



Instructions permanentes (consignes révisées)

Évaluation des policiers hors unités constituées affectés à une mission

Approuvé par : Jean-Pierre Lacroix, Secrétaire général adjoint
aux opérations de paix
Atul Khare, Secrétaire général adjoint à l'appui
opérationnel

Date d'entrée en vigueur : 9 septembre 2019

Contact : Section de la sélection et du recrutement/PD/
OROLSI/DPO

Date de révision : 9 septembre 2022

page vide

**INSTRUCTIONS PERMANENTES DU DÉPARTEMENT
DES OPÉRATIONS DE PAIX/DÉPARTEMENT DE L'APPUI
OPÉRATIONNEL POUR L'ÉVALUATION DES POLICIERS* HORS
UNITÉS CONSTITUÉES AFFECTÉS À UNE MISSION**

Table des matières :

- A. Objet**
- B. Champ d'application**
- C. Contexte**
- D. Procédures d'évaluation de l'aptitude au service en mission**
- E. Termes et définitions**
- F. Références**
- G. Suivi et conformité**
- H. Service à contacter**
- I. Historique**

ANNEXES

- A. Filières de recrutement et profils des experts du Cadre d'orientation stratégique concernant le rôle de la police dans les opérations internationales de maintien de la paix des Nations Unies
- B. Définition d'emploi de l'instructeur chargé de l'évaluation de l'aptitude au service en mission
- C. Formulaire de présentation de candidature pour l'évaluation de l'aptitude au service en mission / Matrice de résultats
- D. Liste récapitulative des États Membres pour la préparation de l'évaluation
- E. Profils des experts par opération de maintien de la paix ou mission politique spéciale
- F. Équipe d'évaluation et d'aide à la sélection
- G. Modèle d'attestation d'un État Membre
- H. Modèle de déclaration sur l'honneur
- I. Calendrier type des activités de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection
- J. Grille d'évaluation du test de langue
- K. Entretien axé sur les compétences
- L. Évaluation des compétences en informatique
- M. Évaluation de l'aptitude à la conduite automobile
- N. Sujets proposés pour les séances d'information des candidats

***Dans le présent document, le masculin à valeur générique a parfois été utilisé à la seule fin d'alléger le texte : il renvoie aussi bien aux femmes qu'aux hommes.**

A. OBJET

1. Le présent document contient des directives et instructions dont la finalité est de permettre à la Division de la police du Département des opérations de paix des Nations Unies et aux composantes Police des opérations de maintien de la paix et des

missions politiques spéciales des Nations Unies d'évaluer les policiers hors unités constituées¹, les experts civils de la police² et autres types de personnels appelés à être déployés, au regard des exigences fixées par les présentes instructions relatives à l'affectation aux opérations de maintien de la paix, missions politiques spéciales et/ou autres missions. Les policiers hors unités constituées des Nations Unies et les experts civils de la police des Nations Unies peuvent exercer leurs fonctions à titre individuel ou au sein d'une équipe de police spécialisée³. Les présentes instructions permanentes indiquent également aux pays qui fournissent du personnel de police comment présélectionner et former des policiers hors unités constituées et des experts civils de la police.

B. CHAMP D'APPLICATION

2. Les présentes instructions permanentes s'appliquent à l'évaluation des policiers hors unités constituées, des experts civils de la police et d'autres types de personnels qui seront affectés à des opérations de maintien de la paix, à des missions de police spéciales et/ou à d'autres missions. Leur respect est obligatoire.
 3. Elles ne s'appliquent pas à l'évaluation des membres des unités de police constituées ni au recrutement de fonctionnaires des Nations Unies appelés à intégrer des composantes Police des opérations de maintien de la paix, des missions politiques spéciales et/ou d'autres missions⁴.
-

C. CONTEXTE

4. Les présentes instructions permanentes établissent des procédures d'évaluation claires et cohérentes qui permettent d'assurer efficacement la sélection des policiers hors unités constituées et des experts civils de la police en vue de leur affectation à des opérations de paix, missions politiques spéciales et/ou autres missions. Elles récapitulent tout d'abord les *conditions* requises pour servir dans des opérations de

¹ Aux fins des présentes instructions permanentes, un policier hors unité constituée désigne un agent qui sert dans la police ou tout service chargé de faire respecter la loi dans un État Membre.

² Aux fins des présentes instructions permanentes, un expert civil de la police désigne un membre du personnel civil de la police, d'un autre service chargé de faire respecter la loi ou d'une autre entité administrative d'un État Membre, qui possède des compétences dans des domaines qui relèvent ou non des responsabilités fondamentales de la police mais sont essentielles au fonctionnement de la police ou d'un autre service chargé de faire respecter la loi dans un État hôte. Ces experts font partie des effectifs de police autorisés lors d'une opération de paix et/ou d'une mission politique spéciale, mais n'exercent pas de pouvoirs de police. En fonction des besoins d'un pays, les experts civils peuvent être recrutés individuellement ou dans le cadre d'une équipe de police spécialisée.

³ Aux fins des présentes instructions permanentes, une équipe de police spécialisée est composée de policiers hors unités constituées des Nations Unies et/ou d'experts civils de la police des Nations Unies issus d'un ou plusieurs États Membres et possédant des compétences particulières pour renforcer une capacité spécifique de la police ou d'un autre service chargé de faire respecter la loi dans un État hôte. Ces compétences particulières peuvent concerner, par exemple, les violences sexuelles et sexistes, la police de proximité, le contrôle de la circulation, la criminalité organisée, ainsi que des responsabilités non essentielles en matière de maintien de l'ordre confiées à la police ou à un service chargé de faire respecter la loi dans un État hôte. Les lignes directrices du Département des opérations de paix sur les équipes de police spécialisées affectées à des opérations de paix des Nations Unies (à paraître) indiquent comment gérer les personnels composés de policiers et d'experts civils de la police déployés au sein d'équipes de police spécialisées.

⁴ Pour l'évaluation des unités de police constituées, voir Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Instructions permanentes (révisées) : Évaluation de la capacité opérationnelle des unités de police constituées qui seront affectées aux opérations de maintien de la paix et aux missions politiques spéciales des Nations Unies (DPKO/DFS 2017.9), 20 avril 2017.

maintien de la paix et missions politiques spéciales, et décrivent ensuite les préparatifs, le déroulement et le suivi d'une évaluation de l'aptitude au service en mission.

5. Ces instructions doivent être lues en parallèle avec d'autres documents d'orientation pertinents de l'ONU, en particulier le Cadre d'orientation stratégique concernant le rôle de la police dans les opérations internationales de maintien de la paix des Nations Unies, qui définit le fondement général sur lequel reposent les activités de police des Nations Unies et qui englobe notamment la Politique générale sur le rôle de la police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales⁵ ainsi que quatre directives subsidiaires traitant des quatre piliers d'une composante Police des Nations Unies : formation et renforcement des capacités de police, commandement de la police, opérations de police et administration de la police⁶. Parmi les autres documents d'orientation pertinents figurent la résolution 2185 (2014) du Conseil de sécurité sur la police des Nations Unies⁷, les instructions permanentes sur les procédures de sélection et de recrutement du personnel des Nations Unies affecté à la Division de la police, aux opérations de maintien de la paix et aux missions politiques spéciales⁸, ainsi que la circulaire du Secrétaire général de 2003 sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels et documents d'orientation connexes⁹.
6. La résolution 1325 (2000) du Conseil de sécurité, mais aussi d'autres textes, reconnaissent l'importance de la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix. La résolution 2242 (2015) du Conseil de sécurité demande que le nombre de femmes en uniforme soit doublé d'ici 2020. S'appuyant sur la stratégie du Secrétaire général sur la parité des sexes applicable à l'ensemble du système des Nations Unies, le Département des opérations de paix a élaboré une stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en tenue, qui assigne des objectifs clairs à la police des Nations Unies. La Division de la police met actuellement en œuvre un plan d'action en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin d'atteindre ces objectifs. D'ici 2025, au moins 25 % de l'ensemble des personnels de police hors unités constituées devraient être des femmes et ce pourcentage devrait passer à 30 % d'ici 2028. Le présent document donne des instructions et orientations quant à la manière de réaliser ces objectifs.
7. La résolution 2185 (2014) du Conseil de sécurité recommande de faire appel à des équipes de police spécialisées pour renforcer les capacités de police. Ces équipes

⁵ Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Politique générale sur le rôle de la police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, 1^{er} février 2014 (DPKO/DFS 2014.01).

⁶ Lignes directrices relatives à l'administration de la police (DPKO/DFS 2016.26), Principes directeurs sur le renforcement et le développement des capacités de la police (DPKO/DFS 2015.08), Lignes directrices relatives au commandement de la police (DPKO/DFS 2015.14) et Lignes directrices relatives aux opérations de police (DPKO/DFS 2015.15).

⁷ Résolution du Conseil de sécurité sur la police des Nations Unies, 20 novembre 2014 (S/RES/2185).

⁸ Département des opérations de maintien de la paix, *Standard Operating Procedure: Selection and Recruitment Procedures for United Nations Personnel at the Police Division, Peacekeeping Operations and Special Political Missions* (Instructions permanentes sur les procédures de sélection et de recrutement du personnel des Nations Unies affecté à la Division de la police, aux opérations de maintien de la paix et aux missions politiques spéciales), 25 mars 2011 (DPKO/PD/SOP/2011).

⁹ Circulaire du Secrétaire général sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), Assemblée générale, Responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies, 10 janvier 2019 (A/RES/73/196), Résolution 2272 (2016) du Conseil de sécurité, Assemblée générale, Stratégie globale d'aide et de soutien aux victimes d'actes d'exploitation ou d'agression sexuelle commis par des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté, 7 mars 2008 (A/RES/62/214).

sont composées de policiers hors unités constituées des Nations Unies et/ou d'experts civils de la police des Nations Unies issus d'un ou plusieurs États Membres et possédant des compétences particulières pour renforcer une capacité spécifique de la police ou d'un autre service chargé de faire respecter la loi dans un État hôte. Le présent document indique comment procéder à l'évaluation des policiers hors unités constituées et des experts civils de la police qui exerceront leurs fonctions à titre individuel ou au sein d'équipes de police spécialisées.

D. PROCÉDURES

D.1. RÉSUMÉ

8. Pour pouvoir participer à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale en tant que policiers hors unités constituées ou experts civils de la police des Nations Unies, les candidats présentés par les États Membres doivent satisfaire à des conditions minimales d'admissibilité, ainsi qu'à des critères de compétences, de comportement et de qualité du travail, et posséder les aptitudes requises pour la mission en question. Les candidats qui seront appelés, et donc autorisés, à utiliser une arme à feu dans le cadre d'une opération de maintien de la paix ou d'une mission politique spéciale doivent également satisfaire à des exigences relatives au maniement et au tir des armes à feu. Les conditions requises pour l'affectation à une mission sont détaillées aux paragraphes 19 à 40 ci-après.
9. La sélection des candidats s'effectue dans le cadre d'une évaluation de l'aptitude au service en mission. Cette évaluation est obligatoire et aucun candidat ne peut être affecté à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale sans s'y être soumis.
10. En règle générale, une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection procède à l'évaluation précitée dans un État Membre avant tout déploiement, et les États Membres sont vivement encouragés à solliciter la venue d'une telle équipe préalablement à tout déploiement. Le processus relatif à l'évaluation dans les États Membres est décrit en détail aux paragraphes 55 à 114 ci-après. À titre exceptionnel, l'évaluation des candidats peut se faire à leur arrivée dans une opération de maintien de la paix ou une mission politique spéciale, mais elle doit précéder leur prise de fonction. Une évaluation ne peut être effectuée en cours de mission qu'avec l'approbation de la composante Police du Département des opérations de paix. Ce type d'évaluation est expliqué aux paragraphes 119 à 125 ci-après.
11. Un candidat qui a participé à une évaluation dans un État Membre mais n'a pas été jugé apte au service en mission ne sera pas autorisé à être déployé et ne pourra donc être sélectionné lors d'une évaluation réalisée en cours de mission. Un candidat qui n'a pas participé à une évaluation dans un État Membre avant son arrivée dans une opération de maintien de la paix ou une mission politique spéciale et qui échoue à celle réalisée en cours de mission sera rapatrié aux frais de l'État Membre.
12. Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'un État Membre pour la réalisation d'une évaluation, la Section de la sélection et du recrutement de la Division de la police prend contact avec la Mission permanente de cet État et lui fait parvenir des documents d'orientation et modèles pertinents, ainsi que des informations sur les aptitudes requises pour la mission en question. Ces exigences peuvent concerner des policiers hors unités constituées, des experts civils de la police ou des équipes de police

spécialisées. La Section susmentionnée reste en contact étroit avec la Mission permanente tout au long du processus d'évaluation de l'aptitude au service en mission.

13. Les objectifs du plan d'action de la Division de la police en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sexes supposent que soient refusées les évaluations demandées par un État Membre proposant moins de 25 % de candidatures féminines, sauf autorisation exceptionnelle du chef de la Section de la sélection et du recrutement. L'État Membre concerné sera tenu d'expliquer pourquoi ce pourcentage de candidates n'est pas atteint et quels sont les efforts qu'il a engagés pour y parvenir lors d'une prochaine évaluation.
14. La Section peut, à la demande de l'État Membre, l'aider à organiser une formation préalable à l'évaluation afin de préparer les candidats. Seuls les instructeurs chargés des évaluations de l'aptitude au service en mission qui ont été habilités à cet effet par la Section sont autorisés à dispenser les formations. La Section donnera priorité aux formations réalisées dans les États Membres proposant le nombre requis de candidatures féminines.
15. Une fois la demande de réalisation d'une évaluation approuvée, la Section de la sélection et du recrutement déploie dans l'État Membre une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection. Au cours de l'évaluation, l'équipe examine les aptitudes linguistiques, l'aptitude à la conduite automobile, au maniement d'armes à feu et au tir, ainsi que les compétences en informatique, la connaissance des principes et normes des Nations Unies, des valeurs fondamentales qu'elles défendent, et les aptitudes requises pour la mission en question. L'État Membre fournira tous les compléments d'information nécessaires concernant l'âge, l'expérience professionnelle et l'intégrité professionnelle des candidats.
16. Avant de donner son accord définitif à une demande de déploiement auprès d'un État Membre, la Section de sélection et de recrutement prend en considération les aptitudes requises pour la mission en question, ainsi que le sexe et l'origine géographique des policiers hors unités constituées et des experts civils de la police de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale à laquelle il est envisagé d'affecter le candidat.
17. L'aptitude médicale est certifiée par le service médical compétent des Nations Unies après que l'État Membre a été informé de l'acceptation du ou des candidats et a fourni les documents médicaux requis.
18. Les policiers et experts qui ont été jugés aptes au service en mission par une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection dans leur pays d'origine ne seront pas réévalués au moment d'intégrer l'opération de maintien de la paix ou la mission politique spéciale. Ils devront cependant, sauf si un responsable certifié du parc auto des Nations Unies affecté à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale a fait partie de l'équipe d'évaluation et supervisé l'examen de conduite, passer un test supplémentaire dans la zone de la mission afin d'obtenir un permis de conduire des Nations Unies.

D.2. CONDITIONS REQUISES POUR L'AFFECTATION À UNE MISSION

19. Les conditions requises pour être affectés à une mission sont énoncées ci-après et se rangent en quatre (4) catégories : conditions minimales d'admissibilité, compétences, comportement et qualité du travail, aptitudes propres à la mission.

D.2.1. Conditions minimales d'admissibilité

20. Elles se divisent en trois (3) sous-catégories : âge, aptitude médicale et expérience professionnelle.

D.2.1.1. Âge

21. Les candidats présentés par un État Membre pour une évaluation de l'aptitude au service en mission doivent être âgés de plus de vingt-cinq (25) ans et de moins de soixante (60) ans. Il est fortement recommandé que les candidats soient âgés de moins de cinquante-cinq (55) ans au moment de la soumission de leur candidature aux fins de l'évaluation.

D.2.1.2. Aptitude médicale

22. Le candidat doit être physiquement et mentalement apte à être déployé dans un environnement potentiellement hostile et dangereux. L'aptitude signifie non seulement l'absence de maladie, mais également la capacité à travailler efficacement dans de telles circonstances. L'aptitude médicale pour une mission spécifique sera attestée par le service médical de la mission.

D.2.1.3. Expérience professionnelle

23. Le *candidat à un poste de policier hors unité constituée* doit être un agent en activité dans la police ou tout autre service chargé de faire appliquer la loi dans un État Membre. Il doit avoir passé au moins cinq (5) ans dans ce type de service après avoir obtenu un diplôme délivré par une école de police ou un établissement agréé de formation au maintien de l'ordre. Les agents retraités peuvent être proposés s'ils ont pris leur retraite au cours des cinq (5) années précédant le jour de la soumission de leur candidature aux fins de l'évaluation et s'ils remplissent les conditions d'âge énoncées ci-dessus.
24. Le *candidat à un poste d'expert civil de la police des Nations Unies* doit être hautement qualifié et justifier au minimum de cinq (5) années d'expérience professionnelle dans la fonction de formation et de renforcement des capacités requise.
25. Le *candidat à un poste dans une équipe de police spécialisée* doit être hautement qualifié et justifier au minimum de cinq (5) années d'expérience professionnelle récente dans la ou les fonctions spécialisées requises en matière d'appui logistique et/ou de formation et de renforcement des capacités.

D.2.2. Compétences

26. Les compétences requises se répartissent en cinq (5) sous-catégories : connaissance des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales des Nations Unies ainsi que des normes relatives aux activités de police, compétences linguistiques, aptitudes à la conduite automobile, aptitudes au maniement d'armes à feu et au tir, et compétences en informatique.

D.2.2.1. Opérations de maintien de la paix, missions politiques spéciales et activités de police des Nations Unies

27. Le candidat doit avoir une bonne compréhension des trois (3) domaines suivants :
- a) *opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales des Nations Unies* : le candidat doit pouvoir démontrer qu'il comprend en quoi consistent les

opérations et missions précitées, et quels sont les principes sur lesquels elles reposent, comment elles sont mises sur pied et structurées, comment elles fonctionnent, et quelles sont les politiques et procédures en la matière ;

- b) *activités de police des Nations Unies* : le candidat doit pouvoir démontrer qu'il comprend le Cadre d'orientation stratégique concernant le rôle de la police dans les opérations internationales de maintien de la paix des Nations Unies, qui définit le fondement sur lequel reposent les activités de police des Nations Unies et qui englobe notamment la Politique générale sur le rôle de la police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales¹⁰ ainsi que quatre directives subsidiaires traitant des quatre grands éléments d'une composante Police des Nations Unies : formation et renforcement des capacités de police, commandement de la police, opérations de police et administration de la police¹¹ ;
- c) *mandat de l'opération de maintien de la paix et/ou de la mission politique spéciale* : le candidat doit pouvoir démontrer qu'il comprend en quoi consiste le ou les mandats de l'opération ou de la mission à laquelle il peut être affecté.

