé de la sécurité**, responsable sous l'autorité du chef de mission de toutes affaires de sécurité internes à la mission. Cette personne aura l'expérience de la gestion de la sécurité en situation de conflit, et sera en mesure de prévoir les évolutions en sorte de prendre des mesures préventives, plutôt qu'uniquement curatives. Le fonctionnaire chargé de la sécurité établira des contacts avec toute force gouvernementale, en vue d'assurer la sécurité du personnel de la mission, et aura la responsabilité de prévenir le chef de mission de toute mesure de sécurité requise.

11. Dans les opérations de plus grande envergure disposant de plusieurs bureaux de terrain, il pourra s'avérer utile de désigner un fonctionnaire chargé de la sécurité au sein du personnel de chaque bureau. Cette personne se verra confier la responsabilité des questions de sécurité dans l'équipe (en sus de ses autres tâches), et de la liaison avec le fonctionnaire chargé de la sécurité au bureau central. Ce fonctionnaire sera dépositaire des renseignements concernant la sécurité rassemblés par les autres HRO, et se tiendra en consultation avec les résidents du lieu susceptibles de connaître les risques envers la sécurité et la manière de les éviter.

### 3. Directives concernant la sécurité

12. Tout HRO se joignant à une mission de terrain sera **muni de directives de sécurité détaillées** rédigées spécifiquement aux fins de cette mission. En outre, le fonctionnaire chargé de la sécurité lui fera un **exposé oral de la situation de sécurité**, à son arrivée au sein de la mission.

13. Les directives et le briefing concernant la sécurité présenteront toutes les informations concernant l'état récent et présent de la sécurité dans la région, et si possible son évolution prévisible. Tout HRO devra être conscient des principales menaces pesant sur sa sécurité (mines, brigands armés, criminalité en général, maladies, etc.), ainsi que des régions où ces risques sont les plus grands. Avant de pénétrer dans une nouvelle zone, ou dans un nouveau quartier, les HRO consulteront le bureau central de la mission ou le fonctionnaire chargé de la sécurité, à propos des risques encourus; il sera également conseillé de consulter sur place d'autres personnes susceptibles de connaître ces risques et les moyens de les éviter. En général, les personnes vivant dans la localité seront les mieux informées des dangers que les HRO pourront rencontrer au quotidien.

14. Le fonctionnaire chargé de la sécurité aura à mettre en place un système de collecte d'**informations** au niveau national ou régional, concernant les **incidents liés à la sécurité**. Ces informations seront communiquées dès que possible à tout le personnel, et seront régulièrement tenues à jour.

15. Il est essentiel que tout membre du personnel dispose de toute l'information requise pour lui permettre d'évaluer avec exactitude l'état de la sécurité.

#### 4. Identification et visibilité des HRO

16. En règle générale, les missions de droits de l'homme de l'ONU ont un rôle impartial. Un aspect central de la protection des HRO réside dès lors dans leur **identification immédiate en tant que HRO**. C'est pourquoi tout véhicule doit être clairement marqué, à l'aide d'autocollants ou de drapeaux identifiant ses occupants comme appartenant à la mission.

17. Les HRO eux-mêmes porteront toujours leurs **cartes d'identité** délivrées soit par la mission, soit par le gouvernement. Il est en outre recommandé que toute carte d'identité des membres du personnel comporte certains renseignements médicaux concernant son détenteur, tels que groupe sanguin, allergies, médicaments contre-indiqués, etc., en cas d'accident.

18. Il est de plus recommandé de porter des vêtements, tels que bérets, brassards, chemises ou vestes, montrant clairement que le HRO travaille au service de l'ONU, et permettant de l'identifier sans ambiguïté à distance. En cas de besoin, ces articles seront disponibles auprès de l'ONU, à Genève ou à New York.

#### 5. Les communications par radio

19. Le réseau de communications radio peut s'avérer un facteur très important pour renforcer la sécurité des membres d'une mission de terrain. Il pourra aussi énormément faciliter le fonctionnement quotidien de la mission. Disposer de communications radio signifie que le HRO est indépendant de tout réseau téléphonique local, lequel risquerait de ne pas fonctionner convenablement, ou d'être surveillé par les autorités. (Mais il va de soi que le courrier, le téléphone et les communications radio peuvent être surveillés par les autorités comme par les groupes d'opposition. Par conséquent, les HRO **éviteront de se servir de la radio pour évoquer des questions destinées à rester confidentielles**, excepté en cas d'urgence.)

20. Il est fortement conseillé que toute mission de terrain utilise **un réseau de communications par radio ou par téléphone mobile**, et que ce réseau couvre toute la zone d'opérations. On pourra fournir à chaque HRO un émetteur-récepteur portatif ou un téléphone mobile, et équiper tout véhicule et bureau d'émetteurs-récepteurs HF. Pour des raisons de sécurité, il est essentiel que tout nouveau membre du personnel soit doté d'un radiotéléphone et d'un signal d'appel immédiatement après son entrée dans le pays de la mission. Et tout membre du personnel recevra une **formation à l'utilisation de la radio**, ainsi qu'au langage spécifique à cette forme de communication. Cette précaution revêt une importance particulière lorsque la mission de droits de l'homme partage une fréquence avec d'autres organisations. Sa radio est souvent, avec son véhicule, le moyen de sécurité le plus important dont dispose le HRO.

21. On établira une *Unité radio (centre d'opérations)*, d'où un opérateur radio sera en mesure de suivre les mouvements de chaque HRO. Ce système permettra de garantir, en cas d'urgence, l'envoi d'une aide à tout membre du personnel dans un minimum de temps. On pourra employer comme radio-opérateurs un certain effectif de personnel national, de manière à assurer une *couverture vingt-quatre heures sur vingt-quatre* en cas de besoin.

## 6. Sécurité au bureau et au domicile

22. La sécurité des bureaux et des résidences privées des fonctionnaires est d'une grande importance pour ce qui concerne les biens (voir ci-dessous), mais parfois aussi les personnes. Certains HRO choisissent d'établir leur **lieu de résidence** dans des communautés minoritaires ou autres lieux où des populations sont en danger, afin d'apporter quelque protection supplémentaire à leurs voisins<sup>10</sup>. Mais d'autres évitent ces emplacements, car ils peuvent susciter des attaques, et être en général moins sûrs. Le fonctionnaire chargé de la sécurité et chacun des HRO devront peser la question en fonction du contexte local. Dans tous les cas, les accès à tout bureau ou toute résidence seront contrôlés, les visiteurs ne pouvant passer que par une entrée seulement. Si possible, on ménagera une seconde entrée/sortie, réservée exclusivement au personnel, en cas d'urgence.