D.2.2.2. Compétences linguistiques

- 28. Les candidats doivent pouvoir comprendre, parler couramment et lire sans difficulté la ou les langues de travail de l'opération de maintien de la paix et/ou de la mission politique spéciale – en général l'anglais ou le français – et pouvoir rédiger clairement dans ces langues. En d'autres termes, ils doivent avoir le niveau B1 dans l'échelle des compétences linguistiques¹². La connaissance d'autres langues, utiles pour la mission, est hautement souhaitable. Les procédures relatives aux tests linguistiques, y compris pour l'évaluation portant sur la connaissance des valeurs et principes fondamentaux des Nations Unies, du cadre directif de l'ONU relatif aux activités de police et du mandat des opérations de maintien de la paix et/ou des missions de police spéciales, sont expliquées aux paragraphes 90 à 97 ci-après.
- 29. À titre exceptionnel, et moyennant l'approbation de la Division de la police sur recommandation du Chef de la composante Police, un policier hors unités constituées des Nations Unies ou un expert civil de la police des Nations Unies ayant des compétences particulièrement recherchées peut être affecté à une opération de maintien de la paix ou une mission politique spéciale même s'il ne maîtrise pas la langue officielle de la mission. Le candidat devra toutefois réussir le test linguistique en anglais ou en français, conformément aux exigences des présentes instructions.

D.2.2.3. Aptitudes à la conduite automobile

- 30. Les candidats qui seront autorisés à conduire un véhicule dans le cadre de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale doivent être en possession d'un permis de conduire national valable pendant au moins la durée de leur affectation,

¹⁰ Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Politique générale sur le rôle de la police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, 1^{er} février 2014 (DPKO/DFS 2014.01).

¹¹ Lignes directrices relatives à l'administration de la police (DPKO/DFS 2016.26), Principes directeurs sur le renforcement et le développement des capacités de la police (DPKO/DFS 2015.08), Lignes directrices relatives au commandement de la police (DPKO/DFS 2015.14) et Lignes directrices relatives aux opérations de police (DPKO/DFS 2015.15).

¹² Voir l'annexe J : Grille d'évaluation du test de langue.

connaître les règles du code de la route, et être capables de conduire en toute sécurité un véhicule utilitaire sportif (SUV) ou un véhicule de type pick-up à quatre roues motrices et boîte de vitesses manuelle. Les procédures relatives à l'examen de conduite sont exposées aux paragraphes 98 à 102 ci-après.

D.2.2.4. Aptitudes au maniement d'armes à feu et au tir

31. Les candidats qui seront appelés à porter une arme à feu dans le cadre d'une opération de maintien de la paix ou d'une mission politique spéciale doivent être autorisés à porter une telle arme dans leur pays d'origine, être capables de la manier en toute sécurité et avoir des compétences avérées en matière de tir avec cette arme. Les procédures relatives au maniement d'armes à feu et au tir font l'objet des paragraphes 103 à 105 ci-après.

D.2.2.5. Compétences en informatique

32. Les candidats doivent avoir de bonnes compétences en informatique. Ceux qui possèdent de telles compétences auront la préférence sur d'autres candidats au déploiement. Les procédures relatives aux tests de compétences en informatique sont exposées aux paragraphes 96 et 97 ci-après.

D.2.3. Comportement et qualité du travail

33. Les exigences en matière de comportement et de qualité du travail se répartissent en trois (3) sous-catégories : connaissance des Normes de conduite des Nations Unies, antécédents en matière d'intégrité, et appréciation de la qualité du travail dans l'exercice de fonctions antérieures aux Nations Unies, le cas échéant.

D.2.3.1. Normes de conduite des fonctionnaires des Nations Unies

34. Les candidats doivent avoir une bonne connaissance des deux (2) composantes suivantes :
 - a) *les normes professionnelles régissant les opérations de maintien de la paix et/ou missions politiques spéciales, y compris le droit international applicable, la protection et la promotion des droits de l'homme, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la protection de l'enfance et les violences sexuelles et sexistes dans le contexte des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales, de même que les normes relatives aux droits de l'homme, qui ont plus spécialement trait à l'arrestation, la détention, le recours à la force et l'utilisation d'armes à feu, ainsi que la directive propre à la mission concernant la détention, les fouilles et l'emploi de la force¹³ ;*
 - b) *les responsabilités et obligations du personnel du maintien de la paix, notamment les valeurs fondamentales de l'ONU (intégrité, professionnalisme, respect de la diversité et dévouement à la cause des Nations Unies), le Code de conduite du casque bleu¹⁴, les normes en matière de déontologie et de discipline¹⁵, les mécanismes et procédures de signalement de tout*

¹³ Voir Nations Unies, *Policy: Human Rights in United Nations Peace Operations and Political Missions* (Politique générale relative aux droits de l'homme dans les opérations de paix et les missions politiques des Nations Unies), 1^{er} septembre 2011 (2011.20).

¹⁴ Nations Unies, Code de conduite du casque bleu : dix règles

¹⁵ Circulaire du Secrétaire général, Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission (ST/SGB/2002/9).

comportement répréhensible¹⁶, les obligations concernant le VIH/sida, les normes en matière de respect de la diversité, ainsi que celles relatives à la sûreté et sécurité du personnel des Nations Unies. La connaissance des normes et de la politique de tolérance zéro des Nations Unies en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles est obligatoire¹⁷.

35. Les procédures d'évaluation de la connaissance des normes de conduite des Nations Unies sont exposées aux paragraphes 92 à 97 ci-après.

D.2.3.2. Antécédents en matière d'intégrité

36. Ce point concerne le comportement d'un candidat avant son affectation aux Nations Unies et, le cas échéant, lors d'une précédente mission pour les Nations Unies :
- a) *comportement avant l'affectation aux Nations Unies* : un candidat qui a été condamné pour une infraction pénale ou disciplinaire, ou qui fait actuellement l'objet d'une enquête ou de poursuites judiciaires pour une infraction de ce type, ou qui a été impliqué, par action ou par omission, dans la commission d'une violation quelconque du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire, ne peut être affecté à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale¹⁸ ;
 - b) *comportement lors d'une précédente mission pour les Nations Unies* : un candidat qui a commis une faute grave pendant qu'il était au service des Nations Unies, y compris un acte relevant de l'exploitation et des atteintes sexuelles et/ou des violences sexuelles et sexistes, n'aura plus le droit à l'avenir d'être affecté à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale¹⁹.

¹⁶ Nations Unies, Régime de responsabilité en matière de déontologie et de discipline dans les missions, 1^{er} août 2015 (2015.10), Département des opérations de maintien de la paix, Directives du Département en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires (DPKO/CPD/DDCPO/2003/001, DPKO/MD/03/00994).

¹⁷ Voir, en particulier, les circulaires du Secrétaire général intitulées Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles (ST/SGB/2003/13) et Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

¹⁸ Nations Unies, Politique de vérification des antécédents du personnel des Nations Unies en matière de respect des droits de l'homme, 2012.

¹⁹ Circulaire du Secrétaire général, Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission (ST/SGB/2002/9), Département des opérations de maintien de la paix, Directives du Département en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires (DPKO/CPD/DDCPO/2003/001, DPKO/MD/03/00994), Circulaire du Secrétaire général, Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles (ST/SGB/2003/13), Assemblée générale, Responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies, 10 janvier 2019 (A/RES/73/196), Résolution 2272 (2016) du Conseil de sécurité, Assemblée générale, Stratégie globale d'aide et de soutien aux victimes d'actes d'exploitation ou d'agression sexuelles commis par des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté, 7 mars 2008 (A/RES/62/214).

D.2.3.3. Appréciation de la qualité du travail au service des Nations Unies

37. Les candidats qui n'ont pas donné satisfaction lors d'une précédente mission pour les Nations Unies n'auront plus le droit à l'avenir d'être affectés à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale²⁰.
38. Les procédures d'évaluation de la qualité du travail et du comportement des candidats lors de précédentes missions pour les Nations Unies sont exposées au paragraphe 116 ci-après.

D.2.4. Aptitudes requises pour la mission en question

39. Les candidats à des postes de policiers hors unités constituées des Nations Unies doivent démontrer qu'ils possèdent au moins une ou plusieurs des compétences requises dans les quatre filières de recrutement du Cadre d'orientation stratégique (administration, commandement, opérations, et formation et renforcement des capacités) pour être affectés à une opération de maintien de la paix ou une mission politique spéciale (voir annexe A).
40. Les candidats à des postes d'experts civils dans la police doivent posséder les compétences particulières requises pour renforcer la capacité de la police ou autre service chargé de faire respecter la loi dans le pays hôte.

D.3. PRÉSÉLECTION PAR LES ÉTATS MEMBRES ET FORMATION PRÉALABLE À L'ÉVALUATION DE L'APTITUDE AU SERVICE EN MISSION

41. Avant de procéder à une évaluation de l'aptitude au service en mission, les États Membres doivent passer au crible les dossiers des candidats et procéder à une présélection pour s'assurer que les intéressés possèdent les compétences requises pour les opérations de maintien de la paix, les missions politiques spéciales et/autres missions en cours ou à venir. Les candidatures qui n'ont pas été présélectionnées ne pourront être soumises à l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection.
42. Les États Membres doivent également organiser des formations préalables à l'évaluation afin d'y préparer les candidats. Ces formations doivent être axées sur le contenu des présentes instructions et comporter des tests de simulation.
43. En outre, la Section de la sélection et du recrutement exige des candidats qu'ils passent, avant que leur nom ne soit proposé pour une évaluation de l'aptitude au service en mission, un test en ligne destiné à évaluer leurs compétences au regard de la politique des Nations Unies relative à la police et aux quatre piliers du Cadre d'orientation.
44. À la demande d'un État Membre, la Section précitée peut lui apporter aide et conseils pour mettre sur pied une formation préalable à l'évaluation et en faciliter l'accès. Elle collaborera pour ce faire avec les autres sections concernées de la Division de la police et du Département des opérations de paix, ainsi qu'avec des partenaires internationaux, pour ce qui est du choix des thèmes et de la méthodologie de la formation, et soumettra une proposition de formation à l'État Membre demandeur. La

²⁰ Département des opérations de maintien de la paix, *SOP Performance Appraisals of the United Nations Police Officers* (Instructions permanentes sur les évaluations et notations des policiers des Nations Unies) (DPKO/PD/2006/132).

Section peut, sur demande et en fonction des disponibilités, dispenser des formations préalables, qui doivent se dérouler peu de temps avant l'évaluation.

45. Les États Membres doivent faire en sorte que les femmes puissent participer sans difficulté aux évaluations, grâce à des formations spécifiques et autres mesures incitatives²¹. S'ils veulent réaliser les objectifs du plan d'action de la Division de la police en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, il leur faudra proposer au moins vingt-cinq pour cent (25 %) de femmes pour chaque évaluation. Sur demande, la Section de la sélection et du recrutement peut aider les États Membres à organiser des formations préalables entièrement féminines. Elle donnera ici la priorité aux États qui proposent les vingt-cinq pour cent (25 %) requis de candidatures féminines.
46. La Section de la sélection et du recrutement fournira régulièrement aux États Membres des informations sur l'ensemble des compétences attendues des agents appelés à être affectés à des opérations de maintien de la paix et à des missions politiques spéciales en cours ou à venir afin de les guider dans le processus de présélection. Les exigences en matière d'aptitudes requises pour la mission en question peuvent concerner des policiers hors unités constituées et/ou des experts civils de la police.
47. La Section de la sélection et du recrutement entretiendra également des contacts réguliers avec les États Membres afin de planifier et préparer l'évaluation. Avant celle-ci, elle remettra à la Mission permanente de l'État Membre les documents d'orientation pertinents, les notes d'information et les bonnes pratiques concernant la mission.

D.4. ÉVALUATION DE L'APTITUDE AU SERVICE EN MISSION

D.4.1. Modalités générales

48. L'évaluation de l'aptitude au service en mission est une procédure obligatoire qui permet de déterminer si un policier hors unités constituées ou un expert civil de la police d'un État Membre donné remplit les conditions requises pour servir dans une opération de maintien de la paix et/ou une mission politique spéciale.
49. À la demande d'un État Membre, la Section de la sélection et du recrutement envoie une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection réaliser cette évaluation dans le pays en question. Avec l'accord de la Section, l'évaluation pourra également être effectuée à l'arrivée dans la zone de mission. C'est alors la composante police de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale qui sera chargée de l'organiser, pendant la formation initiale.
50. Un candidat qui n'a pas été retenu à l'issue de l'évaluation réalisée dans un État Membre ne sera pas autorisé à être déployé et ne pourra donc être sélectionné lors d'une évaluation réalisée en cours de mission. Un candidat qui n'a pas participé à une évaluation dans un État Membre avant son arrivée dans une opération de maintien de la paix ou une mission politique spéciale et qui n'est pas retenu lors de celle réalisée en cours de mission sera rapatrié aux frais de l'État Membre.
51. La Section de la sélection et du recrutement peut mener des entretiens avec les candidats à tout moment de la procédure d'évaluation. Les candidats qui n'ont pas

²¹ Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, *Guidelines for Integrating Gender Perspectives into the Work of United Nations Police in Peacekeeping Missions* (Lignes directrices sur l'intégration du principe de parité dans les activités de la police des Nations Unies dans le cadre des missions de maintien de la paix), juin 2008, pages 32 à 36.

passé d'évaluation préalable à leur affectation doivent être interrogés par la Section avant de pouvoir être sélectionnés et affectés dans une opération de maintien de la paix ou une mission politique spéciale. Sur accord de la Section, les entretiens peuvent également être réalisés par la composante Police de l'opération ou de la mission. Ces entretiens ne remplacent cependant pas l'évaluation en cours de mission réalisée à l'arrivée dans la zone d'affectation.

52. La procédure d'évaluation effectuée dans l'État Membre est détaillée aux paragraphes 64 à 114 ci-après ; celle réalisée en cours de mission est décrite aux paragraphes 119 à 125.

D.4.2. Instructeurs chargés de l'évaluation de l'aptitude au service en mission

53. Des instructeurs habilités dirigent et supervisent la procédure d'évaluation. Il s'agit de membres du personnel de la Section de la sélection et du recrutement ou de policiers hors unités constituées des Nations Unies en activité. Ces derniers sont proposés par le Chef de la composante Police sur la base de la définition du poste d'instructeur (voir annexe B).
54. À l'issue de l'examen des candidatures émanant des opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales, la Section de la sélection et du recrutement assurera la formation et l'habilitation des instructeurs. L'habilitation des membres de la police des Nations Unies en activité est valable pour la durée de leur service dans l'opération de paix ou la mission politique spéciale. Celle des membres du personnel de la Section de la sélection et du recrutement l'est pour la durée de leur affectation dans ce service. Une nouvelle habilitation sera nécessaire si les présentes instructions sont sensiblement modifiées. L'unité chargée de la formation et du perfectionnement du personnel de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale et la Section de la sélection et du recrutement communiquent régulièrement des informations aux instructeurs pour s'assurer qu'ils sont prêts à réaliser l'évaluation.

D.5. ÉVALUATION DE L'APTITUDE AU SERVICE EN MISSION RÉALISÉE PAR LES ÉTATS MEMBRES

D.5.1. Autorisation de visites de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection

55. Les États Membres doivent adresser leurs demandes de visites d'une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection au conseiller pour les questions de police des Nations Unies au moins trois (3) mois à l'avance. En règle générale, un État Membre ne peut se voir accorder plus d'une (1) visite par an. La Section de la sélection et du recrutement organise les visites de l'équipe d'évaluation en fonction des impératifs de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale, de ses ressources, des plans de rotation des pays fournisseurs de personnels de police et de la disponibilité des instructeurs.
56. Dès réception d'une demande d'évaluation émanant d'un État Membre, la Section précitée prend contact avec la Mission permanente de l'État concerné et lui fournit les documents d'orientation et modèles pertinents, notamment :
- a) les présentes instructions permanentes ;

- b) le Cadre d'orientation stratégique et ses quatre directives subsidiaires²² ;
 - c) un modèle de formulaire de candidature aux fins de l'évaluation (annexe C) ;
 - d) la liste récapitulative des États Membres pour les préparatifs de l'évaluation (annexe D) ;
 - e) le formulaire électronique des détachés de la police²³,
 - f) un tableau détaillé de l'ensemble des compétences requises par opération de maintien de la paix et mission politique spéciale (annexe E) ;
 - g) tout autre document utile pour la procédure d'évaluation.
57. La Section de la sélection et du recrutement reste en contact étroit avec la Mission permanente tout au long du processus d'évaluation de l'aptitude au service en mission.
58. Les objectifs du plan d'action de la Division de la police en matière d'égalité entre les femmes et les hommes supposent que soient refusées les évaluations demandées par un État Membre proposant moins de 25 % de candidatures féminines, sauf autorisation exceptionnelle du chef de la Section de la sélection et du recrutement. L'État Membre concerné sera tenu d'expliquer pourquoi ce pourcentage de candidates n'est pas atteint et quels sont les efforts qu'il a engagés pour y parvenir lors d'une prochaine évaluation.
59. Si des violations graves des droits de l'homme, qui jettent le doute sur les antécédents et le comportement professionnel de candidats d'un État Membre, sont portées à la connaissance de l'ONU, l'Organisation peut décider d'interdire aux candidats concernés toute participation aux opérations de maintien de la paix ou missions politiques spéciales. Dans ce cas, la Division de la police n'enverra pas d'équipe d'évaluation dans ce pays²⁴.
60. Si des allégations de faute grave, qui jettent le doute sur les antécédents et le comportement professionnel de candidats d'un État Membre, sont portées à la connaissance de l'ONU, l'Organisation peut décider de suspendre les préparatifs de l'évaluation jusqu'à ce qu'elle puisse s'assurer que ce pays remplit les conditions voulues pour fournir des policiers hors unités constituées et/ou des experts civils de la police à une opération de maintien de la paix et/ou à une mission politique spéciale.

²² Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Politique générale sur le rôle de la police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, 1^{er} février 2014 (DPKO/DFS 2014.01), Lignes directrices sur l'administration de la police (DPKO/DFS 2016.26), Principes directeurs sur le renforcement et le développement des capacités de la police (DPKO/DFS 2015.08), Lignes directrices relatives au commandement de la police (DPKO/DFS 2015.14), et Lignes directrices relatives aux opérations de police (DPKO/DFS 2015.15).

²³ Voir <https://police.un.org>.

²⁴ Voir également la résolution 2467 (2019) du Conseil de sécurité qui « se félicite de la décision du Secrétaire général [de 2015] aux termes de laquelle les acteurs étatiques maintes fois cités dans les annexes aux rapports annuels du Secrétaire général sur le sort des enfants en temps de conflit armé et sur la violence sexuelle en temps de conflit ne seront plus autorisés à participer aux opérations de paix des Nations Unies, et demande instamment aux pays fournisseurs de contingents ou de personnel de police actuellement visés dans ces listes de mettre fin aux violations et d'appliquer dans les plus brefs délais des plans d'action pour éviter de se voir suspendus de toute participation aux opérations de paix, conformément aux dispositions du paragraphe 1 de la présente résolution ».