23. La **sécurité des bureaux** est également importante à l'égard des documents, dossiers et données informatiques susceptibles de perte par vol ou destruction. Toute perte d'informations peut mettre en danger la vie et la sécurité de nombreuses personnes. Il est donc fortement recommandé de **verrouiller les armoires à dossiers** et de **limiter l'accès aux systèmes informatiques par des mots de passe**. Les données informatiques de tout bureau local seront systématiquement sauvegardées sur un support conservé en lieu plus sûr encore, comme le bureau central ou même un coffre bancaire. Compte tenu des risques de vol, de dysfonctionnement ou d'incendie, ces sauvegardes peuvent permettre de conserver les résultats du travail et du fonctionnement de la mission.

24. Particulièrement en ce qui concerne les résidences, toutes les portes extérieures et certaines portes intérieures seront munies de verrous. Si un groupe a l'intention d'attaquer la maison, il sera probablement en mesure de faire sauter toute serrure, mais l'objectif est ici de gagner le plus de temps possible. Les verrous intérieurs peuvent servir à retarder l'intrusion, donnant ainsi davantage de temps aux secours. En cas d'attaque contre une résidence, le HRO appellera immédiatement des renforts, puis laissera la radio allumée à pleine puissance, de façon que les attaquants sachent que ces derniers sont en chemin. Cette tactique permettra parfois de dissuader les agresseurs.

---

<sup>10</sup> Voir Diane Paul, *Beyond Monitoring and Reporting, Strategies for the Field-level Protection of Civilians Under Threat* (1996).

25. Toute résidence disposera d'une *réserve d'eau et de nourriture pour au moins sept jours, qui servira en cas d'urgence*. En emménageant dans leur résidence, les HRO s'efforceront de rencontrer leurs voisins, de manière à pouvoir chercher de l'aide en cas de besoin. On identifiera également les domiciles des autres membres de la communauté internationale du voisinage.

26. L'emplacement de tout bureau ou résidence utilisé par les bureaux locaux sera notifié au fonctionnaire de la mission chargé de la sécurité, et chaque bâtiment se verra attribuer un numéro pour en faciliter l'identification. On trouvera en **Annexe 1** un "**Formulaire de données personnelles**", sur lequel le HRO indiquera son lieu de résidence et autres détails personnels utiles en cas d'urgence. Le fonctionnaire chargé de la sécurité et le coordinateur régional posséderont des copies de ce formulaire et devront savoir comment se rendre sur les lieux en pareil cas.

#### 7. Les barrages routiers et autres contacts avec des groupes armés

27. Les HRO travaillent fréquemment dans des situations où opèrent des militaires ou autres groupes armés. Il sera sans doute nécessaire de franchir des barrages routiers ou d'accéder à des régions particulières. Outre ses documents d'identité, il pourra également être utile de porter **une copie de tout accord signé par les autorités nationales ou locales**, garantissant la liberté de passage sur le territoire. Ces documents devront être disponibles dans les langues concernées.

28. En traitant avec les barrages routiers et obstacles analogues, il est important de garder son calme, de ne pas paraître nerveux, et de ne pas se laisser entraîner dans des réactions de colère. Il est également parfois important de ne pas sembler trop faible, et donc de ne pas accepter immédiatement toutes les restrictions imposées par les groupes armés. Il peut être utile d'expliquer le mandat de la mission, de présenter tout accord ou autre document d'autorisation, et d'indiquer qu'il est important pour l'efficacité de la mission que le passage soit laissé libre. Mais dans d'autres cas, il conviendra d'obéir aux instructions à la lettre. Ce sont là des situations où les HRO devront juger par eux-mêmes de la meilleure attitude à adopter. Des conseils plus spécifiques reposant sur l'expérience locale pourront être obtenus dans le pays de la mission.

#### 8. Les mines

29. Les mines sont aveugles, et pourront constituer le principal danger pour la sécurité des HRO. Si des mines ont été posées dans le pays de la mission, ces renseignements seront fournis au HRO parmi ses directives de sécurité, avec des détails sur les types et caractéristiques des mines employées. Si possible, un **exposé sur les mines** sera organisé, avec une démonstration de ces dernières.

30. Les mines peuvent demeurer dangereuses pendant des années, et constituer une menace considérable même dans un pays en paix. Le plus souvent, on rencontre des mines et des munitions non explosées dans les zones ayant connu des combats violents à un certain moment dans le passé. Cependant, on trouve parfois également des mines dans des zones sans combats, placées dans l'intention délibérée d'atteindre les civils.

31. Un certain nombre de précautions peuvent être prises pour se prémunir contre le souffle des explosions de mines, parmi lesquelles l'utilisation de protections pare-souffle dans les véhicules. L'efficacité de ces précautions dépendra des types de mines utilisées, et du poids des véhicules. Elles n'apportent que rarement une protection complète, et en règle générale il conviendra de suspendre les opérations dans les zones où l'on connaît la présence de mines.

## 9. L'entretien des véhicules

32. Les véhicules sont les premiers moyens de sécurité dont disposent les HRO. Ils permettent au personnel d'abandonner immédiatement les situations de danger sans dépendre de l'aide de quiconque. Ce sont également le premier moyen permettant au HRO de se déplacer à travers le pays.

33. Un aspect central de la sécurité des HRO est celui de l'entretien et de la protection des véhicules qui leur sont affectés. En principe, cet entretien devrait être assuré par des mécaniciens professionnels, mais il existe un certain nombre de précautions fondamentales que devra prendre chaque HRO à qui est affecté un véhicule.

34. Même lorsqu'est employé un chauffeur local, les HRO vérifieront eux-mêmes *les niveaux d'huile et d'eau* du moteur, ainsi que celui du *carburant*. Dans la mesure du possible, on maintiendra le plein de carburant, et les véhicules seront munis de bidons de carburant supplémentaires. On vérifiera les phares, ainsi que l'état des pneus. Tout véhicule sera muni au moins d'une roue de secours, et de préférence de deux, ainsi que de l'équipement nécessaire pour les remplacer. Tout HRO saura remplacer lui-même une roue. Et tout véhicule devra être muni d'une carte des principales routes de la région.

## 10. La conduite automobile

35. Autant de HRO que possible **sauront conduire**, de façon à pouvoir apporter leur assistance en cas d'urgence. Tout HRO conduisant un véhicule de l'ONU sera assuré de posséder les documents requis, comme un permis de conduire des Nations Unies, l'autorisant à utiliser le véhicule. En conduisant, on respectera rigoureusement les limites de vitesse autorisées dans le pays.

36. Les missions de terrain pourront se dérouler dans des régions aux routes en très mauvais état, et sans éclairage nocturne. Par exemple, les chaussées seront inégales, et comporter des nids-de-poule et des fissures; la signalétique pourra être défailante (virages, chutes de pierres, verglas). Une grande partie de la conduite s'exercera sur des pistes sans revêtement artificiel. On formera les HRO à l'utilisation de véhicules à quatre roues motrices et de leurs boîtes de vitesses, ainsi qu'à la façon de conduire sur les divers types de chaussées et dans diverses conditions atmosphériques (sec et poussiéreux, très humide et boueux, neige, etc.).

37. Il est important de savoir que d'autres conducteurs dans la région risquent de ne jamais avoir eu de formation institutionnelle à la conduite. Ils ne connaîtront peut-être pas le code de la route, ni aucune autre norme employée dans d'autres pays. En outre, les autres véhicules sur la route pourront être en très mauvais état, avec des clignotants, des essuie-glaces et des freins défailants. Aussi les HRO seront-ils prudents à l'égard des autres véhicules sur la route.

38. Notamment dans de nombreux pays en développement, les piétons sont obligés de prendre la route pour se rendre à pied d'un endroit à l'autre. La plupart n'auront jamais conduit eux-mêmes un véhicule, n'auront pas conscience des difficultés que peuvent rencontrer les conducteurs à les voir, et ne prennent donc pas les précautions nécessaires. Lorsque l'on conduit sur une route où marchent de nombreux piétons, il est souvent dangereux de rouler immédiatement derrière un autre véhicule : les piétons n'entendent que le bruit du premier véhicule, qui couvrira celui du second, et ils regagneront la chaussée dès le passage du premier.

39. Les HRO seront très prudents au volant. Les autres conducteurs et les piétons peuvent se montrer totalement imprévisibles, et les accidents surviennent très vite.

## 11. L'habillement et le comportement général

40. On a pu constater des incidents mettant en jeu la sécurité lorsque le HRO agit d'une manière qui choque la population locale. Souvent non intentionnels, de tels incidents peuvent être évités si l'on prête une attention suffisante à la situation locale. Par exemple, certains pays peuvent poser des contraintes sur l'habillement, pour des raisons religieuses ou autres. Ces contraintes s'appliquent en général avec moins de rigueur aux étrangers qu'aux nationaux; cependant, les HRO feront en sorte de toujours respecter les règles minimales. Il sera important de leur fournir des directives concernant les coutumes locales ainsi que les choses à faire et celles à éviter. Par exemple, les photographies sont fréquemment un sujet sensible : les membres du personnel s'abstiendront de prendre des photographies, pour quelque raison que ce soit, devant des bâtiments gouvernementaux, aéroports, ponts, postes frontières, installations militaires, ou de militaires et de leurs véhicules.

## 12. Les limites aux déplacements

41. Dans le cadre d'une situation de sécurité changeante, la direction de la mission pourra décider d'imposer certaines restrictions aux déplacements. De façon classique, ces restrictions conduiront à limiter les déplacements **de nuit**, et exigeront que les HRO se déplacent **à deux**. Dans certaines circonstances, il pourra être nécessaire que les véhicules se déplacent **en convois**. Le réseau de communications radio de la mission pourra permettre de mettre en place un système de contrôle des entrées-sorties, dans lequel tout HRO quittant un lieu pour un autre devra informer l'opérateur radio du moment de leur départ vers une destination déterminée, et du moment de leur arrivée. Il est ainsi possible de suivre les mouvements du HRO et de savoir où il se trouve. En règle générale, tout fonctionnaire affecté à des bureaux locaux fera toujours en sorte que ses collègues du bureau sachent en tout temps où il se trouve.

## 13. Les plans d'urgence, savoir où se rendre

42. Tout HRO saura que faire en cas d'aggravation de la situation de sécurité. Il sera notamment remis au personnel une liste de **divers lieux où se rendre** sur un signal donné. Il importe que tout plan d'urgence prévoie plusieurs possibilités pour les HRO, pour le cas où un trajet particulier serait inutilisable. Les HRO feront en sorte de connaître les trajets vers ces lieux, notamment dans le noir.

43. Les but essentiel de tout plan d'urgence consiste à éloigner le personnel aussi rapidement que possible des situations où leur vie est menacée. Fréquemment, ces plans d'évacuation prévoient de tenter de franchir une frontière internationale pour quitter le pays, ou de se rassembler dans l'un de divers points du pays où la sécurité peut être assurée, tel qu'un aéroport.

44. Les plans visant les urgences imprévues seront définis par la direction de la mission et le fonctionnaire chargé de la sécurité, et seront en général élaborés en étroite collaboration avec les autres missions humanitaires de la région.

## 14. La santé

45. Il existe un certain nombre de précautions possibles à l'égard de la sécurité sanitaire. Au début d'une mission, l'évaluation de ses besoins devra prévoir les besoins médicaux du personnel, et **identifier les établissements médicaux disponibles dans la région** (médecins, hôpitaux). S'ils ne sont pas satisfaisants, des dispositions seront prises en vue d'évacuations médicales en cas d'urgence, assurant au personnel un transport par avion vers un autre pays disposant d'installations plus appropriées.



46. Les HRO vérifieront qu'ils ont reçu les divers vaccins nécessaires dans la région, et que ceux (comme contre l'hépatite) qui exigent plusieurs injections sur une période de plusieurs mois, sont à jour. De nombreux pays du monde connaissent des problèmes de paludisme, et le personnel prendra un traitement préventif, au moins pendant les premiers mois suivant son arrivée. On sera informé quant à la possibilité de consommer l'eau du robinet et à la propreté des produits frais vendus localement.

47. Tout HRO recevra des **directives écrites sur les maladies prévalentes** et les autres risques pour la santé dans la région. Ils éviteront les risques inutiles, par exemple les maladies sexuellement transmissibles comme le SIDA. On leur expliquera comment reconnaître les symptômes de ces maladies, chez eux-mêmes ou chez leurs collègues, ainsi que des démarches à entreprendre en cas d'urgence. Par exemple, la malaria cérébrale, qui n'est pas exceptionnelle en Afrique de l'Est, peut être mortelle en 48 heures si elle n'est pas traitée dès le premier jour. Des maladies et accidents consécutifs au stress psychologique peuvent intervenir au cours des missions de terrain, et le personnel devra savoir reconnaître les premiers signes de cet état.

48. Il est fortement recommandé que les membres de la mission de terrain reçoivent une **formation aux premiers soins** correspondant aux conditions de sécurité dans lesquelles ils vont travailler. Tout bureau local et tout véhicule sera muni d'une **trousse médicale**, et les HRO seront au courant de son contenu.

## 15. Les biens

### *a. Les biens personnels*

49. Les membres du personnel de l'ONU sont assurés pour leurs biens personnels contre le vol et les dommages, et ils s'informeront auprès du fonctionnaire de la mission chargé de l'administration sur les détails de la **couverture** dont ils bénéficient. Ces informations sont importantes, dans la mesure où la police d'assurance peut comporter un certain nombre de clauses d'exclusion (voir ci-dessous).