61. Pour que la demande d'évaluation de l'État Membre soit acceptée, le nombre de candidatures à examiner durant la procédure doit être proportionnel à sa contribution actuelle ou imminente aux opérations et/ou missions. Le nombre minimum est de 50 candidatures et le maximum de 500, mais ne devrait pas dépasser le triple de la contribution actuelle du pays en membres de la police des Nations Unies. Si, pour un État Membre, le seuil maximum est inférieur à 50 candidatures, la Division de la police déterminera s'il faut réaliser une évaluation dans le pays ou en cours de mission.
62. Pour les évaluations ne concernant que des femmes, la condition minimale de 50 candidatures peut être levée par le conseiller pour les questions de police des Nations Unies si les opérations de maintien de la paix et/ou missions politiques spéciales posent des exigences d'ordre géographique, linguistique, ou relative à l'ensemble des compétences.
63. La Section de la sélection et du recrutement notifiera à la Mission permanente de l'État Membre concerné l'autorisation et la date de visite de l'équipe d'évaluation.

D.5.2. Équipe d'évaluation et d'aide à la sélection

64. Lorsque l'aptitude au service en mission est évaluée dans un État Membre, il est fait appel à une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection composée d'au moins deux instructeurs habilités à cet effet. À titre exceptionnel, la Division de la police peut accepter qu'une évaluation soit réalisée par un seul instructeur.
65. La Section de la sélection et du recrutement détermine la composition de l'équipe d'évaluation et approuve son affectation. Lors de sa mise en place, il convient de prendre en compte les questions de langue, d'égalité entre les femmes et les hommes, de représentation régionale et d'ancienneté, ainsi que les connaissances techniques requises, notamment pour ce qui concerne les principaux aspects interdisciplinaires. L'équipe devrait comprendre à la fois du personnel de la Section et des policiers hors unités constituées des Nations Unies en activité. Il faudrait en revanche éviter d'y inclure des ressortissants de l'État Membre où se déroule l'évaluation. Dans la mesure du possible, l'équipe comptera au moins une femme parmi ses instructeurs. Chaque fois qu'un représentant de la Section précitée sera présent, il assumera les fonctions de chef d'équipe. Dans le cas contraire, la Section désignera une personne issue d'une mission sur le terrain. Le mandat de l'équipe d'évaluation, notamment les attributions du chef et des membres de l'équipe, figure à l'annexe F.
66. Le nombre de candidats par instructeur étant limité à 100, chaque équipe d'évaluation comptera au maximum cinq (5) instructeurs.
67. La Division de la police ainsi que les opérations de maintien de la paix et/ou missions politiques spéciales pour lesquelles les candidats sont évalués doivent prendre en charge les frais de voyage de leurs instructeurs respectifs qui participent à une équipe d'évaluation.
68. Les membres de l'équipe qui font partie du personnel des Nations Unies jouiront, en tant que fonctionnaires de l'ONU, de l'immunité de juridiction pour les actes accomplis par eux en leur qualité officielle (y compris leurs paroles et écrits)²⁵. Ceux qui ne font pas partie du personnel des Nations Unies, c'est-à-dire les policiers hors unités constituées, seront considérés comme des experts en mission et bénéficieront de

²⁵ Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies (adoptée par l'Assemblée générale le 13 février 1946 et entrée en vigueur le 17 septembre 1946), article V.

l'immunité d'arrestation personnelle ou de détention en ce qui concerne leurs paroles et écrits et les actes accomplis par eux en leur qualité officielle²⁶.

69. Ces privilèges et immunités sont accordés dans l'intérêt de l'Organisation et non pour l'avantage personnel des individus concernés. Le Secrétaire général pourra et devra lever l'immunité accordée à un fonctionnaire ou à un expert en mission dans tous les cas où, à son avis, cette immunité empêcherait que justice soit faite et où elle peut être levée sans porter préjudice aux intérêts de l'Organisation²⁷.

D.5.3. Préparatifs de l'évaluation

D.5.3.1. Préparatifs dans l'État Membre

70. Au plus tard un (1) mois avant la visite de l'équipe d'évaluation, l'État Membre devra soumettre à la Division de la police, de préférence par voie électronique, plusieurs documents (voir paragraphes 71 à 73 ci-après).
71. *Liste complète des candidats*, dressée obligatoirement au moyen du formulaire prévu à cet effet par la Section de la sélection et du recrutement (voir annexe C). Cette liste doit comprendre, entre autres i) le nombre total de candidats à évaluer et ii) les renseignements ci-après pour chaque candidat :
- a) le nom complet ;
 - b) le sexe ;
 - c) la date de naissance (jj/mm/aaaa) ;
 - d) le numéro de la carte d'identité nationale avec photo, de la carte de police ou du passeport national en cours de validité, délivré par une autorité compétente. Pendant l'évaluation, les candidats devront s'identifier à l'aide du document d'identité correspondant au numéro figurant sur la liste. Une traduction officielle émanant des autorités de l'État Membre devra accompagner les documents originaux s'ils ne sont pas rédigés dans une langue utilisant l'alphabet latin ;
 - e) pour les policiers, la date d'entrée en service et les années de service actif dans la police ; pour les experts civils de la police, les années d'expérience dans le domaine de compétence ;
 - f) le profil de compétences du candidat, conforme aux prescriptions exigées par les filières de recrutement du Cadre d'orientation (voir l'annexe A).
72. *Attestation de l'État Membre*, établie au moyen du formulaire type (voir l'annexe G). L'État est tenu d'attester par écrit :
- a) qu'aucun candidat n'a été condamné ni ne fait actuellement l'objet d'une enquête ou de poursuites judiciaires pour une quelconque infraction pénale, mesure disciplinaire ou violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire. Si un candidat a fait l'objet d'une enquête ou a été accusé ou poursuivi pour une quelconque infraction pénale ou mesure disciplinaire sans qu'il y ait eu condamnation, l'État Membre est prié de fournir des informations sur l'enquête ou les poursuites en question. Il est également

²⁶ Ibid., article VI.

²⁷ Ibid., articles V et VI.

tenu d'attester n'avoir connaissance d'aucune allégation selon laquelle ses candidats auraient été impliqués, par action ou par omission, dans la commission d'une violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire (voir le paragraphe 36 a) ci-dessus) ;

- b) qu'aucun candidat n'a commis de faute grave lors d'une précédente affectation au service des Nations Unies, ni n'a été rapatrié pour des raisons disciplinaires et exclu de futures opérations de paix, missions politiques spéciales et/ou autres missions (voir le paragraphe 36 b) ci-dessus) ;
 - c) qu'aucune forme de corruption, fraude ou discrimination n'a entaché le processus de proposition, de sélection et de formation des candidats ;
 - d) que toute fausse déclaration dans la présente attestation et autre violation des présentes instructions peut avoir pour conséquence d'interdire aux candidats de servir dans une opération de maintien de la paix ou dans une mission politique spéciale et conduire à une suspension de toute affectation future de la police de l'État Membre concerné.
73. *Déclarations sur l'honneur* de tous les candidats, rédigées au moyen du formulaire type (voir l'annexe H). Chaque candidat doit attester par écrit :
- a) n'avoir commis aucune infraction pénale ou disciplinaire, et n'avoir pas été condamné ou poursuivi pour de tels faits (voir le paragraphe 36 a) ci-dessus) ;
 - b) n'avoir pas été impliqué, par action ou par omission, dans la commission d'une violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire (voir le paragraphe 36 a) ci-dessus) ;
 - c) n'avoir pas été impliqué dans des actes constituant des fautes graves lors d'une précédente affectation au service des Nations Unies, ni n'avoir été exclu de futures opérations de maintien de la paix, missions politiques spéciales et/ou autres missions en raison de tels actes (voir le paragraphe 36 b) ci-dessus) ;
 - d) n'avoir pas fait l'objet d'une appréciation négative de son comportement professionnel lors d'une précédente affectation au service des Nations Unies (voir le paragraphe 37 ci-dessus) ;
 - e) avoir conscience que toute fausse déclaration dans la présente attestation et autre violation des présentes instructions peut entraîner son exclusion de toute affectation dans une opération de maintien de la paix et/ou mission politique spéciale.
74. La visite de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection peut être reportée si le formulaire de candidature, l'attestation de l'État Membre et les déclarations sur l'honneur des candidats (voir paragraphes 71 à 73 ci-dessus) n'ont pas été soumis, dûment complétés, un (1) mois avant la date prévue. Seuls les candidats dont les noms ont été inscrits sur la liste et été communiqués à la Division de la police au plus tard un (1) mois avant la date de la visite de l'équipe feront l'objet d'une évaluation. Aucun candidat ne peut être ajouté à la liste, à moins que le chef de la Section de la sélection et du recrutement ne l'autorise à titre exceptionnel.

75. Un (1) mois au plus tard avant la visite de l'équipe d'évaluation, l'État Membre doit également communiquer à la Division de la police le nom et les coordonnées de l'officier de liaison national qui aidera l'équipe à planifier sa visite et facilitera le processus d'évaluation. L'officier de liaison, pas plus que les membres de son équipe, ne peuvent être candidats à l'évaluation.
76. Avant l'arrivée de l'équipe d'évaluation, l'officier de liaison devra communiquer à la Section de la sélection et du recrutement une proposition d'ordre du jour et une liste de participants. Il devra aider l'équipe à organiser des réunions avec les autorités compétentes afin d'affiner la procédure de présélection de l'État Membre, de mieux apparier les compétences des candidats avec celles requises par les opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales en cours, et d'améliorer les résultats du processus d'évaluation.
77. Une évaluation n'est possible que si l'équipe d'évaluation bénéficie de l'appui logistique et administratif de l'État Membre. Cet appui pourra notamment consister à faciliter la délivrance de visas d'entrée, à accélérer les formalités d'immigration, à s'occuper de la réservation de logements adéquats (à la charge des membres de l'équipe), à veiller à la sécurité des membres de l'équipe et à organiser leurs déplacements à l'intérieur du pays, ainsi qu'à leur fournir des interprètes, le cas échéant. Afin de faciliter les préparatifs de l'évaluation, un calendrier type des activités de l'équipe d'évaluation est joint à l'annexe I.
78. Deux (2) semaines au plus tard avant la visite de l'équipe d'évaluation, l'officier de liaison de l'État Membre devra soumettre à la Section de la sélection et du recrutement la liste récapitulative de l'État pour les préparatifs de l'évaluation (annexe D). Cette liste permet de s'assurer que tout ce qui est nécessaire pour mener à bien une évaluation efficace, conformément aux instructions permanentes, est prêt.

D.5.3.2. Préparatifs de la Division de la police

79. Avant le déploiement de l'équipe d'évaluation dans l'État Membre, la Section de la sélection et du recrutement doit confirmer que l'État en question a bien envoyé tous les documents requis, à savoir :
 - a) *la liste complète de tous les candidats* : pour plus de précisions sur les informations à inclure dans la liste, voir le paragraphe 71 ci-dessus et l'annexe C. Chaque candidat devra s'identifier au moyen d'une carte d'identité en cours de validité ;
 - b) *l'attestation de l'État Membre* : pour plus de précisions sur les informations qui doivent y figurer, voir le paragraphe 72 ci-dessus et l'annexe G ;
 - c) *les déclarations sur l'honneur de tous les candidats* : pour plus de précisions sur les informations qu'elles doivent contenir, voir le paragraphe 73 ci-dessus et l'annexe H.
80. La Section de la sélection et du recrutement constituera l'équipe d'évaluation sur la base des propositions communiquées par le Chef de la composante Police quant au choix des instructeurs, désignera le chef d'équipe et fournira toutes les informations nécessaires à l'opération de maintien de la paix et/ou à la mission politique spéciale, y compris sur le plan administratif, notamment pour ce qui concerne les exigences liées aux voyages et visas.

81. Trois (3) jours au plus tard avant l'évaluation, la Section transmettra à l'équipe les documents nécessaires, notamment le ou les tests de langue, et l'informerá du processus spécifique à suivre pour cette évaluation.

D.5.3.3. Préparatifs de l'équipe d'évaluation

82. Avant le début de l'évaluation, les membres de l'équipe devront avoir pris connaissance des rapports issus de précédentes évaluations et des leçons qui en ont été tirées.
83. Les membres de l'équipe seront personnellement responsables de tous les préparatifs logistiques de la visite et des formalités administratives y afférentes, notamment l'obtention des visas, le voyage et l'hébergement.

D.5.4. Processus d'évaluation de l'aptitude au service en mission

84. L'État Membre veillera à ce que les candidats soient à l'heure tout au long du processus d'évaluation et s'assurera qu'ils se présentent aux tests munis d'une pièce d'identité nationale avec photo en cours de validité. Les candidats de la police des Nations Unies doivent également être en possession d'une carte de police nationale. Ceux qui seront autorisés à conduire un véhicule dans le cadre de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale doivent être en possession d'un permis de conduire national établi dans une langue utilisant l'alphabet latin. Le cas échéant, une traduction officielle émanant des autorités de l'État Membre devra accompagner les documents originaux. L'État veillera également à ce que les candidats ne portent pas leurs armes de poing pendant l'évaluation, sauf aux fins du test d'aptitude au maniement d'armes à feu et au tir.
85. Au début du processus d'évaluation, l'équipe d'évaluation devra expliquer clairement aux candidats la procédure à suivre. Ces informations leur seront données en anglais ou en français, ou dans les deux langues.
86. L'évaluation comprend quatre étapes : un test de compétences linguistiques, un entretien avec évaluation des compétences en informatique, un test d'aptitude à la conduite automobile et un test d'aptitude au maniement des armes à feu et au tir. À la fin de l'évaluation, des informations détaillées seront fournies aux candidats concernant le processus de déploiement dans une opération de maintien de la paix ou une mission politique spéciale, y compris son mandat, ses procédures et ses opérations, la sûreté et la sécurité, et d'autres renseignements pratiques.
87. Les candidats qui n'ont pas réussi l'un des tests ne pourront demander à bénéficier d'une seconde chance, sauf pour l'exercice de manœuvres qui fait partie du test d'aptitude à la conduite, conformément aux présentes instructions. Les candidats qui échouent à l'un des tests de l'évaluation, hormis celui relatif aux compétences en informatique, ne seront pas admis à participer aux épreuves suivantes.
88. Le chef de l'équipe d'évaluation exclura tout candidat qui aura un comportement inapproprié pendant le processus d'évaluation. De telles inconduites seront dûment constatées et rapportées par écrit aux autorités de l'État Membre et au coordinateur de l'équipe d'évaluation auprès de la Section de la sélection et du recrutement, où elles seront consignées.
89. Durant l'évaluation, l'équipe d'évaluation s'emploiera à déterminer quels sont les policiers qui répondent aux exigences respectives des opérations de maintien de la

paix et/ou des missions politiques spéciales, de façon à aider la Section à appairer les demandes de déploiement émanant desdites opérations et/ou missions avec les compétences identifiées lors de l'évaluation.

D.5.4.1. Test d'aptitude linguistique

90. Le test d'aptitude linguistique est réalisé en anglais et/ou en français. La langue dans laquelle les candidats seront évalués sera fonction de l'opération de maintien de la paix et/ou de la mission politique spéciale à laquelle ils seront susceptibles d'être affectés. Le test comportera trois parties : a) un exercice de lecture, b) un exercice de rédaction, et c) un exercice d'aptitude à la communication orale qui fait partie de l'entretien (voir paragraphes 92 à 97 ci-après).

a) *Exercice de lecture* : les candidats reçoivent un document décrivant un incident lié à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale des Nations Unies. Ils disposent de 20 minutes pour le lire et répondre à 10 questions relatives à cet incident. Pour réussir cet exercice, les candidats doivent donner au moins sept (7) réponses correctes, ce qui équivaut au niveau B1 requis. Pendant la lecture du document, les candidats peuvent prendre des notes dans n'importe quelle langue, et les conserver pendant l'exercice de rédaction.

b) *Exercice de rédaction* : les candidats écoutent un enregistrement audio qui donne un complément d'informations sur le même incident. Ils peuvent prendre des notes supplémentaires dans n'importe quelle langue. Les candidats disposent de 30 minutes pour rédiger un rapport de police complet sur l'incident, en énumérant et résumant tous les faits pertinents. L'orthographe, la grammaire et le style du rapport seront également évalués sur la base des exigences requises pour le niveau B1.

91. Toutes les notes écrites et rapports produits par les candidats sont recueillis à la fin de l'exercice de rédaction par les instructeurs chargés de l'évaluation. Ceux-ci utilisent une grille de questions et réponses pour évaluer l'exercice de lecture du test linguistique et une grille de notation type pour l'exercice de rédaction (voir annexe J).

D.5.4.2. Entretien

92. L'entretien poursuit essentiellement trois objectifs : i) évaluer l'aptitude à la communication orale du candidat au regard des exigences requises pour le niveau B1, ii) évaluer les connaissances et la compréhension qu'a le candidat de certains domaines de compétence, en particulier les politiques et documents d'orientation pertinents des Nations Unies, et iii) vérifier le niveau de compétences en informatique du candidat. L'entretien dure au minimum vingt (20) minutes. Un représentant de l'État Membre peut y assister à titre d'observateur, mais n'est pas autorisé à intervenir.

93. Au début de l'entretien, le candidat remettra à l'instructeur un formulaire électronique des détachés de la police dûment rempli (voir le paragraphe 56 ci-dessus). L'instructeur vérifiera l'âge du candidat, le nombre d'années d'expérience dont il justifie (sans tenir compte de sa formation initiale) et, le cas échéant, ses précédentes affectations au service des Nations Unies.

94. Pendant l'entretien, le ou les instructeurs poseront au candidat une série de questions générales et d'autres plus spécifiques sur ses compétences. Ces questions porteront sur :

- a) les opérations de maintien de la paix et/ou missions politiques spéciales des Nations Unies, les activités de police de l'Organisation (en particulier le Cadre d'orientation stratégique concernant le rôle de la police dans les opérations internationales de maintien de la paix) et le mandat desdites opérations et/ou missions (voir le paragraphe 27 ci-dessus) ;
 - b) les normes professionnelles pertinentes et les responsabilités et obligations des soldats de la paix, notamment la politique de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles (voir le paragraphe 34 ci-dessus) ;
 - c) les aptitudes requises pour la mission en question (voir les paragraphes 39 et 40 ci-dessus).
95. Dans la mesure du possible, les instructeurs chargés de l'évaluation devront utiliser des techniques employées pour les entretiens axés sur les compétences et demander aux candidats de faire le lien, dans leurs réponses aux questions, avec leur comportement et leur expérience passés. L'annexe K fournit des conseils sur la manière de mener un tel entretien.
96. Le ou les instructeurs effectueront ensuite un exercice informatique pratique avec le candidat afin de déterminer ses compétences en la matière (voir le paragraphe 32 ci-dessus et l'annexe L pour des exemples d'exercices).
97. Le ou les instructeurs utiliseront une grille de notation type pour évaluer l'aptitude à la communication orale du candidat (voir l'annexe J) ainsi qu'un catalogue des compétences types reposant sur le Cadre d'orientation, afin de déterminer son profil professionnel et son niveau de compétence (voir l'annexe A). Les compétences en informatique ne seront pas retenues aux fins de la note de l'entretien, mais les candidats possédant de bonnes aptitudes dans ce domaine se verront accorder une préférence.