50. On prendra soin d'enfermer à clé tout objet de valeur (appareils photographiques, magnétophones, ordinateurs, etc.) dont on ne se sert pas. Ces objets ne seront pas laissés dans un véhicule, car les serrures de voitures se forcent aisément. Et l'on en fera un usage discret, ainsi que de son argent liquide, en partie pour éviter de heurter la sensibilité des populations locales, qui peuvent avoir du mal à les supporter, et en partie pour éviter d'attirer les voleurs. Tout véhicule sera stationné dans les lieux les plus sûrs possibles, voire placé sous surveillance.

51. En cas d'évacuation d'urgence, il pourra être demandé aux membres du personnel d'abandonner la plupart de leurs biens. Pour faciliter par la suite les demandes

d'indemnisations, chaque membre du personnel aura à compléter un formulaire d'inventaire de ses effets personnels (on en trouvera un exemple à l'**Annexe 2 "Inventaire des effets personnels"**). Cet inventaire sera adressé au siège de l'Organisation, à Genève ou New York.

*b. Les biens des Nations Unies*

52. Les HRO se verront confier l'utilisation de biens appartenant aux Nations Unies. Tout particulièrement, ils auront à utiliser des véhicules et des ordinateurs portables de l'ONU. La mission vérifiera que ces biens soient régulièrement assurés contre le vol et les dommages. La police d'assurance de l'ONU prévoit que l'administration de la mission doit procéder à l'évaluation d'une possible **négligence** de la part de la personne utilisant les équipements. Il existe plusieurs niveaux de négligence, et chacun prévoit que la personne considérée comme responsable soit redevable d'un montant plafonné. Dans le cas d'un véhicule volé ou endommagé, par exemple, ce montant peut atteindre 10.000 \$. Toujours par exemple, la négligence peut être reconnue si le véhicule a été volé après l'heure d'un couvre-feu des Nations Unies, ou pour des activités non liées au travail. Dans certains contextes, il peut être fortement déconseillé d'utiliser des véhicules de l'ONU la nuit pour des activités sociales non liées à son travail.

53. À son arrivée au sein de la mission, les HRO seront informés des règles spécifiques appliquées à l'évaluation des négligences. En tout état de cause, apportera ses meilleurs soins à l'utilisation et à l'entretien de tout bien de l'ONU. En effet, en dehors des questions de responsabilité, il faudra parfois du temps avant de pouvoir remplacer l'équipement volé ou endommagé, et le travail des HRO en souffrira.

16 Note finale

54. On la vu plus haut, il est de la **responsabilité du HRO de respecter les consignes de sécurité**, de se tenir au courant de la situation de la sécurité, et d'exercer jugement éclairé et prudence.

## **Annexe 1 au Chapitre 24 - Formulaire de données personnelles des Nations Unies**

Veillez compléter ce formulaire immédiatement, et le retourner au Chef de mission pour transmission au Fonctionnaire désigné.

Merci.

1. Nom :
2. Agence :
3. Laissez-passer N° : Date d'expiration :  
Passeport national N° Date d'expiration :
4. Nationalité :
5. Groupe sanguin : Rhésus :
6. État ou besoins médicaux inhabituels, allergies :
7. Personne à prévenir en cas d'urgence :  
Nom :  
Adresse :  
Téléphone :
8. Adresse dans le pays :  
Hotel, résidence :
9. Indications permettant de situer cet emplacement :
10. Date d'arrivée :
11. Date prévue de départ :
12. J'informerai le Fonctionnaire désigné de tout changement d'adresse ou de téléphone pendant mon séjour dans le pays.

Signature :

Date :

Lieu :

## **Annexe 2 au Chapitre 24 - Inventaire des effets personnels**

Nom :

Identification :

Téléphone (bureau) :

Signal d'appel :

Zone :

Adresse de résidence :

Nom de l'hôtel / Numéro de chambre :

Note : Tout fonctionnaire désireux de contracter une assurance pour ses effets personnels, y compris une automobile, peut le faire en contactant :

Eebert L. Jumism & Co  
100 Executive Drive  
West Orange, N.J. 07052 USA

### **Inventaires des meubles, effets ménagers, automobiles et objets de valeur**

Note : Prière de compléter ce formulaire dans l'ordre suivant :

#### **A. MOBILIER ET EFFETS MÉNAGERS DANS LES PIÈCES SUIVANTES :**

- |                   |              |              |
|-------------------|--------------|--------------|
| 1. Salon          | 5. Chambre 3 | 9. Buanderie |
| 2. Salle à manger | 6. Chambre 4 | 10. Balcon   |
| 3. Chambre 1      | 7. Bureau    | 11. Autres   |
| 4. Chambre 2      | 8. Cuisine   | 12. Garage   |

#### **B. AUTOMOBILE(S)**

#### **C. OBJETS DE VALEUR**

#### **D. VÊTEMENTS**

Nom :

Titre des fonctions :

Adresse :

Prise de fonctions ONU :

Grade/échelon :

Date de l'inventaire :

Description des objets

Lieu d'achat

Date d'achat

Coût d'achat (dans la monnaie de l'achat)

Coût en monnaie locale

\$ US

# BIBLIOGRAPHIE

## *Monitoring/Documents de formation*

Araldsen, Hege and Øyvind W. Thiis, *Manual on Human Rights Monitoring* (Norwegian Institute of Human Rights, 1997).

Goodwin-Gill, Guy, *International Law of Disasters and Armed Conflict* (Department of Humanitarian Affairs, 1996).

International Human Rights Internship Program, *Exchanging Human Rights Experience: A Handbook for Practical Training* (1994).

Lester B. Pearson Canadian International Peacekeeping Training Centre, *Human Rights Case Studies* (1996).

National Coalition for Haitian Rights, *Training for Haitian Human Rights Monitors* (1996).

Peace Corps, *Volunteer Handbook* (1992).

Storti, Craig, *A Few Minor Adjustments: a Handbook for Volunteers* (1992).

Storti, Craig, *On the Home Front: A Handbook for the Families of Volunteers* (1994).

Swennenhuis, Raymond, *Handbook for Helsinki Committees, A Guide in Monitoring and Promoting Human Rights, and NGO Management* (1995).

United Nations, *AIDS and HIV Infection: Information for United Nations Employees and Their Families* (1995).

United Nations, *Human Rights and Law Enforcement, a Manual on Human Training for the Police* (High Commissioner for Human Rights/Centre for Human Rights, Professional Training Series No. 5, 1997).

United Nations, *Role of the Police in a Democratic Society* (1996).

United Nations Department of Peace-keeping Operations, *United Nations Stress Management Booklet* (1995).

United Nations Department of Peace-Keeping Operations/Office of Planning & Support/Training Unit, *Peace-keeping Handbook for Junior Ranks* (1994).

United Nations High Commissioner for Human Rights, *Field Guide for International Police Task Force Monitors of the Peace Implementation Operation in Bosnia and Herzegovina and CIVPOL Officers of the United Nations Transitional Administration in Eastern Slavonia, Human Rights and Law Enforcement, International Standards and Guidelines for Monitoring, Training and Advice*, UN Doc. HR/PUB/96/1 (1996).

United Nations High Commissioner for Human Rights/Centre for Human Rights, *Human Rights, Peacekeeping and Law Enforcement, A Trainers' Guide on Human Rights for CIVPOL Monitors* (1996).

United Nations High Commissioner for Refugees, *Guidelines on the Protection of Refugee Women* (1991).

United Nations High Commissioner for Refugees, *Interviewing Applicants for Refugee Status* (1995).

United Nations High Commissioner for Refugees, *Returnee Monitoring, Training Course Materials* (1996).

United Nations High Commissioner for Refugees, *Sexual Violence against Refugees, Guidelines on Prevention and Response* (1995).

United Nations High Commissioner for Refugees, *A UNHCR Guide to Women's Rights Awareness Training* (1995).

United Nations High Commissioner for Refugees, *Voluntary Repatriation: International Protection* (1996).

United Nations High Commissioner for Refugees, *Voluntary Repatriation, Training Module* (1993).

## *L'ONU et le monitoring*

African Rights, *Humanitarianism Unbound?: Current dilemmas facing multi-mandate relief operations in political emergencies* (1994).

African Rights, *Somalia: Human Rights Abuses by the United Nations Forces* (1993).

African Rights, *A Waste of Hope: The United Nations Human Rights Field Operation* (1995).

Åhlén, Eva, et al., *Protection and Promotion of Children's Rights in the Field, a handbook for field officers* (undated 1996).

Amnesty International, *Bosnia-Herzegovina, The international community's responsibility to ensure human rights*, AI Index: EUR 63/15/96 (1996).

Amnesty International, *Peace-keeping and human rights*, AI Index: IOR 40/01/94 (1994).

Arakelian, Armineh, *Rapport de Fin de Mission* (Responsable de la Section Promotion des Droits de L'Homme, Unité Juridique, Rwanda) (1996).

Beattie, Clayton, "The International Peace Academy and the Development of Training for Peacekeepers", in Henry Wiseman ed., *Peacekeeping Appraisals and Proposals* (1983).

Blechmann, M. and J. M. Vaccaro, *Training for Peacekeeping: The United Nations' Role* (1994).

United Nations High Commissioner for Human Rights/Centre for Human Rights, *Report on the Conduct of Training Courses on Human Rights Monitoring and Law Enforcement for Civilian Police Monitors of the United Nations Transitional Authority in Eastern Slavonia, 26 August — 12 October 1996* (1996).

United Nations High Commissioner for Human Rights/Centre for Human Rights, *Report on the Conduct of Training Courses on Human Rights Monitoring and Law Enforcement for IPTF Monitors of the United Nations Mission in Bosnia and Herzegovina, 13 May — 02 August 1996* (1996).

Carrai, Barbara, Claudia Querner, and Steve Tulliu, *Civilian Peacekeeping Training and Civil Military Interactions* (1997).

European Commission, *Report on European Commission Human Rights Identification Mission to Cambodia* (1993).

Ewald, Jonas and Håkan Thörn, *Peace Monitoring in South Africa* (1994).

Farer, Tom, *Intervention in Unnatural Humanitarian Emergencies; Lessons of the First Phase*, 18 *Human Rights Q.* 1 (No. 1, 1996)

Golub, Stephen, *Strengthening Human Rights Monitoring Missions: An options paper prepared for the Office of Transition Initiatives, Bureau for Humanitarian Responses, United States Agency for International Development* (1995).

Human Rights Watch, *The Lost Agenda: Human Rights and U.N. Field Operations* (1993).

Human Rights Watch Middle East, *Western Sahara: Keeping it Secret: the United Nations Operation in the Western Sahara* (1995).

International Civilian Mission in Haiti — UN/OAS (MICIVIH), *Manuel d’Haïti* (1993).

Kenny, Karen, *Towards Effective Training for Field Human Rights Tasks* (1996).

LaRose-Edwards, Paul, *Human Rights Principles and Practice in United Nations Field Operations* (1995).

LaRose-Edwards, Paul, *Human Rights Standby, Canadian Standby Arrangement to Enhance UN Rapid Reaction in the Field of Human Rights and Democracy* (1996).

LaRose-Edwards, Paul, *UN Human Rights Operations: Principles & Practice in United Nations Field Operations* (1996).

Lawyers Committee for Human Rights, *Haiti: Learning the Hard Way, the UN/OAS human rights monitoring operation in Haiti 1993-94* (1995).

Lawyers Committee for Human Rights, *Improvising History: A Critical Evaluation of the United Nations Observer Mission in El Salvador* (1995).

Morrison, Alex ed., *The Changing Face of Peacekeeping* (1993).

Mukhtyar, Madhuri, *Human Rights Training for Peacekeepers* (1995).

O’Neill, William G, *Human Rights Monitoring vs. Political Expediency: the Experience of the OAS/UN Mission in Haiti*, in 8 *Harvard Human Rights Journal* 101 (1995).

Pendergast, John, *Frontline Diplomacy, Humanitarian Aid and Conflict in Africa* (1996).

Rikhye, Indar and Kjell Skjelsbaek, *The United Nations and Peacekeeping, Results, Limitations, and Prospects: The Lessons of Forty Years of Experience* (1990).

Tiihonen, Ilkka, *Upgrading Pre-Deployment Training for UN Peace Operations* (1997).

United Nations, *An Agenda for Peace: Preventive Diplomacy, Peace-Making and Peace-Keeping*, UN Doc. A/47/277, S/24111 (1992).

United Nations, *The Blue Helmets: A Review of United Nations Peace-Keeping* (1990).

United Nations, *Guidelines for UN Forces Regarding Respect for International Humanitarian Law* (draft, 1998).

United Nations, *Recommendations made by the Special Representative of the Secretary-General for human rights in Cambodia, Mr. Michael Kirby, on matters within his mandate*, UN Doc. A/50/681 (Sept. 1995).

United Nations, *Report on Standards of Conduct in the International Civil Service* (1954).

United Nations, *Staff Rules, Rules 301.1 to 312.6 Governing Appointments for Service of a Limited Duration*, UN Doc. ST/SGB/Staff Rules/3/Rev.5 (1994).