D.5.4.3. Évaluation des aptitudes à la conduite automobile

98. Au début du test d'aptitude à la conduite automobile, le candidat doit décliner son identité en présentant un permis de conduire national établi dans une langue utilisant l'alphabet latin (avec photo, si l'État Membre l'exige), document qui doit être valable au moins pendant la durée de son affectation. Le cas échéant, une traduction officielle émanant des autorités de l'État Membre devra accompagner les documents originaux. L'évaluation de l'aptitude à la conduite comporte deux parties : les manœuvres et la conduite sur route (pour plus de détails, voir l'annexe M).
- a) *Exercice de manœuvres* : le candidat doit prouver qu'il sait manœuvrer en toute sécurité un véhicule utilitaire sportif (SUV) ou un véhicule de type pick-up à quatre roues motrices et à boîte manuelle sur une aire de conduite, et ce sur un laps de temps de cinq (5) minutes, conformément aux appendices 1 et 2 de l'annexe M. S'il échoue une première fois, il obtient immédiatement une seconde chance. S'il échoue deux fois à cette épreuve, il est éliminé et n'est pas admis à l'épreuve de conduite sur route.
 - b) *Exercice de conduite sur route* : le candidat doit démontrer sa capacité à conduire prudemment sur un trajet déterminé à l'avance pendant au moins 5 à 10 minutes. L'épreuve se déroulera sur une route peu fréquentée. L'instructeur se conformera aux critères indiqués aux appendices 3 et 4 de l'annexe M pour

évaluer l'aptitude du candidat à la conduite automobile. Un candidat qui échoue à l'épreuve de conduite sur route n'aura pas de seconde chance et sera éliminé.

99. *Test de conduite dans la zone de la mission.* Étant donné que les conditions de conduite et l'état des routes dans la zone de la mission diffèrent vraisemblablement de ceux du pays d'origine des candidats, les policiers hors unités constituées et/ou experts civils de la police affectés à une mission seront tenus de réussir un deuxième test de conduite dans la zone de la mission pour obtenir un permis de conduire des Nations Unies. L'épreuve devra se dérouler dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'arrivée dans la zone de la mission.
100. Si un policier ou expert échoue une première fois à un test de conduite dans la zone de la mission, il sera informé de la ou des raisons de son échec et pourra repasser ce test encore deux (2) fois, avec un minimum de cinq (5) jours ouvrables entre chaque test. Tous les tests de conduite doivent être organisés dans les 30 jours suivant l'arrivée dans la mission. Après un échec, le policier ou l'expert peut suivre des cours de conduite à ses propres frais.
101. Le chef de la Section des transports de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale transmettra le résultat du ou des tests de conduite au Chef de la composante Police. Si un candidat échoue à trois reprises au test de conduite, le Chef de la composante Police recommandera à la Division de la police soit de rapatrier le candidat soit de le garder dans l'opération ou la mission sans permis de conduire des Nations Unies. Ce choix sera fonction des besoins opérationnels et des compétences nécessaires pour cette opération ou mission. La décision finale reviendra à la Division de la police. L'État Membre prendra à sa charge les frais de rapatriement des policiers ou experts civils qui n'ont pas fait l'objet d'une évaluation préalable et ont échoué au test de conduite dans la zone de la mission. Si les policiers ou experts ont été jugés aptes au service en mission à l'issue de l'évaluation mais ont échoué au test de conduite, les frais de leur rapatriement seront couverts par l'ONU.
102. Le permis délivré par les Nations Unies n'est valable que pour la conduite de véhicules de l'Organisation à l'intérieur de la zone de la mission où il a été émis et ne peut être utilisé pour d'autres opérations ou missions. Tout permis sera annulé à la fin de la mission dans le cadre des formalités de départ.

D.5.4.4. Aptitude au maniement des armes à feu et au tir

103. Un candidat tenu de porter une arme à feu dans le cadre d'une opération de maintien de la paix ou d'une mission politique spéciale devra réussir le test d'aptitude au maniement des armes à feu et au tir, qui comporte deux parties : un exercice de maniement et un exercice de tir. Les deux parties du test devront être exécutées avec le même type d'arme de poing que celui fourni par l'État Membre à ses policiers affectés à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale. L'épreuve devra être réalisée sous la conduite du formateur de l'État Membre spécialisé dans les armes à feu et sous le contrôle d'un instructeur chargé de l'évaluation de l'aptitude au service en mission. Ce dernier éliminera tout candidat qui ne respecte pas les règles de sécurité du champ de tir ou ne manie pas l'arme dans de bonnes conditions de sécurité.
 - a) Exercice de maniement d'armes à feu : avant de pouvoir passer l'épreuve de tir, le candidat doit démontrer son aptitude à manier les armes à feu sans danger. Il doit pouvoir ainsi nettoyer le barillet d'un revolver en une (1) minute ou démonter et remonter un pistolet en trois (3) minutes en toute sécurité.

b) Exercice de tir : elle se déroule en deux étapes.

- 1) Le candidat devra d'abord tirer, en position debout, cinq (5) coups sur une cible de 45x45 cm située à une distance de cinq (5) mètres. Sous contrôle du formateur de l'État Membre spécialisé en armes à feu, l'arme doit être rangée dans son étui avant et après chaque tir. Le candidat dispose de cinq (5) secondes pour tirer à partir du moment où l'ordre lui en est donné.

À la fin de cette première étape, l'instructeur chargé de l'évaluation comptera les coups ayant atteint la cible. Pour pouvoir passer à la deuxième étape, le candidat devra avoir touché la cible quatre (4) fois sur cinq (5).

- 2) Le candidat devra ensuite tirer, en position debout, cinq (5) coups sur une cible de 45x45 cm située à une distance de sept (7) mètres. L'arme sera en position repos avant et après chaque tir. Le candidat disposera de cinq (5) secondes pour tirer à partir du moment où l'ordre lui en est donné. Pendant l'exercice, le candidat devra, lorsque le formateur de l'État Membre spécialisé en armes à feu lui en donne l'ordre, placer l'arme en position de tir.

104. Pour réussir l'épreuve de tir, le candidat devra atteindre la cible au moins neuf (9) fois sur dix (10) et montrer qu'il sait manier l'arme en toute sécurité pendant toute la durée de l'exercice. Ce n'est qu'en cas d'échec dû à des raisons techniques indépendantes de sa volonté que le candidat pourra avoir une seconde chance de repasser le test d'aptitude au maniement et au tir des armes à feu.

105. Les candidats qui échouent à ce test ne pourront être affectés qu'à des opérations de maintien de la paix ou des missions politiques spéciales non armées.

D.5.4.5. Responsabilités et plaintes

106. Toute plainte concernant les résultats des épreuves du processus d'évaluation, quelles qu'elles soient, devra être communiquée par le ou les candidats à l'officier de liaison de l'État Membre, et non pas directement à l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection. Après avoir consulté les autorités compétentes de l'État Membre, l'officier en question devra faire suivre les plaintes crédibles au chef de l'équipe d'évaluation, qui statuera et prendra les mesures appropriées.

107. Les plaintes relatives au comportement des instructeurs chargés de l'évaluation doivent être adressées au conseiller pour les questions de police des Nations Unies, qui verra s'il y a lieu de prendre des mesures supplémentaires, conformément aux règlements des Nations Unies en matière de déontologie et de discipline²⁸. En cas de faute ou de manquement aux règles édictées dans les présentes instructions, l'instructeur pourra se voir retirer son habilitation et infliger des mesures disciplinaires conformément aux procédures applicables²⁹.

²⁸ La notion de faute est définie dans les Directives du Département en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires (DPKO/CPD/DDCPO/2003/001, DPKO/MD/03/00994).

²⁹ Directives du Département en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires (DPKO/CPD/DDCPO/2003/001, DPKO/MD/03/00994).

108. Afin d'éviter tout conflit d'intérêts, les instructeurs chargés de l'évaluation ne doivent pas être ressortissants de l'État Membre où est réalisée l'évaluation, et les contacts informels, de quelque nature que ce soit, entre les instructeurs et les candidats, avant et pendant l'évaluation, ne sont pas autorisés.

D.5.5. Séances finales d'information sur l'évaluation de l'aptitude au service en mission

109. À l'issue de la procédure d'évaluation, l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection communiquera les résultats définitifs aux autorités de l'État Membre, informera les candidats ayant réussi les tests et établira un compte rendu à l'intention des autorités de l'État Membre.

D.5.5.1. Séance d'information à l'intention des candidats, préalable au déploiement

110. Afin d'améliorer la préparation préalable au déploiement, les instructeurs chargés de l'évaluation donneront aux candidats qui ont réussi l'évaluation des informations sur la suite des opérations jusqu'à une éventuelle affectation (pour plus de précisions, voir l'annexe N).
111. Des documents sur support papier et/ou électronique seront distribués pendant la séance d'information. Devront notamment y figurer le Cadre d'orientation stratégique concernant le rôle de la police dans les opérations internationales de maintien de la paix, le code de conduite, les explications sur la prise en compte de la problématique femmes-hommes et sur la politique de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi que des informations sur les tâches assignées, des renseignements administratifs pratiques et des informations sur l'environnement opérationnel des opérations de maintien de la paix et/ou missions politiques spéciales auxquelles les candidats sont susceptibles d'être affectés.
112. Tous les candidats ayant réussi l'évaluation devront participer à cette séance d'information. Celle-ci n'a cependant pas vocation à remplacer la formation obligatoire préalable au déploiement qui doit être menée par l'État Membre, ni la formation initiale dispensée à l'arrivée dans l'opération de maintien de la paix ou la mission politique spéciale, mais plutôt à les compléter.

D.5.5.2. Réunion de bilan avec les autorités de l'État Membre

113. Le chef de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection rencontrera les autorités compétentes de l'État Membre pour leur rendre compte des résultats de l'évaluation et d'éventuelles observations concernant la procédure. Il devra également les sensibiliser aux exigences de la sélection et du déploiement des policiers hors unités constituées et des experts civils de la police des Nations Unies en général, et indiquer les domaines où des améliorations sont possibles. Ces réunions sont l'occasion d'avoir un échange direct sur les contributions des États Membres aux opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales, et de renforcer la coopération avec ces États. La matrice de résultats de l'évaluation sera jointe au rapport (voir l'annexe C).
114. L'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection devra également remettre aux autorités de l'État Membre une copie des présentes instructions, tous les documents d'orientation utiles, ainsi que les notes d'information sur l'opération de maintien de la paix et/ou la mission de police spéciale ; elle leur donnera également des conseils sur les efforts à réaliser à l'avenir pour former et présélectionner des candidats qui répondent aux conditions requises pour le service en mission.

D.6. MESURES POSTÉRIEURES À L'ÉVALUATION

D.6.1. Attestation de formation préalable à l'affectation

115. Après avoir présenté les candidats qu'il propose pour une affectation, l'État Membre doit attester qu'ils ont bien suivi une préparation répondant aux normes de formation préalable au déploiement dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, à savoir :
- a) des cours en ligne pertinents, sanctionnés par un certificat ;
 - b) une formation de cinq jours reposant sur les modules de formation de base préalable au déploiement des Nations Unies et sur le Cadre d'orientation, telle que décrite par le Service intégré de formation ;
 - c) une formation reposant sur le matériel de formation spécialisé pour la police des Nations Unies, telle que décrite par le Service intégré de formation³⁰ ;
 - d) une formation propre à la mission, si nécessaire ;
 - e) une formation propre à la fonction, si nécessaire.

D.6.2. Vérification du comportement et de la qualité du travail lors de précédentes missions effectuées pour les Nations Unies

116. Tous les candidats sont soumis à la vérification de leurs antécédents tels qu'ils ressortent des fichiers des Nations Unies afin de s'assurer, le cas échéant, de la qualité de leur travail et de leur comportement lors de précédentes missions pour l'Organisation, conformément aux *Standard Operating Procedure on Performance Appraisals of United Nations Police Officers* (Instructions permanentes sur les évaluations et notations des policiers des Nations Unies) du Département des opérations de maintien de la paix³¹.
117. Pour qu'un candidat qui a été jugé apte au service en mission et a déjà travaillé pour les Nations Unies puisse être affecté à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale, il faut que la Section de la sélection et du recrutement s'assure de son comportement et de la qualité de son travail lors de ses précédentes missions pour les Nations Unies. Un candidat qui a fait l'objet d'une appréciation négative ou a commis une faute grave lors d'une précédente mission pour les Nations Unies n'aura plus le droit à l'avenir d'être affecté à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale (voir les paragraphes **36 b)** et **37** ci-dessus).

³⁰ Il s'agit par exemple du matériel de formation spécialisé destiné à la police relatif à la protection de l'enfant, aux violences sexuelles et sexistes, et autres.

³¹ Département des opérations de maintien de la paix, *SOP Performance Appraisals of United Nations Police Officers* (Instructions permanentes sur les évaluations et notations des policiers des Nations Unies) (DPKO/CPD/2006/132), Circulaire du Secrétaire général, Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission (ST/SGB/2002/9), Département des opérations de maintien de la paix, Directives du Département en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires (DPKO/CPD/DDCPO/2003/001 – DPKO/MD/03/00994), Circulaire du Secrétaire général, Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles (ST/SGB/2003/13), Assemblée générale, Responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies, 10 janvier 2019 (A/RES/73/196), Résolution 2272 (2016) du Conseil de sécurité, Assemblée générale, Stratégie globale d'aide et de soutien aux victimes d'actes d'exploitation ou d'agression sexuelles commis par des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté, 7 mars 2008 (A/RES/62/2014).

D.6.3. Examen médical et validation

118. L'examen médical des candidats présentés par un État Membre est du ressort de ce dernier. Lorsque la Division de la police lui notifie officiellement qu'un candidat va pouvoir être déployé, la Mission permanente de l'État Membre doit lui faire parvenir rapidement les formulaires médicaux requis (MS.2, MS.3 ou autres). La Division enregistre les dossiers médicaux et les soumet au service médical approprié des Nations Unies pour traitement et validation, conformément aux règles et procédures médicales de l'Organisation. Après que le service médical lui aura confirmé l'aptitude médicale du candidat, la Division de la police poursuivra le processus de déploiement³².

D.7. ÉVALUATION DE L'APTITUDE AU SERVICE EN COURS DE MISSION

119. Les candidats qui n'ont pas fait l'objet d'une évaluation de leur aptitude au service en mission dans un État Membre préalablement à leur déploiement auront un entretien téléphonique avec la Section de la sélection et du recrutement et la composante Police de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale avant leur affectation et seront évalués dans la semaine suivant leur arrivée dans la zone de la mission. Les règles et procédures applicables à l'évaluation dans l'État Membre s'appliquent à l'évaluation en cours de mission, sauf dispositions contraires ci-après.
120. L'évaluation en cours de mission est dirigée par le chef de l'unité chargée de la formation et du perfectionnement du personnel de la composante Police de l'opération ou de la mission (ou une unité équivalente), qui doit être un instructeur habilité à mener de telles évaluations, ou par tout autre instructeur habilité auquel le chef de l'unité précitée (ou d'une unité équivalente) délègue cette tâche. Les ressortissants du même pays que le candidat faisant l'objet de l'évaluation ne devront pas participer à l'évaluation en cours de mission.
121. Les candidats qui ont échoué à l'un des tests de l'évaluation en cours de mission, quel qu'il soit, ne pourront demander à bénéficier d'une seconde chance, sauf exceptions prévues dans le présent document (voir les paragraphes 100 et 104 ci-dessus).
122. Tout candidat devra obligatoirement satisfaire à l'ensemble des conditions prescrites dans le présent document pour pouvoir être affecté à une opération de maintien de la paix ou une mission politique spéciale. Toutefois, si un candidat qui a échoué au test d'aptitude à la conduite automobile, ou à l'épreuve de maniement des armes et du tir, possède des compétences particulièrement recherchées par l'opération ou la mission, il pourra être recommandé à titre exceptionnel pour des tâches n'exigeant pas de telles aptitudes. Le Chef de la composante Police devra exposer par écrit à la Section de la sélection et du recrutement les raisons pour lesquelles il recommande ce candidat. Le conseiller pour les questions de police des Nations Unies prendra la décision définitive d'accéder ou non à cette requête.
123. Toute faute imputable à un candidat ou un instructeur pendant l'évaluation en cours de mission fera l'objet de mesures disciplinaires conformément aux règles et procédures de l'État d'affectation et/ou des Nations Unies applicables en l'espèce³³.

³² Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Manuel de soutien sanitaire pour les missions des Nations Unies, 3^e édition (2015).

³³ Directives du Département en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires (DPKO/CPD/DDCPO/2003/001, DPKO/MD/03/00994) ou Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies, selon le cas.

124. Si, au moment de l'évaluation en cours de mission, il apparaît qu'un candidat ne satisfait pas aux conditions requises pour le service en mission, le Chef de la mission demandera au Siège de l'Organisation des Nations Unies l'autorisation de le rapatrier.
125. Une fois la demande de rapatriement approuvée, la Division de la police en informera la Mission permanente concernée. L'État Membre prendra en charge les frais de rapatriement si le candidat n'avait pas été présélectionné avant son arrivée.

D.8. VALIDITÉ DE L'ÉVALUATION DE L'APTITUDE AU SERVICE EN MISSION

126. Une évaluation positive est valable pendant 24 mois (2 ans) à compter de la date de son achèvement ou, si elle est postérieure, à compter de la date de fin de mission du policier hors unités constituées ou de l'expert civil de la police des Nations Unies jugé apte au service en mission. Ce délai doit être clairement mentionné dans le rapport de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection ainsi que dans la matrice de résultats correspondante. Un policier hors unités constituées ou un expert civil de la police des Nations Unies ayant réussi les tests d'évaluation peut être affecté à une autre opération de maintien de la paix ou mission politique spéciale dans les 24 mois (2 ans) suivant la date de fin de sa mission sans devoir être réévalué, à condition d'avoir réussi le test de connaissance de la langue officielle de la mission, de répondre aux conditions de compétences propres à la mission et d'avoir servi au moins six (6) mois dans l'opération ou la mission.
127. La règle des 24 mois cesse de s'appliquer si l'intéressé, après avoir décidé de se soumettre à une autre évaluation pendant cette période, échoue aux tests.
128. Sur demande d'un État Membre, la Division de la police peut prolonger la durée de validité de l'évaluation de six mois. Cette décision sera prise au cas par cas.

E. TERMES ET DÉFINITIONS

129. Les définitions ci-après s'appliquent aux fins des présentes instructions permanentes.

**Bureau de l'état
de droit
et des institutions
chargées
de la sécurité**

Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité au sein du Département des opérations de paix

**Cadre d'orientation
stratégique
concernant le rôle
de la police dans
les opérations
internationales
de maintien
de la paix**

Le Cadre d'orientation stratégique concernant le rôle de la police dans les opérations internationales de maintien de la paix définit le fondement général sur lequel reposent les activités de police des Nations Unies et englobe notamment la Politique générale sur le rôle de la police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, quatre directives subsidiaires sur la formation et le renforcement des capacités de police, le commandement de la police, les opérations de police et l'administration de la police, ainsi que les instructions permanentes, manuels et programmes de formation y relatifs.