United Nations, *Supplement to Agenda for Peace*, UN Doc. A/50/60, S/1995/1 (1995).

United Nations Centre for Human Rights, *Ethiopia: Report of the Expert Mission to Advise the Special Prosecutor’s Office* (11-16 July 1994).

United Nations Centre for Human Rights, *Report of the Human Rights Training Programme for the Civilian Police Component of the United Nations Operation in Mozambique* (1994).

United Nations Centre for Human Rights, *Human Rights Trainers Guide* (1995).

United Nations High Commissioner for Human Rights/Centre for Human Rights, *Field Guide for OSCE and United Nations human rights monitors of the Peace Implementation Operation in Bosnia and Herzegovina — Monitoring Human Rights* (1996).

United Nations Department of Peace-keeping Operations, *General Guidelines for Peace-Keeping Operations* (1995).

Human Rights Field Operation in Rwanda, *HRFOR Field Guidance* (1996).

United Nations Mission for the Verification of Human Rights and Compliance with the Commitments of the Comprehensive Agreement on Human Rights in Guatemala (MINUGUA), *Manuel de Vérification* (1994).

United Nations Mission for the Verification of Human Rights and Compliance with the Commitments of the Comprehensive Agreement on Human Rights in Guatemala (MINUGUA), *The Situation in Central America*, UN Doc. A/49/856 (1995) (first report of the Director of MINUGUA).

United Nations Observer Mission for El Salvador (ONUSAL), *La Guía Metodológica para el Trabajo de la División de Derechos Humanos de la Misión de Observadores de las Naciones Unidas para El Salvador* (*Guidelines for the Work of the Human Rights Division of the United Nations Observer Mission for El Salvador (ONUSAL)*) (1992).

von Meijenfeldt, Roel, *At the Frontline for Human Rights, Final Report, Evaluation of European Union participation in the Human Rights Field Operation in Rwanda of the United Nations High Commissioner for Human Rights* (1995).

Weller, M., ed., *Regional Peace-Keeping and International Enforcement: The Liberian Crisis* (1994).

Wolfson, Steven and Neill Wright, *A UNHCR Handbook for the Military on Humanitarian Operations* (1995).

## *Normes internationales du droit humanitaire*

Abi-Saab, Rosemary, “The “General Principles” of humanitarian law according to the International Court of Justice”, 259 *International Review of the Red Cross* 367 (1987).

Gasser, Hans-Peter, *International Humanitarian Law, An Introduction* (1993).

International Committee of the Red Cross and Henry Dunant Institute eds., *Bibliography of International Humanitarian Law Applicable in Armed Conflicts* (1987).

Sandoz, Yves, Christophe Swinarski & Bruno Zimmerman, *Commentary on the Additional Protocols to the Geneva Conventions of 12 August 1949* (1987).

Pictet, Jean S., *Commentary on the Four Geneva Conventions of 1949* (1952-1960).

Roberts, Adam & Richard Guelff eds., *Documents on the Laws of War* (2d ed. 1989).



Schindler, Dietrich & Jiri Toman eds., *The Laws of Armed Conflicts: A Collection of Conventions,, Resolutions and Other Documents* (3d rev. ed. 1988).

Veuthey, Michel, “Implementation and Enforcement of Humanitarian Law and Human Rights Law in Non-International Armed Conflicts: The Role of the International Committee of the Red Cross”, 33 *American University Law Rev.* 83 (1983).

Weissbrodt, David., “The Role of International Organizations in the Implementation of Human Rights and Humanitarian Law in Situations of Armed Conflict”, 21 *Vanderbilt Journal of Transnational Law* 313 (1988).

### *L'établissement des faits en général*

Beyer, Gregg, “Human Rights Monitoring”. in Rupesinghe, Kumar, Kuroda, Michiko eds., *Early Warning and Conflict Resolution* (1992).

Dueck, Judith, et al., *HURIDOCS Standard Formats: A Tool for Documenting Human Rights Violations* (1993).

English, Kathryn, and Adam Stapleton, *The Human Rights Handbook: A Practical Guide to Monitoring Human Rights* (1995).

Franco, Leonardo, *Human Rights Verification in the Context of Peace: The UN Experience in Guatemala* (1996).

International Women’s Rights Action Watch, *Assessing the Status of Women* (2d ed. 1996).

Jongman, Albert J. and Alex P. Schmid, *Monitoring Human Rights: Manual for Assessing Country Performance* (1995).

Lillich, Richard B. ed., *Fact-Finding Before International Tribunals* (1992).

Orentlicher, Diane, “Bearing Witness: The Art and Science of Human Rights Fact-Finding”, 3 *Harvard Human Rights Journal* 83 (1990).

Paul, Diane, *Beyond Monitoring and Reporting, Strategies for the Field-level Protection of Civilians Under Threat* (Jacob Blaustein Institute for Human Rights and the Center for the Study of Societies in Crisis, 1996).

Paul, Diane, *The Role of Non-Governmental Organizations in the Protection of Civilians Under Threat: Practical Considerations* (Jacob Blaustein Institute for Human Rights and the Center for the Study of Societies in Crisis, 1996).

Ramcharan, Bertie G., *International Law and Fact-Finding in the Field of Human Rights* (1982).

Rasmussen, et al., “The Medical Component of Fact-Finding Missions”, in *Danish Medical Bulletin* 371 (1990).

Ravindran, D.J., Manuel Guzman, and Babes Ignacio eds., *Handbook on Fact-finding and Documentation of Human Rights Violations* (1993).

Reiter, Randy B., M. V. Zunsunegui, and Jose Quiroga, “Guidelines for Field Reporting of Basic Human Rights Violations”, 8 *Human Rights Quarterly* 628 (No. 4, 1986).

Stormorken, Bjorn, *HURIDOCS Standard Formats for the Recording and Exchange of Information on Human Rights* (1985).

United Nations, *Guidelines for the Conduct of United Nations Inquiries into Allegations of Massacres* (1995).

United Nations, *Manual on the Effective Prevention and Investigation of Extra-Legal, Arbitrary and Summary Executions* (1991).

Weissbrodt, David, "International Factfinding in Regard to Torture", *57 Nordic Journal of International Law* 151 (1988).

Weissbrodt, David and James McCarthy, "Fact-Finding by International Nongovernmental Human Rights Organizations", in *22 Virginia Journal of International Law* 1 (1981).

## *L'entretien*

Physicians for Human Rights, *Medical Testimony on Victims of Torture: A Physician's Guide to Political Asylum Cases* (1991).

Randall, Glenn and Ellen Lutz, *Serving Survivors of Torture: A Practical Manual for Health Professionals and Other Service Providers* (1991).

Stover, Eric and Elena Nightengale, *The Breaking of Bodies and Minds: Torture, Psychiatric Abuse, and the Health Professions* (1985).

UNHCR, *Training Module: Interpreting in a Refugee Context* (1993).

UNHCR, *Training Module: Interviewing Applicants for Refugee Status* (1994).

## *Les visites aux personnes détenues et le monitoring de l'administration de la justice*

Alderson, J., *Human Rights and the Police* (Council of Europe, Strasbourg, 1984).

Association for the Prevention of Torture, *Guidelines for Investigations about the Conditions and the Treatment in Places where People are Detained and Deprived of their Liberty* (1994).

*Basic Principles on the Role of Lawyers*, Eighth United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, Havana, 27 August to 7 September 1990, UN Doc. A/CONF.144/28/Rev.1 at 118 (1990).

*Basic Principles on the Use of Force and Firearms by Law Enforcement Officials*, Eighth United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, Havana, 27 August to 7 September 1990, (1990).

*Basic Principles for the Treatment of Prisoners*, G.A. res. 45/111, annex, 45 UN GAOR Supp. (No. 49A) at 200, UN Doc. A/45/49 (1990).

*Body of Principles for the Protection of All Persons under Any Form of Detention or Imprisonment*, G.A. res. 43/173, annex, 43 UN GAOR Supp. (No. 49) at 298, UN Doc. A/43/49 (1988).

*Code of Conduct for Law Enforcement Officials*, G.A. res. 34/169, annex, 34 UN GAOR (No. 46) at 186, UN Doc. A/34/46 (1979).

Compendium of U.N. Standards and Norms in Crime Prevention and Criminal Justice, UN Doc. St/CSDHA/16 (1992).

Consolidated List of the Secretary-General of provisions in the various United Nations standards relating to human rights in the administration of justice, UN Doc. E/CN.4/Sub.2/1991/26 (1991).

*Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment*, G.A. res. 39/46, annex, 39 UN GAOR Supp. (No. 51) at 197, UN Doc. A/39/51 (1984), entered into force June 26, 1987.

Daudin, Pascal & Hernán Reyes, “How visits by the ICRC can help prisoners cope with the effects of traumatic stress”, in *International Responses to Traumatic Stress* (1996).  
*Declaration on the Protection of All Persons from Enforced Disappearances*, G.A. res. 47/133, 47 UN GAOR Supp. (No. 49) at 207, UN Doc. A/47/49 (1992).

European Committee for Prevention of Torture and Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (ECPT), *Health Care Services in Prisons*, extract from ECPT, Third Report (1993).

European Prison Rules, *Council of Europe Recommendation No. R (87) 3* (1987).

*Guidelines for Coordination in the Field Between International Committee of the Red Cross Delegates and Field Officers of the Human Rights Field Operation in Rwanda with regard to Visits to Persons Deprived of their Freedom in Rwanda* (1996).

Human Rights Watch, *Global Report on Prisons 291-97* (1993) (Questionnaire for Prison Visits).

Morgan, Rod & Malcolm Evans, “Inspecting Prisons, The View from Strasbourg”, 34 *British J. Criminology* 141 (1994).

O’Neill, William G., *Monitoring the Administration of Justice*, in Hege Araldsen and Øyvind W. Thiis, *Manual on Human Rights Monitoring* ch. 7 (Norwegian Institute of Human Rights 1997).

*Principles on the Effective Prevention and Investigation of Extra-Legal, Arbitrary and Summary Executions*, E.S.C. res. 1989/65, annex, 1989 UN ESCOR Supp. (No. 1) at 52, UN Doc. E/1989/89 (1989).

Prison Reform International, *Making Standards Work, an international handbook on good prison practice* (1995).

Reyes, Hernán, *ICRC Visits to “political” prisoners, How they work, What they accomplish* (1992).

Reyes, Hernán, “Visits to prisoners”, 3 *Torture* 58 (1993).

Reyes, Hernán & Rémi Russbach, “Le rôle du médecin dans les visites du CICR aux prisonniers”, 284 *International Review of the Red Cross* 497 (1991).

Rodley, Nigel, *The Treatment of Prisoners under International Law* (1987).

Rutherford, A., *Prisons and the Process of Justice* (1984).

Rzeplinski, Andrezej, “Monitoring Prison Conditions”, in Swennenhuis, Raymond, *Handbook for Helsinki Committees, A Guide in Monitoring and Promoting Human Rights, and NGO Management* 5.2 (1995).

Sorensen, Bent, *Guidelines for visits to prisons* (1996).

*Standard Minimum Rules for the Administration of Juvenile Justice* (“The Beijing Rules”), G.A. res. 40/33, annex, 40 UN GAOR Supp. (No. 53) at 207, UN Doc. A/40/53 (1985).

*Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners*, adopted Aug. 30, 1955 by the First United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, UN Doc. A/CONF/611, annex I, E.S.C. res. 663C, 24 UN ESCOR Supp. (No. 1) at 11, UN Doc. E/3048 (1957), amended E.S.C. res. 2076, 62 UN ESCOR Supp. (No. 1) at 35, UN Doc. E/5988 (1977).

United Nations, *Analysis of the Haitian Justice System with Recommendations to Improve the Administration of Justice in Haiti: A Report by the Working Group on the Haitian Justice System of the OAS/UN International Civilian Mission to Haiti* (1994).

United Nations, *Human Rights and Law Enforcement, a Manual on Human Rights for the Police* (High Commissioner for Human Rights/Centre for Human Rights, Professional Training Series No. 5, 1997).

United Nations, *Human Rights in the Administration of Justice, a Manual on Human Rights for Judges and Lawyers* (Office of the High Commissioner for Human Rights, Professional Training Series No. 10, (forthcoming)).

United Nations, *International Human Rights Standards for Law Enforcement, A Pocket Book on Human Rights for the Police* (High Commissioner for Human Rights/Centre for Human Rights, 1996).

*United Nations Standard Minimum Rules for Non-custodial Measures* (The Tokyo Rules), G.A. res. 45/110, annex, 45 UN GAOR Supp. (No. 49A) at 197, UN Doc. A/45/49 (1990).

*United Nations Rules for the Protection of Juveniles Deprived of their Liberty*, G.A. res. 45/113, annex, 45 U.N. GAOR Supp. (No. 49A) at 205, UN Doc. A/45/49 (1990).

United Nations Centre for Human Rights, *Human Rights and Pre-trial Detention*, UN Doc. HR/P/PT/3 (1994).

United Nations Crime Prevention and Criminal Justice Branch, *United Nations Criminal Justice Standards for Peacekeeping Police* (1994).

### *L’observation des procès*

Weissbrodt, David, “International Trial Observers”, 18 *Stanford Journal of International Law* 27 (1982).

### *L’observation des élections*

Garber, Larry, *Guidelines for International Election Observing* (1984).