Candidat	Un candidat est un policier ou un expert civil de la police qui a été proposé par son gouvernement pour participer à une évaluation de l'aptitude au service en mission.
Chef de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection	Le chef de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection est un instructeur chargé de l'évaluation de l'aptitude au service en mission qui coordonne et supervise l'équipe. Il doit appartenir de préférence à la Section de la sélection et du recrutement.
Chef de la composante Police	Chef de la composante Police d'une opération de maintien de la paix ou d'une mission politique spéciale
Chef de la mission	Le Chef de la mission dirige une opération de maintien de la paix ou une mission politique spéciale, y compris sa composante Police.
Composante Police des Nations Unies	Tous les membres de la police des Nations Unies d'une opération de maintien de la paix ou d'une mission politique spéciale, y compris les agents déployés à titre individuel, les experts civils de la police et les membres des unités de police constituées.
Conseiller pour les questions de police des Nations Unies	Le conseiller pour les questions de police dirige la Division de la police du Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité (Département des opérations de paix).
Coordonnateur de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection	Le coordonnateur de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection auprès de la Section de la sélection et du recrutement planifie et coordonne toutes les visites de l'équipe dans les États Membres.
Directeur de l'appui à la mission/Chef de l'appui à la mission	Le Directeur ou le Chef de l'appui à la mission supervise toutes les fonctions administratives d'une opération de maintien de la paix ou d'une mission politique spéciale.
Division de la police	Division de la police au sein du Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité du Département des opérations de paix
Équipe d'évaluation et d'aide à la sélection	Une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection est composée d'instructeurs chargés de l'évaluation de l'aptitude au service en mission et est envoyée par la Division de la police dans un État Membre en vue d'y effectuer une telle évaluation.
Équipe de police spécialisée	Une équipe de police spécialisée est composée de policiers hors unités constituées des Nations Unies et/ou d'experts civils de la police des Nations Unies issus d'un ou plusieurs États Membres et possédant des compétences particulières pour renforcer une

capacité spécifique de la police ou d'un autre service chargé de faire respecter la loi dans un État hôte.

État Membre

État Membre de l'Organisation des Nations Unies

Évaluation de l'aptitude au service en mission

L'évaluation de l'aptitude au service en mission désigne un processus obligatoire qui permet de déterminer si un policier ou un expert civil de la police d'un État Membre remplit les conditions requises pour être affecté à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale.

Expert civil de la police

Un expert civil de la police désigne un membre du personnel civil de la police ou d'une autre entité administrative d'un État Membre, qui possède des compétences dans des domaines qui ne relèvent pas des responsabilités fondamentales de la police mais sont essentielles au fonctionnement de la police ou d'un autre service chargé de faire respecter la loi dans un État hôte. Ces experts font partie des effectifs de police autorisés lors d'une opération de paix et/ou d'une mission politique spéciale, mais n'exercent pas de pouvoirs de police. En fonction des besoins d'un pays, les experts civils peuvent être recrutés individuellement ou dans le cadre d'une équipe de police spécialisée.

Formation et perfectionnement

Unité de formation et de perfectionnement de la composante Police d'une opération de maintien de la paix ou d'une mission politique spéciale

Instructeur chargé de l'évaluation de l'aptitude au service en mission

Un instructeur chargé de l'évaluation de l'aptitude en mission est un membre du personnel de la Division de la police ou un policier hors unités constituées des Nations Unies en activité, habilité par la Section de la sélection et du recrutement à effectuer une évaluation dans un État Membre ou en cours de mission.

Membre de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection

Un membre d'une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection est un instructeur chargé de l'évaluation de l'aptitude au service en mission, qui fait partie de l'équipe d'évaluation.

Opération de paix

Opération de paix des Nations Unies

Pays fournisseur de personnel de police

Un pays fournisseur de personnel de police est un État Membre qui met à disposition des policiers et/ou des experts civils de la police pour une opération de maintien de la paix et/ou une mission politique spéciale.

Policier des Nations Unies

Membre de la police servant dans une composante Police des Nations Unies, soit en tant que policier hors unités constituées des Nations Unies soit comme membre d'une unité de police constituée

Policier hors unités constituées	Agent autorisé à exercer des pouvoirs de police et servant dans la police ou dans un autre service chargé de faire respecter la loi dans un État Membre.
Section de la sélection et du recrutement	Section de la sélection et du recrutement de la Division de la police du Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité du Département des opérations de paix
Unité de police constituée	Une unité de police constituée est une unité de police spécialisée, homogène, armée et mobile, qui fournit un appui en matière de sécurité aux opérations des Nations Unies en veillant à la sûreté et la sécurité du personnel et des biens de l'ONU, qui contribue à la protection des civils et appuie les opérations de police nécessitant l'intervention d'une unité complète. En fonction du mandat de la mission, l'unité de police constituée peut accomplir ces tâches de manière autonome (dans le cadre du mandat relatif au respect de la loi) ou appuyer les services chargés de faire respecter la loi de l'État hôte, dans les limites de ses capacités opérationnelles et logistiques et de ses zones de déploiement, et dans le respect des politiques des Nations Unies applicables en l'espèce ³⁴ .

F. RÉFÉRENCES

F.1. DOCUMENTS D'ORIENTATION DE NIVEAU SUPERIEUR

Secrétaire général, Évaluation de la Division de la police, 25 juillet 2019 (A/74/223)

Rapport du Secrétaire général sur les activités de police des Nations Unies, 31 décembre 2018 (S/2018/1183)

Résolution du Conseil de sécurité sur les activités de police des Nations Unies, 6 novembre 2017 (S/RES/2382)

Rapport du Secrétaire général sur les activités de police des Nations Unies, 10 novembre 2016 (S/2016/952)

Directives opérationnelles du Secrétaire général relatives à l'application de la résolution 2272 (2016) du Conseil de sécurité, assorties de mesures connexes (A/70/729), 12 juillet 2016

Résolution du Conseil de sécurité sur la lutte contre les actes d'exploitation et atteintes sexuelles commis par des soldats de la paix déployés sous mandat du Conseil de sécurité, 11 mars 2016 (S/RES/2272)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Lignes directrices : Administration de la police dans le cadre des opérations de maintien

³⁴ Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Politique (révisée) : Unités de police constituées dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, 1^{er} janvier 2017 (Réf. 2016.10).

de la paix et des missions politiques spéciales de l'Organisation des Nations Unies, 1^{er} février 2017 (2016.26)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Lignes directrices : Opérations de police menées dans le cadre des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales de l'Organisation des Nations Unies, 1^{er} janvier 2016 (2015.15)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Lignes directrices : Commandement de la police dans le cadre des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales de l'Organisation des Nations Unies, 1^{er} janvier 2016 (2015.14)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Principes directeurs : Renforcement et développement des capacités de la police, 1^{er} avril 2015 (2015.08)

Résolution du Conseil de sécurité sur les activités de police des Nations Unies, 20 novembre 2014 (S/RES/2185)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Politique générale : Rôle de la police des Nations Unies dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, 1^{er} février 2014 (Réf. 2014.01)

Organisation des Nations Unies, Politique d'évaluation et de planification intégrées, 9 avril 2013

Rapport du Secrétaire général sur les activités de police des Nations Unies, 15 décembre 2011 (A/66/615)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, *Policy on Authority, Command and Control in United Nations Peacekeeping Operations* (Politique sur l'autorité, le commandement et le contrôle dans le cadre des opérations de maintien de la paix des Nations Unies) (15 février 2008) (politique révisée à paraître)

Principes directeurs à l'intention des membres de la police des Nations Unies affectés à des opérations de maintien de la paix (DPKO/PD/2006/00135), 29 juin 2007 (politique révisée à paraître)

Circulaire du Secrétaire général, Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13)

Organisation des Nations Unies, Principes de base sur le recours à la force et l'utilisation des armes à feu par les responsables de l'application des lois, Huitième Congrès des Nations Unies pour la prévention du crime et le traitement des délinquants, 18 décembre 1990 (A/RES/45/121)

Assemblée générale, Code de conduite pour les responsables de l'application des lois, 17 décembre 1979 (A/RES/34/169)

Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, adoptée par l'Assemblée générale le 13 février 1946

F.2. DOCUMENTS D'ORIENTATION CONNEXES

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Instructions permanentes (révisées) : Évaluation de la capacité opérationnelle des unités de police constituées qui seront affectées aux opérations de maintien de la paix et aux missions politiques spéciales des Nations Unies (DPKO/DFS 2017.9), 20 avril 2017

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Politique (révisée) : Unités de police constituées dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies, 1^{er} janvier 2017 (Réf. 2016.10)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, *Guidelines on Improvised Explosive Device (IED) Threat Mitigation in Mission Settings* (Lignes directrices relatives à la réduction de la menace que représentent les engins explosifs improvisés), 1^{er} mai 2016 (2016.14)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, *Policy on The Protection of Civilians in United Nations Peacekeeping* (Politique sur la protection des civils dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies), 1^{er} avril 2015 (2015.07)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Manuel de soutien sanitaire pour les missions des Nations Unies, 3^e édition (2015)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, *Manual on Surface Transport Management in the Field* (Manuel de gestion des transports de surface), 1^{er} février 2014 (DPKO/DFS/2013.06)

Organisation des Nations Unies, Politique de diligence voulue en matière de droits de l'homme dans le contexte de la fourniture d'appui par l'ONU à des forces de sécurité non onusiennes (A/67/775 – S/2013/110)

Organisation des Nations Unies, Politique de vérification des antécédents du personnel des Nations Unies en matière de respect des droits de l'homme, 11 décembre 2012

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, Consignes permanentes : Évaluation de l'aptitude des officiers de police à servir dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales de l'ONU, 1^{er} février 2012 (2011.18)

Département des opérations de maintien de la paix, Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité, Division de la Police, *Standard Operating Procedure : Selection and Recruitment Procedures for United Nations Personnel at the Police Division, Peacekeeping Operations and Special Political Missions* (Instructions permanentes sur les procédures de sélection et de recrutement du personnel des Nations Unies affecté à la Division de la police, aux opérations de maintien de la paix et aux missions politiques spéciales), 25 mars 2011 (DPKO/PD/SOP/2011)

Organisation des Nations Unies, Politique générale relative aux droits de l'homme dans les opérations de paix et les missions politiques des Nations Unies, 1^{er} septembre 2011 (2011.20)

Département des opérations de maintien de la paix/Département de l'appui aux missions, *Policy on Gender Equality in UN Peacekeeping Operations* (Directive politique sur le

respect de l'égalité des sexes dans le cadre des opérations de maintien de la paix), 26 juillet 2010 (2010.25)

Département des opérations de paix/Département de l'appui aux missions, *Guidelines for Integrating Gender Perspectives into the Work of United Nations Police in Peacekeeping Missions* (Lignes directrices sur l'intégration du principe de parité dans les activités de la police des Nations Unies dans le cadre des missions de maintien de la paix), juin 2008

Département des opérations de maintien de la paix, Division de la police, *Directive for Heads of Police Components of Peacekeeping Operations* (Directive à l'intention des chefs des composantes Police des opérations de maintien de la paix), 21 novembre 2006 (DPKO/PD/2006/00122)

Département des opérations de maintien de la paix, *Standard Operating Procedures : Performance Appraisals of United Nations Police Officers* (Instructions permanentes sur les évaluations et notations des policiers des Nations Unies), 19 décembre 2006 (2006.29, DPKO/PD/2006/00132)

Département des opérations de maintien de la paix, Directives du Département en matière disciplinaire applicables aux policiers civils et aux observateurs militaires (DPKO/CPD/DDCPO/2003/001 – DPKO/MD/03/00994)

G. SUIVI ET CONFORMITÉ

130. La Section de la sélection et du recrutement de la Division de la police du Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité (Département des opérations de paix) sera chargée de veiller au respect des présentes instructions permanentes.
-

H. SERVICE À CONTACTER

131. Le service à contacter concernant les présentes instructions est la Section de la sélection et du recrutement de la Division de la police du Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité (Département des opérations de paix).
-

I. HISTORIQUE

132. En 2011, les directives de 2005 établies par l'Équipe d'aide à la sélection du personnel des Nations Unies, intitulées Procédures d'évaluation préalable au déploiement : Directives à l'intention des pays fournisseurs de personnel de police (*United Nations Selection Assistance Team, Pre-deployment Assessment Procedures: Guidelines for Police Contributing Countries*), ont été converties en instructions permanentes afin de répondre à la nécessité d'une plus grande cohérence entre l'évaluation menée par les Nations Unies dans les États Membres et celle réalisée à l'arrivée dans les opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales.

133. Les instructions permanentes de 2011 ont été mises à jour une nouvelle fois et révisées en 2017-2019 pour satisfaire aux recommandations formulées dans le Rapport du Secrétaire général sur les activités de police des Nations Unies de 2016 et dans des documents connexes³⁵.

SIGNATURE :

P.A. Long

DATE D'APPROBATION :

10.09.2019

SIGNATURE :

Leung
12/19/19

DATE D'APPROBATION :

³⁵ Conseil de sécurité, Rapport du Secrétaire général sur les activités de police des Nations Unies, 10 novembre 2016 (S/2016/952).

ANNEXE A : FILIÈRES DE RECRUTEMENT ET PROFILS DES EXPERTS DU CADRE D'ORIENTATION STRATÉGIQUE CONCERNANT LE RÔLE DE LA POLICE DANS LES OPÉRATIONS INTERNATIONALES DE MAINTIEN DE LA PAIX

	Cadre d'orientation stratégique	Profils des experts
1	Commandement	1.1. Supervision/gestion d'infrastructures et d'unités de police 1.2. Commandement d'opérations de police 1.3. Planification organisationnelle 1.4. Fonctions de liaison dans divers domaines, mais aussi négociation et médiation 1.5. Autres (à préciser)
2	Opérations	2.1. Planification et conduite d'opérations de police ou de sécurité d'envergure en lien avec des élections, manifestations, événements publics, etc. 2.2. Maintien de l'ordre public et questions liées aux unités de police constituées, y compris le matériel appartenant aux contingents, la logistique et la gestion de l'unité 2.3. Police spéciale (groupes d'intervention, unités d'intervention rapide, opérations antiterroristes, opérations d'infiltration) 2.4. Protection et sécurité de personnalités 2.5. Police fluviale 2.6. Contrôle des incidents et missions de recherche et de sauvetage 2.7. Protection des civils, des enfants, des femmes et des personnes vulnérables (protection des femmes, de l'enfance et des personnes vulnérables, protection contre les violences sexuelles et sexistes) 2.8. Prévention de la criminalité (police de proximité, délinquance juvénile, violence familiale) 2.9. Analyse des infractions et des données, identification des tendances en matière de criminalité 2.10. Tâches générales des patrouilles de police 2.11. Autres (à préciser)
3	Formation et renforcement des capacités (y compris des experts civils)	3.1. Gestion des projets et programmes 3.2. Renforcement des institutions 3.3. Réformes et restructurations 3.4. Coordination de l'aide des donateurs 3.5. Gestion du changement 3.6. Services de conseils

	3.7. Gestion des infrastructures de police
	3.8. Achats, logistique, gestion des actifs, gestion du parc automobile, appels d'offres et marchés
	3.9. Gestion budgétaire, établissement du budget, gestion du système de paie, audits financiers
	3.10. Communication : établissement et gestion de systèmes de communication de données et de radio, installation et maintenance du réseau radio de la police
	3.11. Fonctions civiles assorties de pouvoirs de police (pathologistes légistes, analystes en données criminelles, profileurs, etc. (à préciser)
	3.12. Organisation et gestion d'activités de formation
	3.13. Élaboration de programmes d'études et de formation
	3.14. Formation générale (y compris en cours d'affectation ou sur le terrain) dans les domaines suivants : formation de base et formation spécialisée, formation approfondie, formation au commandement, au maintien de l'ordre, à la législation relative à la police, à l'éthique, aux droits de l'homme, etc.
	3.15. Formation de formateurs
	3.16. Formation tactique : autodéfense, arrestation, fouille, détention, escorte, etc.
	3.17. Formation au maniement des armes (armes non létales et armes à feu)
	3.18. Gestion du trafic, sécurité routière, y compris toutes les questions de police liées aux véhicules
	3.19. Sécurité des aéroports et autres grandes infrastructures stratégiques
	3.20. Sécurité des frontières, douanes, immigration, etc.
	3.21. Opérations de criminalité transnationale, INTERPOL, lutte contre le trafic de drogues et d'armes, contre la traite d'êtres humains, contre le blanchiment d'argent et contre la criminalité économique
	3.22. Protection du bétail
	3.23. Prévention des incendies et lutte contre les incendies, protection civile, gestion des catastrophes naturelles
	3.24. Enquêtes criminelles (gestion des scènes de crime, interrogatoires de suspects ou témoins, investigation en cas d'allégation de violations des droits de l'homme, etc.)
	3.25. Analyse et gestion des renseignements criminels
	3.26. Gestion des bases de données et casiers judiciaires
	3.27. Criminalistique, en ce compris la protection des scènes de crime et la préservation des éléments de preuve, l'analyse des empreintes digitales, les expertises balistiques, l'examen des armes à feu, les analyses d'ADN, la recherche de pathologies, les expertises en écriture

		et l'identification de faux documents, les investigations relatives faux monnayage, etc.
		3.28. Maintien de l'ordre traditionnel (souverain, tribal, axé sur les nomades, etc.)
		3.29. Cybercriminalité
		3.30. Autres (à préciser)
4	Administration	4.1. Logistique, gestion des actifs, gestion du parc automobile
		4.2. Gestion des ressources humaines
		4.3. Affaires internes, gestion des affaires disciplinaires, normes professionnelles
		4.4. Audit et inspection d'unités de police
		4.5. Relations publiques
		4.6. Soutien juridique, rédaction de dispositifs législatifs, politiques et directives en matière de police
		4.7. Armement : gestion et inspection des dépôts d'armes, armureries, sécurité et entreposage des armes, construction de stands de tir, explosifs
		4.8. Informatique : conception et administration de bases de données, conception de systèmes, programmation informatique, spécialistes réseaux
		4.9. Autres (à préciser)

ANNEXE B : DÉFINITION D'EMPLOI DE L'INSTRUCTEUR CHARGÉ DE L'ÉVALUATION DE L'APTITUDE AU SERVICE EN MISSION

1. Description du poste

Un instructeur chargé de l'évaluation de l'aptitude en mission est un membre du personnel de la Section de la sélection et du recrutement du Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité (Division de la police) ou un policier hors unités constituées des Nations Unies en activité, habilité par la Section à effectuer une évaluation.

Lorsqu'il s'agit d'un policier hors unités constituées en activité, l'intéressé est placé sous l'autorité du Chef du personnel de la police, son supérieur hiérarchique direct étant le chef de la police de l'unité de formation et de développement de la composante Police de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale (ou d'une section équivalente de la composante Police).

2. Fonctions et responsabilités

Sous la direction et la supervision de son supérieur, l'instructeur a pour fonctions et responsabilités – cette liste n'étant toutefois pas limitative – de :

- participer, au sein d'une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection, à la réalisation d'une évaluation dans un État Membre, à la demande de la Section précitée ;
- recueillir des informations pour alimenter la base de données des évaluations et la tenir à jour ;
- assurer la coordination interne des évaluations effectuées dans les États Membres et en cours de mission, et veiller à ce que les unités concernées puissent prendre connaissance de ces informations ;
- examiner les documents d'orientation relatifs à l'évaluation à la demande de la Section de la sélection et du recrutement ;
- s'acquitter de toutes autres tâches que pourrait lui confier son supérieur.

En outre, s'il s'agit d'un policier hors unités constituées des Nations Unies en activité, l'intéressé devra, entre autres responsabilités :

- coordonner les activités relatives à l'évaluation dans l'opération de maintien de la paix ou la mission politique spéciale ;
- réaliser une évaluation en cours de mission des policiers hors unités constituées des Nations Unies récemment arrivés ;
- assurer la liaison avec la Section susmentionnée pour les questions relatives à l'évaluation, en facilitant la circulation des informations en provenance et à destination de ladite Section, et lui apporter un appui en organisant des activités liées à l'évaluation selon que de besoin.

3. Conditions requises

- Justifier de huit années de service actif au minimum dans la police ou dans tout autre service chargé de faire respecter la loi dans un État Membre, dont au moins cinq dans une ou plusieurs des filières de recrutement du Cadre d'orientation stratégique.

- Pouvoir démontrer sa connaissance dudit Cadre, des dispositions du présent document, ainsi que de tout autre document ayant trait à l'encadrement de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection.
- Posséder au minimum 6 mois d'expérience en matière de police au niveau international à l'ONU ou dans une autre organisation internationale.
- Avoir réussi les épreuves d'évaluation, c'est-à-dire avoir satisfait aux conditions requises pour pouvoir être affecté à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale.
- Avoir suivi une formation sur l'entretien axé sur les compétences.
- Maîtriser l'anglais et/ou le français au niveau B2 minimum.
- Une expérience dans les domaines de l'évaluation de l'aptitude au service en mission ou de la formation, de la sélection ou du recrutement de policiers, acquise lors d'une précédente affectation au service des Nations Unies ou autre mission internationale, est souhaitable.

4. Compétences et aptitudes

- **Professionalisme.** Le candidat doit être apte à identifier les problèmes, formuler des avis, présenter des conclusions et faire des recommandations ; connaître les règles, règlements, politiques et directives ayant trait aux ressources humaines et être en mesure de les appliquer dans des situations professionnelles et d'établir des rapports sur des décisions administratives de première importance ou de les justifier ; agir pour des motifs professionnels plutôt que personnels ; persévérer face aux obstacles et aux difficultés ; garder son calme dans les situations de crise ; prendre la responsabilité d'incorporer une perspective soucieuse de parité entre les sexes et veiller à ce que les femmes et les hommes soient à égalité dans tous les domaines d'activité ; faire preuve de bon sens dans l'exécution des tâches assignées ; être capable d'organiser son propre travail et de gérer les priorités.
- **Planification et organisation.** Le candidat doit se fixer des objectifs clairs, compatibles avec les stratégies convenues ; identifier les activités et tâches prioritaires ; ajuster les priorités selon les besoins ; ménager le temps et les ressources nécessaires pour mener à bien son travail ; prévoir les risques et laisser une marge de manœuvre pour les imprévus lors de la planification ; suivre le déroulement des plans et des interventions, et les adapter s'il y a lieu.
- **Communication.** Le candidat doit s'exprimer clairement et efficacement, tant oralement que par écrit ; savoir écouter et interpréter correctement le discours de l'autre et y répondre comme il convient ; demander des éclaircissements et montrer de l'intérêt pour le dialogue ; adapter le langage, le ton, le style et la présentation de ses interventions à son auditoire ; faire preuve d'ouverture pour partager des informations et tenir ses interlocuteurs informés.
- **Travail d'équipe.** Le candidat doit travailler en collaboration avec ses collègues afin d'atteindre les objectifs de l'Organisation ; solliciter des contributions en appréciant à leur juste valeur les idées et compétences des autres ; être prêt à apprendre d'autrui ; faire passer l'intérêt de l'équipe avant le sien ; accepter les décisions finales du groupe et s'y plier, même si elles ne correspondent pas tout à fait à son propre point de vue ; partager les réussites de l'équipe tout en assumant sa part de responsabilité dans ses échecs.

ANNEXE C : FORMULAIRE DE PRÉSENTATION DE CANDIDATURE POUR L'ÉVALUATION DE L'APTITUDE AU SERVICE EN MISSION / MATRICE DE RÉSULTATS

LISTE DES CANDIDATS PROPOSÉS POUR L'ÉVALUATION

Date de début : _____ Lieu : _____
 Date de fin : _____ Langue : anglais / français
 Pays : _____

* : Informations essentielles à fournir

Candidats : 6

Numéro séquentiel	*Langue	*Pays	*N° de la carte d'identité ou du passeport	*Rang	*Sexe	*Date de naissance (jj/mm/aaaa)	*Date d'entrée dans la police (jj/mm/aaaa)	*Prénom	*Nom de famille	Pilier commandement du Cadre d'orientation stratégique	Pilier opérations du Cadre d'orientation stratégique	Pilier renforcement des capacités du Cadre d'orientation stratégique	Pilier administration du Cadre d'orientation stratégique
1	Anglais	Algérie	1455555	Commissaire divisionnaire	M	20/12/1976	12/01/2000	Jose	Smith	x	x		
2	Anglais	Colombie	A2355	Commissaire	F	03/03/1975	11/04/2000	Susan Lile	Casas			x	
3	Anglais	Rwanda	22447788	Caporal	M	14/03/1974	20/02/1996	Mark Peter	April				x
4	Anglais	Samoa	B12A4222	Sergent	F	25/12/1970	11/03/2000	Lilian	Williams		x		
5	Français	Uruguay	A15222	Caporal	F	21/10/1980	15/02/2004	Maria	Luna	x		x	
6	Anglais/ français	Sénégal	2345A55L	Commandant	M	18/10/1970	02/03/1995	Pierre Alex	Lemans		x	x	

EXEMPLE

ANNEXE D : LISTE RÉCAPITULATIVE DES ÉTATS MEMBRES POUR LA PRÉPARATION DE L'ÉVALUATION

Cette liste récapitulative devra être soumise par l'officier de liaison de l'État Membre à la Section de la sélection et du recrutement deux semaines avant l'évaluation prévue. Elle permet de s'assurer que tout ce qui est nécessaire pour mener à bien une évaluation efficace, conformément aux instructions permanentes, est prêt.

1. Dispositions relatives au voyage et à l'hébergement

Dispositions à prendre	Mise en œuvre	Observations
Formalités de visa et d'immigration pour l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection	*	
Hébergement de l'équipe d'évaluation	*	
Transport de l'équipe d'évaluation	*	

2. Candidatures proposées

N°	Procédure prévue par les instructions permanentes	Oui/Non/ En partie	Observations
1	Tous les candidats remplissent les conditions requises pour le service en mission au regard des instructions permanentes relatives à l'évaluation. 1. Âge 2. Aptitude médicale 3. Expérience professionnelle 4. Antécédents en matière d'intégrité 5. Compétences linguistiques 6. Aptitudes requises pour la mission 7. Aptitudes à la conduite automobile 8. Connaissance avérée du Cadre d'orientation stratégique et des directives y relatives	*	
2	Toutes les candidatures ont été vérifiées ; les candidats ont tous suivi une formation en ligne et se sont tous soumis à une procédure de vérification des antécédents, comme demandé par la Section de la sélection et du recrutement.	*	
3	Tous les candidats ont démontré leur aptitude à présenter le test linguistique ainsi que le test de conduite avant l'évaluation.	*	
4	Tous les candidats sont proposés et inscrits dans la grille de nomination avec leurs noms exacts, tels qu'ils ressortent de leur carte d'identité, permis de conduire ou passeport national rédigé dans une langue utilisant l'alphabet latin, sous le format suivant : PRÉNOM - NOM DE FAMILLE	*	
5	Tous les candidats sont proposés et inscrits dans la grille de nomination avec leur date de naissance exacte, telle qu'elle ressort de leur carte d'identité, permis de conduire ou passeport national rédigé dans une langue utilisant l'alphabet latin, sous le format suivant : JJ-MM-AAAA	*	

6	Tous les candidats sont en possession d'un permis de conduire national en cours de validité, qui sera présenté lors de l'évaluation.	*	
7	Tous les candidats seront en mesure de présenter, lors de l'entretien, un formulaire électronique des détachés de la police dûment et entièrement rempli.	*	

3. Logistique et lieu de l'évaluation

N°	Équipement/Lieu/Personnel	Oui/Non/ En partie	Observations
8	Agent ou équipe de liaison pour le soutien administratif et logistique de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection	*	
9	Photocopieur haut débit	*	
10	Lignes téléphoniques/cartes SIM longues distances	*	
11	Accès Internet	*	
12	Locaux pour la réalisation du test linguistique doté d'un espace de bureau séparé pour l'équipe d'évaluation	*	
13	Locaux pour la réalisation des entretiens. Au minimum une salle par instructeur	*	
14	Lieu du test de conduite. À l'écart des voies de circulation ordinaires, doté d'un espace suffisant, conformément à l'appendice 2 de l'annexe M. Au minimum une aire de conduite pour 100 candidats.	*	
15	Champ de tir	*	
16	Ordinateur affecté à l'équipe d'évaluation	*	
17	Ordinateurs destinés à la réalisation des entretiens, dotés de logiciels de base tels que Word, Excel, Power Point, Windows	*	
18	Imprimante (au moins une par instructeur)	*	
19	Lecteur MP3 ou audio (en l'absence d'ordinateur)	*	
20	Microphone et haut-parleurs pour le test audio et la séance de bilan	*	
21	Projecteur avec écran	*	
22	Matériel de bureau, y compris papier, stylos et autres fournitures pour les participants. Au minimum 6 feuilles de papier par candidat pour la prise de notes.	*	
23	Feuilles de réponse pour le test linguistique : un bloc pour chaque participant.	*	
24	Véhicules pour le test de conduite. Un véhicule au minimum pour 100 candidats. Il doit s'agir de véhicules utilitaires sportifs (SUV) à quatre roues motrices et boîte manuelle ou de véhicules de type pick-up. Ils doivent être immatriculés et assurés, en bon état de marche, pourvus de ceintures de sécurité pour tous les passagers, équipés de freins et de rétroviseurs en bon état.	*	

25	Au minimum 40 cônes de signalisation, peints en couleurs vives, par aire de conduite	*	
26	Mètre ruban	*	
27	Autorisations données à l'équipe d'évaluation de superviser l'exercice sur le champ de tir	*	
28	Au minimum 10 armes de poing, en état de fonctionnement et testées avant l'évaluation	*	
29	Dix (10) cartouches par candidat	*	
30	Étuis appropriés pour les armes de poing	*	
31	Cibles (45X45 cm)	*	
32	Formateur(s) spécialisé(s) dans le maniement des armes à feu	*	
33	Équipements de protection visuelle et auditive pour les candidats et les membres de l'équipe d'évaluation	*	
34	Une ambulance ayant à son bord du personnel paramédical et dotée du matériel médical approprié, présente sur le champ de tir pendant toute la durée de l'exercice	*	

* Champs à compléter obligatoirement.

**ANNEXE E : PROFILS DES EXPERTS PAR OPÉRATION DE MAINTIEN DE LA PAIX
OU MISSION POLITIQUE SPÉCIALE**

Intitulé de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale

Date :

	Cadre d'orientation stratégique	Profils des experts	Nombre de postes vacants dans les six prochains mois	Nombre de postes essentiels à pourvoir au plus vite
1	Commandement	1.1. Supervision/gestion d'infrastructures et d'unités de police		
		1.2. Commandement d'opérations de police		
		1.3. Planification organisationnelle		
		1.4. Fonctions de liaison dans divers domaines, mais aussi négociation et médiation		
		1.5. Autres (à préciser)		
2	Opérations	2.1. Planification et conduite d'opérations de police ou de sécurité d'envergure en lien avec des élections, manifestations, événements publics, etc.		
		2.2. Maintien de l'ordre public et questions liées aux unités de police constituées, y compris le matériel appartenant aux contingents, la logistique et la gestion de l'unité		
		2.3. Police spéciale (groupes d'intervention, unités d'intervention rapide, opérations antiterroristes, opérations d'infiltration)		
		2.4. Protection et sécurité de personnalités		
		2.5. Police fluviale		
		2.6. Contrôle des incidents et missions de recherche et de sauvetage		
		2.7. Protection des civils, des enfants, des femmes et des personnes vulnérables (protection des femmes, de l'enfance et des personnes vulnérables,		

		protection contre les violences sexuelles et sexistes)		
		2.8. Prévention de la criminalité (police de proximité, délinquance juvénile, violence familiale)		
		2.9. Analyse des infractions et des données, identification des tendances en matière de criminalité		
		2.10. Tâches générales des patrouilles de police		
		2.11. Autres (à préciser)		
3	Formation et renforcement des capacités (y compris des experts civils)	3.1. Gestion des projets et programmes		
		3.2. Renforcement des institutions		
		3.3. Réformes et restructurations		
		3.4. Coordination de l'aide des donateurs		
		3.5. Gestion du changement		
		3.6. Services de conseils		
		3.7. Gestion des infrastructures de police		
		3.8. Achats, logistique, gestion des actifs, gestion du parc automobile, appels d'offres et marchés		
		3.9. Gestion budgétaire, établissement du budget, gestion du système de paie, audits financiers		
		3.10. Communication : établissement et gestion de systèmes de communication de données et de radio, installation et maintenance du réseau radio de la police		
		3.11. Fonctions civiles assorties de pouvoirs de police (pathologistes légistes, analystes en données criminelles, profileurs, etc. (à préciser)		
		3.12. Organisation et gestion d'activités de formation		
		3.13. Élaboration de programmes d'études et de formation		
		3.14. Formation générale (y compris en cours d'affectation ou sur le terrain) dans les domaines suivants : formation de base et formation spécialisée, formation approfondie, formation au commandement, au maintien de l'ordre,		

	à la législation relative à la police, à l'éthique, aux droits de l'homme, etc.		
	3.15. Formation de formateurs		
	3.16. Formation tactique : autodéfense, arrestation, fouille, détention, escorte, etc.		
	3.17. Formation au maniement des armes (armes non létales et armes à feu)		
	3.18. Gestion du trafic, sécurité routière, y compris toutes les questions de police liées aux véhicules		
	3.19. Sécurité des aéroports et autres grandes infrastructures stratégiques		
	3.20. Sécurité des frontières, douanes, immigration, etc.		
	3.21. Opérations de criminalité transnationale, INTERPOL, lutte contre le trafic de drogues et d'armes, contre la traite d'êtres humains, contre le blanchiment d'argent et contre la criminalité économique		
	3.22. Protection du bétail		
	3.23. Prévention des incendies et lutte contre les incendies, protection civile, gestion des catastrophes naturelles		
	3.24. Enquêtes criminelles (gestion des scènes de crime, interrogatoire de suspects ou témoins, investigation en cas d'allégation de violation des droits de l'homme, etc.)		
	3.25. Analyse et gestion des renseignements criminels		
	3.26. Gestion des bases de données et casiers judiciaires		
	3.27. Criminalistique, en ce compris la protection des scènes de crime et la préservation des éléments de preuve, l'analyse des empreintes digitales, les expertises balistiques, l'examen des armes à feu, les analyses d'ADN, la recherche de pathologies, les expertises en écriture et l'identification de faux documents, les investigations relatives au faux monnayage, etc.		

		3.28. Maintien de l'ordre traditionnel (souverain, tribal, axé sur les nomades, etc.)		
		3.29. Cybercriminalité		
		3.30. Autres (à préciser)		
4	<i>Administration</i>	4.1. Logistique, gestion des actifs, gestion du parc automobile		
		4.2. Gestion des ressources humaines		
		4.3. Affaires internes, gestion des affaires disciplinaires, normes professionnelles		
		4.4. Audit et inspection d'unités de police		
		4.5. Relations publiques		
		4.6. Soutien juridique, rédaction de dispositifs législatifs, politiques et directives en matière de police		
		4.7. Armement : gestion et inspection des dépôts d'armes, armureries, sécurité et entreposage des armes, construction de stands de tir, explosifs		
		4.8. Informatique : conception et administration de bases de données, conception de systèmes, programmation informatique, spécialistes réseaux		
		4.9. Autres (à préciser)		

Conditions relatives aux experts civils de la police

(nombre requis d'experts possédant la formation, les compétences et l'expérience recherchées et fonction proposée dans l'opération de maintien de la paix ou la mission politique spéciale)

Observations générales émanant de la composante Police (le cas échéant)

ANNEXE F : ÉQUIPE D'ÉVALUATION ET D'AIDE À LA SÉLECTION

MANDAT

1. Mission et constitution

- a. Une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection est constituée aux fins de superviser une évaluation de l'aptitude au service en mission qui sera réalisée dans un État Membre.
- b. La Section de la sélection et du recrutement du Bureau de l'état de droit et des institutions chargées de la sécurité (Division de la police) choisit les membres de l'équipe et décide de la répartition des fonctions en son sein. Les membres de l'équipe qui servent comme policiers hors unités constituées des Nations Unies sont choisis en concertation avec le Chef de la composante Police de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale.

2. Chef de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection

- a. Le chef de l'équipe d'évaluation doit avoir la qualité d'instructeur habilité à effectuer des évaluations de l'aptitude au service en mission (voir l'annexe B).
- b. Dans la mesure du possible, l'équipe sera dirigée par un représentant de la Section de la sélection et du recrutement.
- c. Les fonctions et responsabilités confiées au chef de l'équipe seront, sans que cette liste soit exhaustive, les suivantes :
 - assurer la coordination et la liaison avec les autorités de l'État Membre lors de la visite de l'équipe d'évaluation ;
 - assurer la supervision générale de l'évaluation pendant la visite de l'équipe et veiller à ce que toutes les activités soient menées conformément aux présentes instructions ;
 - présenter le rapport final de l'évaluation aux autorités de l'État Membre avec copie à la Section de la sélection et du recrutement et au Chef de la composante Police concerné ;
 - saisir les données relatives aux résultats finaux de l'évaluation dans la base de données de l'équipe d'évaluation au plus tard deux semaines après la fin de sa visite ;
 - assister à toutes les réunions officielles avec les autorités de l'État Membre et leur fournir tous documents d'information utiles durant l'évaluation ;
 - organiser des séances d'information pour les candidats jugés aptes au service en mission ;
 - résoudre tout problème susceptible d'affecter l'intégrité du processus d'évaluation ;
 - répondre à toutes les interrogations des candidats ou des autorités de l'État Membre concernant le processus d'évaluation et le comportement d'un membre de l'équipe.

3. Membres de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection

- a. Tout membre de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection doit avoir la qualité d'instructeur habilité à effectuer des évaluations de l'aptitude au service en mission (voir l'annexe B).
- b. Dans toute la mesure du possible, les membres de l'équipe doivent venir de la Section de la sélection et du recrutement et avoir également été employés au service de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale concernée. Si possible également, l'équipe doit comprendre au moins une femme parmi ses instructeurs.
- c. Sous la supervision du chef de l'équipe d'évaluation, les membres de l'équipe exercent, sans que cette liste soit exhaustive, les responsabilités ci-après :
 - faire passer les tests d'aptitude linguistique, d'aptitude à la conduite automobile, au maniement des armes à feu et au tir, et mener les entretiens avec les candidats ;
 - évaluer et compiler les résultats de l'évaluation ;
 - rédiger le rapport de l'évaluation ;
 - s'acquitter des autres tâches assignées par le chef d'équipe.