Garber, Larry and Eric Bjornlund, *The New Democratic Frontier: a Country by Country Report on Elections in Central and Eastern Europe* (1992).

Goodwin-Gill, Guy S., *Free and Fair Elections: International Law and Practice* (1994).  
International Institute for Democracy and Electoral Assistance, *Evaluating Election Observation Missions: Lessons Learned from the Russian Elections of 1996* (1996).

International Institute for Democracy and Electoral Assistance, *Work in Progress* (1997).

United Nations Centre for Human Rights, *Human Rights and Elections*, UN Doc. HR/P/PT/2 (1994).

United Nations Centre for Human Rights, *Guidelines for Electoral Assistance, Monitoring and Observation — A Human Rights Checklist for Examination of Electoral Arrangements* (1995)

United Nations Transitional Authority for Cambodia (UNTAC), *United Nations Electoral Law for Cambodia, 1992* (1992).

## *La prévention et la résolution des conflits*

Berne, Eric, *Games People Play: the Psychology of Human Relationship* (1964).

Boulding, Kenneth E., “Organization and Conflict”, 1 *Journal of Conflict Resolution* 122-134 (1957).

Burton, John W., *Conflict and Communication: the use of Controlled Communication in International Relations* (London: Macmillan, 1969).

Diamond, Larry, *Promoting Democracy in the 1990s: A Report to the Carnegie Commission on Preventing Deadly Conflict* (1995).

Diller, Janelle M., *Handbook on Human Rights in Situations of Conflict* (Minnesota Advocates for Human Rights, 1997).

Deutsch, Morton, *The Resolution of Conflict: Constructive and Destructive Processes* (New Haven: Yale University Press, 1973).

Filley, Alan C., *Interpersonal Conflict Resolution* (Glenview, IL: Scott, Foresman, 1975).

Fisher, Roger et al., *Getting to Yes: Negotiating Agreement without Giving In* (2d ed. 1991).

Fisher, Roger ed., *International Conflict and Behavioral Science: the Craigville Papers* (New York: Basic Books, 1964).

Folger, Joseph P. & Tricia S. Jones eds., *New Directions in Mediation: Communication Research and Perspectives* (Thousand Oaks: Sage Publications, 1994).

Institute for Multi-Track Diplomacy, *Peace Builder Newsletter*.

Kappeler, Dietrich, “Gumboot Diplomacy, A New Task for Diplomats”, in Victor-Yves Ghebali and Dietrich Kappeler, *Multiple Aspects of International Relations* 343 (1995).

Last, David M., *Theory, Doctrine and Practice of Conflict De-Escalation in Peacekeeping Operations* (1997).

Lund, Michael, *Preventing Violent Conflicts: A Strategy for Preventive Diplomacy* (1996).

Ramcharan, Bertie G., *The International Law and Policy of Early Warning and Preventive Diplomacy: The Emerging Global Watch* (1991).

Veuthey, Michel, *The Contribution of International Humanitarian Law to the Restoration of Peace*, in Kevin M. Cahill ed., *A Framework for Survival: Health, Human Rights, and Humanitarian Assistance in Conflicts and Disasters* (1993).

Walton, Richard E., *Interpersonal Peacemaking: Confrontation and Third-party Consultations* (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969).

Weeks, Dudley, *The Eight Essential Steps to Conflict Resolution* (Los Angeles: J.P. Tarcher, 1992).

## *Divers*

Advisory Council on Peace and Security, *Innocence Lost: The Netherlands and UN Operations* (1996).

Alfredsson, Gudmundur and Göran Melander, *A Compilation of Minority Rights Standards* (1997).

Amnesty International, *Ethical Codes and Declarations Relevant to the Health Professions* (3rd rev. ed., 1994).

Article 19, *The Article 19 Freedom of Expression Manual* (1993).

Ball, Patrick, *Who Did What to Whom? Planning and Implementing a Large Scale Human Rights Data Project* (1996).

Cahill, Kevin M. ed., *A Framework for Survival: Health, Human Rights, and Humanitarian Assistance in Conflicts and Disasters* (1993).

Chapman, Audrey, “A “Violations Approach” for Monitoring the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights”, 18(1) *Human Rights Q.* 23 (1996).

Danida, *Lessons from the Rwanda Experience* (5 vols., 1996), see <http://www.ingenioeren.dk/danida/rwanda.html>

de Milliano, Jaques, *The MSF perspective on the need for cooperation between humanitarian organisations and human rights organisations* (1996).

Harvey, Philip, “Monitoring Mechanisms for International Agreements Respecting Economic and Social Human Rights”, 12 *Yale J. Int’l L.* 396 (1987).

Henkin, Alice ed., *Honoring Human Rights and Keeping the Peace* (Aspen Institute, 1995).

International Human Rights Internship Program, *Ripple in Still Water, Reflections by Activists on Local- and National-Level Work on Economic, Social and Cultural Rights* (1997).

*Johannesburg Principles on National Security, Freedom of Expression and Access to Information*, adopted at a conference convened by Article 19 on October 1, 1995.

Khan, Irene, *Report of the Consultation on Prevention, UNHCR* (1997).

Kritz, Neil ed., *Transitional Justice: How Emerging Democracies Reckon with Former Regimes* (1995),

Leckie, Scott, *When Push Comes to Shove, Forced Evictions and Human Rights* (1995).

Medecins Sans Frontieres, *Conference on the Cooperation between Humanitarian Organisations and Human Rights Organisations* (1996).

Oxfam, “Human Rights in development and relief work”, 1 *Oxfam Handbook of Development and Relief* 4 (1995).

Organization for Security and Co-operation in Europe, *Special Report: Musical Chairs, Property Problems in Bosnia and Herzegovina* (1996).

Ratner, Steven R., *The New UN Peacekeeping* (1995).

Roderick, Edie, *Medic Training Manual*.

Spirer, Herbert F. and Louise Spierer, *Data Analysis for Monitoring Human Rights* (1993).

UNHCR, *Handbook for Emergencies* (1982).

United Nations, *Informe Especial de Fortalecimiento Institucional* (MINUGUA, 1996).

United Nations, *Rules Governing Compensation for Members of Commissions, Committees or Similar Bodies in the Event of Death, Injury or Illness Attributable to Service with the United Nations*, UN Doc. ST/SGB/103/Rev. 1 (1980).

United Nations, *Human Rights — A Compilation of International Instruments — Universal Instruments* (1994)

United Nations, *Human Rights — A Compilation of International Instruments — Regional Instruments* (1997)

United Nations Department of Humanitarian Affairs (DHA), *ReliefWeb*,  
<http://www.reliefweb.int>

United Nations, Office of the Security Coordinator, *Security in the Field — Information for staff members of the United Nations system* (New York, 1998)