4. Logistique de l'équipe d'évaluation et d'aide à la sélection

- a. Les États Membres doivent adresser leurs demandes de visites d'une équipe d'évaluation et d'aide à la sélection au conseiller pour les questions de police des Nations Unies au moins trois (3) mois à l'avance. La Section de la sélection et du recrutement organise les visites de l'équipe d'évaluation en fonction des impératifs de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale, de ses ressources, des plans de rotation des pays fournisseurs de personnels de police et de la disponibilité des instructeurs.
- b. Priorité peut être donnée aux États Membres qui participent pour la première fois à une opération de maintien de la paix des Nations Unies et/ou à une mission politique spéciale et aux pays fournisseurs de personnel de police qui mettent à disposition des effectifs de police plus nombreux.
- c. Pour que la demande d'évaluation de l'État Membre soit acceptée, le nombre de candidatures à examiner durant la procédure doit être proportionnel à sa contribution actuelle ou imminente aux opérations et/ou missions. Le nombre minimum est de 50 candidatures et le maximum de 500, mais ne devrait pas dépasser le triple de la contribution actuelle du pays en membres de la police des Nations Unies.
- d. Le coordonnateur des équipes d'évaluation à la Section de la sélection et du recrutement de la Division de la police du Département des opérations de paix collabore étroitement avec la Mission permanente de l'État Membre auprès des Nations Unies pour la planification et la préparation de la visite de l'équipe d'évaluation.
- e. La composition de ladite équipe et son itinéraire détaillé sont communiqués à l'État Membre deux semaines avant la visite.
- f. Les opérations de maintien de la paix et/ou les missions politiques spéciales sont tenues de prendre en charge les frais de voyage de leurs instructeurs.

ANNEXE G : MODÈLE D'ATTESTATION D'UN ÉTAT MEMBRE

Le texte ci-après doit figurer dans l'attestation de l'État Membre.

Le Gouvernement de [nom de l'État Membre] certifie par la présente, s'agissant des candidats désignés dans le formulaire de candidature à l'évaluation de l'aptitude au service en mission ci-joint [voir l'annexe C] :

- a) qu'aucun candidat n'a été condamné ni ne fait actuellement l'objet d'une enquête ou de poursuites judiciaires pour une quelconque infraction pénale, mesure disciplinaire ou violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire* ;
- b) n'avoir connaissance d'aucune allégation selon laquelle ses candidats auraient été impliqués, par action ou par omission, dans la commission d'une violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire ;
- c) qu'aucun candidat n'a commis de faute grave lors d'une précédente affectation au service des Nations Unies, ni n'a été rapatrié pour des raisons disciplinaires et exclu de futures opérations de paix, missions politiques spéciales et/ou autres missions ;
- d) qu'aucune forme de corruption, fraude ou discrimination n'a entaché le processus de proposition, de sélection et de formation des candidats ;
- e) que toute fausse déclaration dans la présente attestation et autre violation des présentes instructions peut avoir pour conséquence d'interdire aux candidats de servir dans une opération de maintien de la paix ou dans une mission politique spéciale et conduire à une suspension de toute affectation future de la police de l'État Membre concerné.

* [Le cas échéant :] En outre, le Gouvernement de [nom de l'État Membre] communique, dans les pièces jointes, des informations concernant les enquêtes et/ou poursuites visant [indiquer le nombre] candidats qui ont fait l'objet d'enquêtes, d'accusations ou de poursuites en raison d'infractions pénales ou de mesures disciplinaires mais qui n'ont pas été condamnés.

[L'attestation doit être signée par le Représentant permanent de l'État Membre et indiquer clairement la date et le lieu de la signature.]

ANNEXE H : MODELE DE DÉCLARATION SUR L'HONNEUR

Le texte ci-après doit figurer dans la déclaration sur l'honneur de chaque candidat.

Je certifie :

- a) n'avoir commis aucune infraction pénale ou disciplinaire et n'avoir pas été condamné ou poursuivi pour de tels faits ;
- b) n'avoir pas été impliqué, par action ou par omission, dans la commission d'une violation du droit international des droits de l'homme ou du droit international humanitaire ;
- c) n'avoir pas été impliqué dans des actes constituant des fautes graves lors d'une précédente affectation au service des Nations Unies, ni été exclu de futures opérations de maintien de la paix, missions politiques spéciales et/ou autres missions en raison de tels actes ;
- d) n'avoir pas fait l'objet d'une appréciation négative de mon comportement professionnel lors d'une précédente affectation au service des Nations Unies ;
- e) avoir conscience que toute fausse déclaration dans la présente attestation et autre violation des présentes instructions peut entraîner mon exclusion de toute affectation dans une opération de maintien de la paix et/ou mission politique spéciale.

Je ne suis pas en mesure d'attester ce qui précède pour les raisons suivantes :....

[Chaque candidat est tenu de signer personnellement la déclaration sur l'honneur. La déclaration doit porter clairement la date et le lieu de la signature.]

ANNEXE I : CALENDRIER TYPE DES ACTIVITÉS DE L'ÉQUIPE D'ÉVALUATION DE L'APTITUDE AU SERVICE EN MISSION

1. À l'arrivée dans l'État Membre (avant l'évaluation)

a. Réunion de coordination avec les représentants de l'État Membre

- i. Présentation du processus d'évaluation
- ii. Examen et finalisation de la liste des candidats

b. Visite des lieux réservés à l'évaluation

- i. Salle de cours pour les épreuves linguistiques
- ii. Aire de conduite
- iii. Champ de tir

2. Évaluation de l'aptitude au service en mission

a. Test d'aptitude linguistique

- i. Exercice de lecture
- ii. Exercice de rédaction
- iii. Notation des deux exercices
- iv. Proclamation des résultats

b. Entretien

- i. Entretien oral
- ii. Exercice d'informatique
- iii. Notation
- iv. Proclamation des résultats

c. Test d'aptitude à la conduite automobile

- i. Exercice de manœuvres
- ii. Proclamation des résultats
- iii. Exercice de conduite sur route
- iv. Proclamation des résultats

d. Aptitude au maniement des armes à feu et au tir

- i. Exercice de maniement
- ii. Exercice de tir
 1. Partie 1 (tir à cinq (5) mètres)
 2. Partie 2 (tir à sept (7) mètres)
- iii. Proclamation des résultats

3. À l'issue de l'évaluation

a. Compilation des résultats et préparation du rapport final destiné aux autorités de l'État Membre

b. Séance d'information générale et communication de renseignements propres à la mission pour les candidats ayant réussi l'évaluation

c. Réunion de bilan avec les autorités de l'État Membre

d. Visite du Siège de la police nationale et de l'École nationale de police

ANNEXE J : GRILLE D'ÉVALUATION DU TEST DE LANGUE

ID:

EVALUATION GRID FOR LANGUAGE ASSESSMENT

1st Part: Reading

Correct answers	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Result: Pass Fail

Level				
A1 <input type="checkbox"/>	A2 <input type="checkbox"/>	B1 <input type="checkbox"/>	B2 <input type="checkbox"/>	C1 <input type="checkbox"/>

2nd Part: Report Writing

Language level	A1	A2	B1	B2	C1
Sentence structure	Too many errors to be understood. <input type="checkbox"/>	Many errors in simple sentences. Sometimes difficult to understand. <input type="checkbox"/>	Attempts complex sentences (2 verbs ¹) with errors. General meaning clear. <input type="checkbox"/>	No errors in simple sentences. Few errors in complex sentences ¹ . Meaning clear. <input type="checkbox"/>	No errors. Wide variety of expression, mostly complex sentences. <input type="checkbox"/>
Vocabulary and spelling	Lacks words to explain, uses another language . Many spelling and punctuation ² errors. <input type="checkbox"/>	Some errors in word choice, spelling and punctuation. <input type="checkbox"/>	Attempts to use police terminology ³ . Few spelling and punctuation errors. <input type="checkbox"/>	Uses terminology without errors. No spelling and punctuation errors. <input type="checkbox"/>	No repetition . No spelling and punctuation errors. <input type="checkbox"/>
Verb⁴ tenses (past / present / future)	No use of tenses. <input type="checkbox"/>	Sentences mainly in the present tenses . <input type="checkbox"/>	Sentences in the past and may use sentences in the present and the future with some errors. <input type="checkbox"/>	Accurate use of verb tenses with errors conjugation. <input type="checkbox"/>	Accurate use of verb tenses without any errors conjugation. <input type="checkbox"/>
Information	Major lack of information. Information misunderstood . (0 to 5 key facts) <input type="checkbox"/>	Lacks sufficient information. Information comes from written part only. (6 to 10 key facts) <input type="checkbox"/>	Incorporates sufficient written and oral information but lacks some details . (11 to 15 key facts) <input type="checkbox"/>	Incorporates almost all or all information with accurate details . (16 to 20 key facts) <input type="checkbox"/>	Incorporates all information with accurate details and properly structured . (20 key facts) <input type="checkbox"/>
Report structure and form	Text very difficult to follow, no links between information. No presentation, no paragraphs, no organisation. <input type="checkbox"/>	Text difficult to follow, uses only "and", "because" and "but" to make links between information. Inappropriate presentation , some paragraphs, organized. <input type="checkbox"/>	Simple text easy to follow. Links simple information successfully. Appropriate presentation , uses of paragraphs. <input type="checkbox"/>	Text clear and developed . Attempts complex links between information ⁵ . Well organized . <input type="checkbox"/>	Text clear, coherent and well-developed . Accurate use of complex links. Appropriate organization . <input type="checkbox"/>

3rd Part: Oral Interview

Sentence construction	Too many errors to be understood. <input type="checkbox"/>	Many errors in simple sentences. Sometimes difficult to understand. <input type="checkbox"/>	Attempts complex sentences (2 verbs ¹) with errors. General meaning clear. <input type="checkbox"/>	No errors in simple sentences. Few errors in complex sentences ¹ . Meaning clear. <input type="checkbox"/>	No errors in simple sentences. Few errors in complex sentences ¹ . Meaning clear. <input type="checkbox"/>
Vocabulary and pronunciation	Lacks words to explain, uses another language . Many words cannot be understood because of the pronunciation. <input type="checkbox"/>	Some errors in word choice, some words are difficult to be understood because of the pronunciation. <input type="checkbox"/>	Attempts to use police terminology ³ . Pronunciation does not interfere with understanding. <input type="checkbox"/>	Uses terminology without errors. The pronunciation and intonation are good. <input type="checkbox"/>	No repetition . Pronunciation and intonation clear. <input type="checkbox"/>
Verb⁴ tenses (past / present / future)	No use of tenses. <input type="checkbox"/>	Sentences mainly in the present tenses . <input type="checkbox"/>	Sentences in the present, past and future with some errors. <input type="checkbox"/>	Accurate use of verb tenses with errors conjugation. <input type="checkbox"/>	Accurate use of verb tenses without any errors conjugation. <input type="checkbox"/>
Monologue	Speech incomplete and minimalist . <input type="checkbox"/>	Speech is short and factual . No details . <input type="checkbox"/>	Gives some details , factual speech. Ideas are structured. <input type="checkbox"/>	Long and clear speech and including many details and comments. <input type="checkbox"/>	Long organized speech well developed with many details and explanations . <input type="checkbox"/>
Interaction	Understand questions with difficulty or not at all . Constantly asks for repetition . The answers are minimal and / or off-topic . Doesn't know to be polite or informal. <input type="checkbox"/>	May need repetition . The answers are difficult and not detailed , sometimes off-topic. May be too polite sometime or too informal . <input type="checkbox"/>	Appropriate answers to questions even if details may be few . May confuse occasionally formal and informal. <input type="checkbox"/>	Appropriate answers, clear and detailed . Stay Formal . <input type="checkbox"/>	Complete answers. Can direct the interaction by offering interpretations of questions. Stay formal. <input type="checkbox"/>
Language level	A1	A2	B1	B2	C1

The language levels range from A1 (weakest) up to C1 (strongest). In order to obtain the pass mark, the candidate should demonstrate the B1 or higher level of language. The language level of the candidate is equal to the lowest mark he/she obtains (i.e. if the candidate has received one mark in A2 column while the rest are in B1 and/or higher, language level would be A2, therefore he/she fails the exam).

¹Example: He outlined what had been discuss at the briefing to them.

²Example: At 07.15 on monday 1st november 2010 the sector commander of UN police in sector 2 reported for duty!

³Example: He was inebriated or intoxicated and NOT He was completely drunk.

⁴Verb = action word: To go, to run...

⁵Example: Based on the information at hand and having regarded to the time scale involved...

ID:

GRILLE D'ÉVALUATION DU TEST DE LANGUE

1^{ère} Partie : Compréhension écrite

Réponses correctes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
--------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Résultat: Succès Échec

Niveau				
A1 <input type="checkbox"/>	A2 <input type="checkbox"/>	B1 <input type="checkbox"/>	B2 <input type="checkbox"/>	C1 <input type="checkbox"/>

2^{ème} Partie : Rapport écrit

Niveau de langue	A1	A2	B1	B2	C1
Construction des phrases	Trop d'erreurs pour être compris. <input type="checkbox"/>	Beaucoup d'erreurs dans les phrases simples. Parfois difficile à comprendre . <input type="checkbox"/>	Tentative de phrases complexes (2 verbes ¹) avec des erreurs. Le sens général est clair . <input type="checkbox"/>	Pas d'erreurs dans les phrases simples . Peu d'erreurs dans les phrases complexes ¹ . Sens clair . <input type="checkbox"/>	Pas d'erreur. Grande variété d'expression, phrases surtout complexes. <input type="checkbox"/>
Vocabulaire et orthographe	Manque de mot pour s'expliquer , utilise des mots d'autres langues. Beaucoup de fautes d'orthographe et de ponctuation ² . <input type="checkbox"/>	Quelques erreurs dans le choix des mots. Quelques fautes d'orthographe et de ponctuation. <input type="checkbox"/>	Essaye d'utiliser le vocabulaire de la police ³ . Peu de fautes d'orthographe et de ponctuation. <input type="checkbox"/>	Pas d'erreurs de vocabulaire dans tous les domaines. Pas de fautes d'orthographe et de ponctuation. <input type="checkbox"/>	Pas de répétition . Pas de fautes d'orthographe et de ponctuation. <input type="checkbox"/>
Verbes et temps (présent / passé / futur)	Verbes non conjugués . <input type="checkbox"/>	Phrases essentiellement au présent . <input type="checkbox"/>	Phrases au passé , peut aussi utiliser le présent , et le futur avec quelques fautes. <input type="checkbox"/>	Bonne utilisation des temps avec quelques fautes de conjugaison. <input type="checkbox"/>	Utilisation correcte des temps sans aucune faute. <input type="checkbox"/>
Informations	Manque important d'informations. Des informations ne sont pas comprises ou mal comprises . (de 0 à 5 faits clé) <input type="checkbox"/>	Manque d'informations. Présence des informations obtenues de l'écrit . (de 6 à 10 faits clé) <input type="checkbox"/>	Prise en compte des informations écrites et orales mais encore quelques manques. (de 11 à 15 faits clé) <input type="checkbox"/>	Utilise toutes ou presque toutes les informations avec des détails. (de 16 à 20 faits clé) <input type="checkbox"/>	Organisation de toutes les informations avec tous les détails. (20 faits clé) <input type="checkbox"/>
Organisation et structure du rapport	Texte très difficile à suivre. Pas de lien entre les informations, pas de présentation, pas de paragraphes, pas d'organisation. <input type="checkbox"/>	Texte difficile à suivre. Utilisation de « et », « parce que » et « mais » uniquement. Présentation inappropriée , quelques paragraphes, organisation. <input type="checkbox"/>	Texte facile à suivre. Relie des informations simples entre elles. Bonne présentation, utilisation appropriée des paragraphes. <input type="checkbox"/>	Texte clair et organisé . Essaye d'établir des liens complexes ⁴ entre les informations. Bonne présentation. <input type="checkbox"/>	Texte clair, fluide et articulé . Établit des liens complexes ⁴ entre les informations. Organisation exemplaire. <input type="checkbox"/>

3^{ème} Partie: Entretien oral

Construction des phrases	Trop d'erreurs pour être compris. <input type="checkbox"/>	Beaucoup d'erreurs dans les phrases simples. Parfois difficile à comprendre . <input type="checkbox"/>	Tentative de phrases complexes (2 verbes ¹) avec des erreurs. Le sens général est clair . <input type="checkbox"/>	Pas d'erreurs dans les phrases simples . Peu d'erreurs dans les phrases complexes ¹ . Sens clair . <input type="checkbox"/>	Pas d'erreurs. Grande variété d'expression, phrases surtout complexes. <input type="checkbox"/>
Vocabulaire et prononciation	Manque de mot pour s'expliquer , utilise des mots d'autres langues. Beaucoup de mots ne sont pas compréhensibles. <input type="checkbox"/>	Quelques erreurs dans le choix des mots, quelques mots sont difficilement compréhensibles. <input type="checkbox"/>	Essaye d'utiliser le vocabulaire de la police ³ . La prononciation n'empêche pas la compréhension. <input type="checkbox"/>	Pas d'erreurs de vocabulaire dans tous les domaines. La prononciation et l' intonation sont bonnes. <input type="checkbox"/>	Pas de répétition . La prononciation et l'intonation sont claires. <input type="checkbox"/>
Verbes et temps (présent / passé / futur)	Verbes non conjugués . <input type="checkbox"/>	Phrases essentiellement au présent . <input type="checkbox"/>	Phrases au passé , peut aussi utiliser le présent , et le futur avec quelques fautes. <input type="checkbox"/>	Bonne utilisation des temps avec quelques fautes de conjugaison. <input type="checkbox"/>	Utilisation correcte des temps sans aucune faute. <input type="checkbox"/>
Monologue	Monologue incomplet et minimaliste . <input type="checkbox"/>	Le monologue est court et factuel . Pas de détails . <input type="checkbox"/>	Donne quelques détails , monologue factuel. Les idées sont organisées. <input type="checkbox"/>	Le monologue est long et clair . Beaucoup de détails et de commentaires . <input type="checkbox"/>	Long monologue organisé et structuré . Beaucoup de détails et d' explications . <input type="checkbox"/>
Niveau de langue	A1	A2	B1	B2	C1

Les niveaux de langue vont de A1 (faible) à C1 (plus fort). Afin d'obtenir la note de passage, le candidat doit être évalué au niveau B1 ou supérieur. Le niveau de langue du candidat est égal à la note la plus basse qu'il / elle obtient (si le candidat a reçu une marque dans la colonne A2 alors que le reste sont en B1 et / ou supérieur, son niveau de langue est considéré comme A2, par conséquent, il / elle échoue l'examen).

¹ Exemple : *Il a insisté sur ce qui a été mentionné durant la réunion.*

² Exemple : *Le lundy 1er Novembre 2010, le policier s'est rendu à son bureau!*

³ Exemple : *Il était en état d'ébriété et non Il était complètement ivre.*

⁴ Exemple : *Malgré* les consignes de sécurité, *pourtant* clairement énoncées *auparavant*, l'agent a *néanmoins* enlevé la sécurité de son arme.

ANNEXE K : ENTRETIEN AXÉ SUR LES COMPÉTENCES

Les entretiens axés sur les compétences reposent sur l'idée que ce que l'on a fait et vécu par le passé est le meilleur indicateur de ce que l'on sera capable de faire par la suite.

En d'autres termes, votre vécu révèle vos talents, vos compétences, vos aptitudes, votre savoir mais aussi votre façon de gérer concrètement différentes situations.

Conseils utiles pour votre entretien.

1. Préparez une liste de situations vécues pour illustrer ce que vous avez réussi à faire. Pensez aux compétences précises que chaque situation illustre, au résultat positif de chaque expérience et aux enseignements que vous en avez tirés.
2. Soyez prêt à parler de vos points forts et de votre aptitude à tirer les enseignements de l'expérience. Réfléchissez également à ce que vous pouvez apporter à l'Organisation des Nations Unies au poste auquel vous postulez.
3. Passez en revue les compétences mentionnées dans l'avis de vacance de poste. Ces compétences seront évaluées lors de votre entretien. Vos exemples de situations vécues doivent donc illustrer vos aptitudes dans ces domaines.
4. Soyez prêt à parler des résultats positifs que vous avez obtenus grâce à ces compétences mais aussi des difficultés que vous avez rencontrées dans les domaines correspondants.
5. Pensez à construire votre réponse selon le schéma suivant : situation, action, résultat.
6. Donnez toutes les informations qui vous paraissent utiles.
7. Écoutez attentivement la question posée. Ne vous écartez pas du sujet. Soyez aussi précis que possible.

Pour plus d'informations sur l'entretien axé sur les compétences, voir <https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=AYI>.

ANNEXE L : ÉVALUATION DES COMPÉTENCES EN INFORMATIQUE

Les exercices ci-après sont des modèles permettant de déterminer le niveau des compétences en informatique d'un candidat.

Exercice 1

- a. Ouvrir Microsoft Word
- b. Créer un nouveau document
- c. Décrire dans un paragraphe (de 4 lignes au maximum) vos compétences en informatique
- d. Mettre en forme le texte à l'aide de la police de caractère Arial, en gras, taille 12
- e. Sauvegarder le document sous le nom <votrenom>, dans le dossier C:\AMS\2019
- f. Fermer Microsoft Word

Exercice 2

- a. Ouvrir Microsoft Word
- b. Créer un nouveau document
- c. Décrire dans un paragraphe (de 4 lignes au maximum) ce que signifie pour vous la police des Nations Unies
- d. Mettre en forme le texte à l'aide de la police de caractère Arial, en gras, taille 12
- e. Sauvegarder le document sous le nom <votrenom>, dans le dossier C:\AMS\2019
- f. Fermer Microsoft Word.
- g.

Exercice 3

- a. Ouvrir Microsoft Word
- b. Créer un nouveau document
- c. Décrire dans un paragraphe (de 4 lignes au maximum) pourquoi vous voulez devenir membre de la police des Nations Unies
- d. Mettre en forme le texte à l'aide de la police de caractère Arial, en gras, taille 12
- e. Sauvegarder le document sous le nom <votrenom>, dans le dossier C:\AMS\2019
- f. Fermer Microsoft Word

ANNEXE M : ÉVALUATION DE L'APTITUDE À LA CONDUITE AUTOMOBILE

Au début du test d'aptitude à la conduite automobile, le candidat devra décliner son identité en présentant un permis de conduire national ou international valide établi dans une langue utilisant l'alphabet latin (avec photo, si l'État Membre l'exige). Le cas échéant, une traduction officielle émanant des autorités de l'État Membre devra accompagner les documents originaux.

Le candidat sera évalué sur sa capacité à conduire en toute sécurité un véhicule utilitaire sportif ou un véhicule de type pick-up à quatre roues motrices et boîte de vitesses manuelle. L'évaluation de l'aptitude à la conduite comporte deux parties : les manœuvres et la conduite sur route.

1. Exercice de manœuvres

- a. Le candidat doit se montrer capable de faire marche arrière et de garer son véhicule en toute sécurité dans un laps de temps de cinq (5) minutes sur l'aire de conduite tracée par l'instructeur dans une zone fermée à la circulation, comme indiqué sur le dessin de l'appendice 2 de la présente annexe.
- b. Le formulaire d'évaluation de l'exercice de manœuvres figurant à l'appendice 1 de la présente annexe est établi à cette fin, les critères d'évaluation étant décrits à l'appendice 2 de la même annexe.
- c. Un candidat qui échoue à l'exercice de manœuvres se voit accorder une seconde chance. S'il échoue à deux reprises, il est éliminé et n'est pas admis à l'épreuve de conduite sur route.

2. Exercice de conduite sur route

- a. Le candidat doit démontrer sa capacité à conduire prudemment pour effectuer un trajet déterminé à l'avance, sur une route peu fréquentée. L'exercice doit durer au minimum 5 à 10 minutes.
- b. Le candidat doit, pendant toute la durée de l'exercice, conduire le véhicule de manière prudente et responsable, en respectant le code de la route.
- c. L'instructeur lui donnera des directives pour chaque manœuvre aussi longtemps à l'avance que possible et ne lui demandera pas d'effectuer des manœuvres illégales ou dangereuses.
- d. Le formulaire d'évaluation de l'exercice de conduite sur route figure à l'appendice 3 de la présente annexe. Le mode d'emploi dudit formulaire et l'application des critères d'évaluation sont expliqués plus en détail à l'appendice 4 de la présente annexe.

Tout candidat qui se comportera comme suit sera **disqualifié d'office** et il sera immédiatement mis fin au test.

- Conduite sous l'empire de l'alcool ou de stupéfiants.
- Non-respect de consignes conformes à la loi ou refus d'exécuter des manœuvres prescrites.
- Offre d'un pot-de-vin ou d'une gratification à l'instructeur.
- Refus du port de la ceinture de sécurité, à moins de produire un certificat médical ou une dispense.

- Accident provoqué par le candidat.
- Évitement d'un accident grâce à l'intervention d'autrui.
- Évitement d'un accident ou d'une infraction (non-respect d'un feu rouge) grâce à l'intervention de l'instructeur.
- Calage du moteur ayant provoqué une manœuvre dangereuse ou une gêne à la circulation.
- Franchissement d'une bordure ou d'un trottoir mettant en danger d'autres usagers.
- Comportement constituant un danger sérieux pour autrui.
- Conduite à contre-sens dans une rue à sens unique.
- Conduite du mauvais côté de la route.

Appendice 1 de l'annexe M – Formulaire d'évaluation de l'exercice de manœuvres



**PERMIS DE CONDUIRE ONU
FORMULAIRE D'ÉVALUATION DE L'EXERCICE DE MANŒUVRES**

Nom du candidat _____ Date _____
 Numéro du document d'identité _____ Heure _____

Critères d'évaluation		R	E
1	En plein jour, le candidat peut lire une plaque minéralogique dont les lettres ont 79,4 mm de haut, à une distance de 20,5 m., avec des lunettes ou des verres de contact, si nécessaire	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Le candidat a été impliqué dans un incident sanctionné par une élimination automatique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Le candidat n'a pas réussi à terminer le circuit en cinq minutes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Le véhicule a touché un repère	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Le véhicule a franchi la ligne imaginaire entre les repères	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Le moteur a calé plus de deux fois	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Un tiers a aidé le candidat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Le véhicule n'est pas entièrement sur la place de stationnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Le véhicule n'est pas placé parallèlement aux repères latéraux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Le candidat est sorti du véhicule pour vérifier sa position	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

RÉSULTAT : **RÉUSSITE** **ÉCHEC**

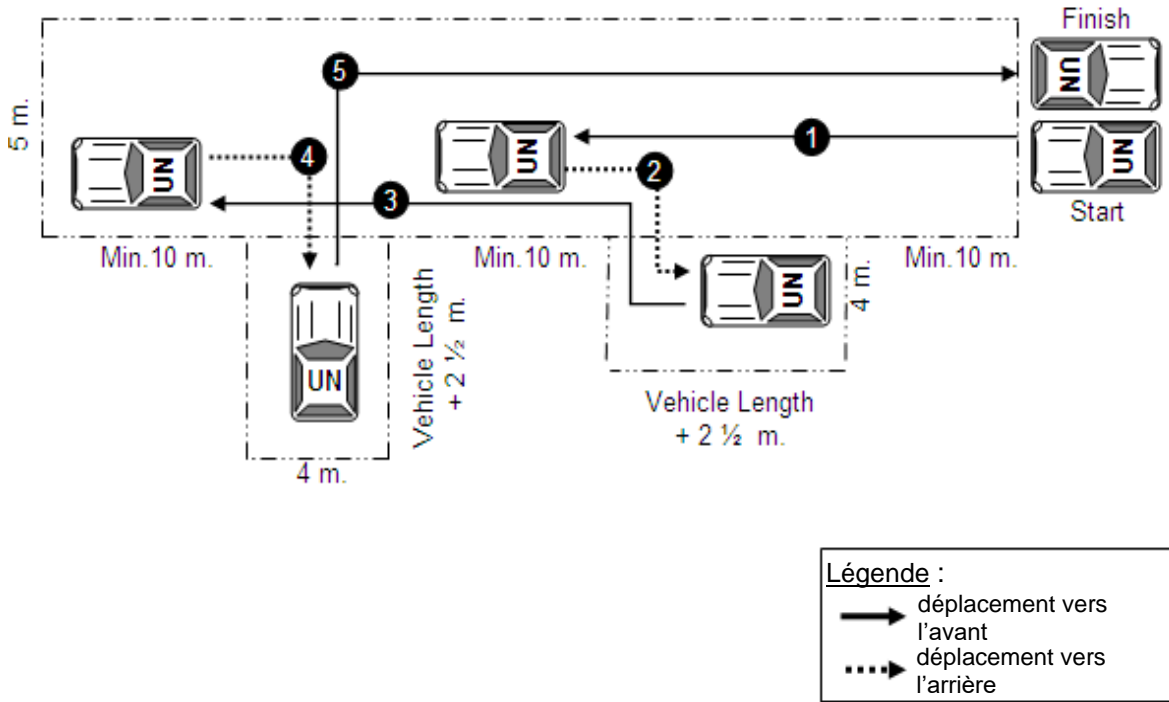
Remarques _____

Instructeur chargé de l'évaluation : _____
 Numéro ONU : _____
 Signature : _____

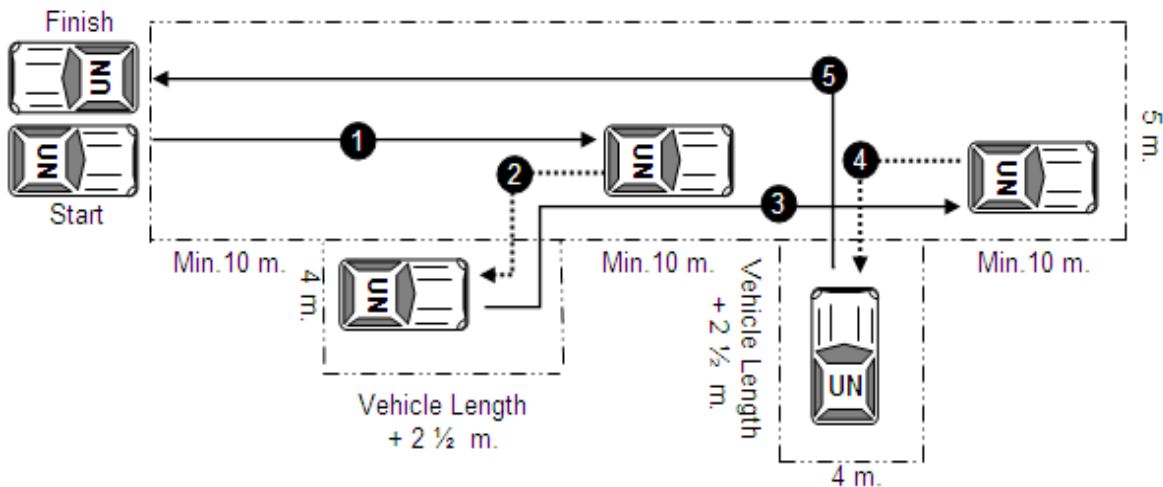
Appendice 2 de l'annexe M – Critères d'évaluation de l'exercice de manœuvres

1. Avant l'exercice de manœuvres, le candidat doit se soumettre à un test visuel durant lequel il doit lire, en plein jour et à une distance de 20,5 mètres, une plaque minéralogique dont les lettres ont 79,4 mm de haut, avec des lunettes ou des verres de contact, si nécessaire. Les candidats qui ratent ce test sont recalés.
2. L'exercice de manœuvres consiste à tester l'aptitude du candidat à faire une marche arrière et à garer le véhicule en toute sécurité sur l'aire de conduite, comme indiqué sur le dessin de la page suivante. Pour réussir cet exercice, le candidat doit effectuer toutes les manœuvres en cinq (5) minutes, comme décrit ci-après.
 - a. Au signal de l'instructeur, démarrer à partir de la ligne « DÉPART-ARRIVÉE », avancer jusqu'à la première place de stationnement et s'arrêter après celle-ci.
 - b. S'insérer en marche arrière dans la première place de stationnement.
 - c. Sortir de la première place de stationnement, aller jusqu'à la deuxième place et s'arrêter après celle-ci.
 - d. S'insérer en marche arrière dans la deuxième place de stationnement.
 - e. Avancer jusqu'à la ligne « DÉPART-ARRIVÉE » et s'arrêter.
3. Pendant l'exercice :
 - a. le véhicule doit être positionné parallèlement aux repères latéraux et entièrement à l'intérieur de la place de stationnement, sans toucher aucun repère ni franchir la ligne imaginaire entre eux ;
 - b. le moteur ne doit pas caler plus de deux fois ;
 - c. le candidat ne doit pas quitter le véhicule ;
 - d. aucun passager n'est admis dans le véhicule.
4. Pour réussir cet exercice, le candidat doit satisfaire à tous les critères énumérés dans le formulaire d'évaluation (voir l'appendice 1).
5. Le candidat qui échoue à l'exercice de manœuvres se voit accorder immédiatement une seconde chance. Dans ce cas, il reprend l'exercice sur la ligne « DÉPART-ARRIVÉE ».

**Aire de conduite pour l'exercice de manœuvres
de l'examen du permis de conduire ONU
(volant à droite)**



**Aire de conduite pour l'exercice de manœuvres
de l'examen du permis de conduire ONU
(volant à gauche)**



L'exercice doit être réalisé sur une aire de conduite délimitée, dans une zone fermée à la circulation. Au moins quarante (40) cônes de signalisation – si possible peints en couleurs vives – et un mètre ruban sont nécessaires pour délimiter la zone (des cônes plus grands peuvent être utilisés pour marquer les angles).

Annexe 3 de l'annexe M – Formulaire d'évaluation de l'exercice de conduite sur route



**PERMIS DE CONDUIRE
FORMULAIRE D'ÉVALUATION
DE L'EXERCICE DE CONDUITE
SUR ROUTE**

Nom du candidat :
N° du document
d'identité :
Nationalité :

I. Aptitudes évaluées (chaque échec = 5 points)

Position assise

- Plier le genou gauche lorsque la pédale d'embrayage est complètement enfoncée.
- Plier les coudes lorsque les bras reposent sur le volant.

Point

Réglage des rétroviseurs et/ou du siège

- Régler les rétroviseurs intérieur et extérieur.
- Régler le siège.

Utilisation de la ceinture de sécurité

- Attacher la ceinture de sécurité avant de démarrer.
- Garder sa ceinture attachée en conduisant.

Démarrage

- Relâcher doucement la pédale d'embrayage afin qu'il n'y ait pas de secousse ou que le véhicule ne cale pas.
- Regarder tout autour de soi avant de démarrer.
- Vérifier les angles morts à gauche et à droite avant de démarrer.
- Utiliser les dispositifs de signalisation appropriés.

Utilisation de la boîte de vitesse

- Changer de vitesse sans regarder le levier de vitesse.
- Choisir la bonne vitesse selon l'état de la route et les conditions de circulation.
- Conduire en ayant toujours une vitesse engagée.

Direction

- Garder toujours la maîtrise du volant.
- Conduire sans à-coups.

Distance entre les véhicules (prévenir le candidat)

- Se tenir à bonne distance des autres véhicules.

--

Dépassement / changement de voie

- Bien observer la situation et utiliser correctement et à bon escient les rétroviseurs et clignotants.
- Utiliser la bonne voie pour dépasser.
- Choisir la bonne vitesse.

Négociation des virages

- Choisir la vitesse d'approche appropriée.
- Positionner correctement le véhicule sur la chaussée.

Arrêt

- Choisir un emplacement sûr, autorisé et pratique pour s'arrêter.
- Bien observer la situation et utiliser correctement et à bon escient les rétroviseurs et clignotants.

Demi-tours

- Emprunter les voies de circulation appropriées.
- Bien observer la situation et utiliser correctement et à bon escient les rétroviseurs et clignotants.

Respect des panneaux et feux de signalisation

- S'arrêter à tous les feux rouges.
- Obéir aux instructions de la police.
- Respecter les panneaux de signalisation placés sur l'itinéraire.

Croisements, carrefours et giratoires

- Adapter sa vitesse en arrivant à proximité.
- Être capable de déterminer qui a la priorité.

III. Cas entraînant l'élimination automatique du candidat

Conduite sous l'empire de l'alcool ou de stupéfiants.

- Refus d'exécuter des manœuvres prescrites.
- Refus du port de la ceinture de sécurité sans raison valable.
- Accident provoqué par le candidat.
- Évitement d'un accident grâce à l'intervention d'autrui.
- Évitement d'un accident ou d'une infraction grâce à l'intervention de l'instructeur.
- Calage du moteur ayant entraîné une manœuvre dangereuse ou une gêne à la circulation.
- Franchissement d'une bordure ou d'un trottoir.
- Comportement constituant un danger sérieux pour autrui.
- Conduite à contre-sens dans une rue à sens unique.
- Conduite du mauvais côté de la route.
- Offre d'un pot-de-vin ou d'une gratification à l'instructeur.

IV. Remarques / Recommandations :

Autres usagers de la route

- Faire particulièrement attention aux usagers vulnérables.
- Choisir la vitesse d'approche appropriée.

Anticipation

- Savoir réfléchir et prévoir à l'avance.
- Savoir anticiper et réagir rapidement.
- Se concentrer sur la conduite.

II. Conduite agressive (1 incident = 10 points)

- Suivre un véhicule de trop près (après mise en garde).
- Se faufiler dans la circulation.
- Accélérer pour ne pas avoir à s'arrêter à un feu de circulation.
- Couper la route à un véhicule pour changer de voie.
- Klaxonner de manière exagérée.
- Faire des appels de phare excessifs.
- Exprimer sa frustration, jurer, crier ou faire des gestes déplacés aux autres conducteurs.
- Ignorer délibérément les règles et panneaux de signalisation.
- Ne pas céder le passage (entraver la circulation/mettre en danger les passagers).

Total des points

V. Résultat du test : RÉUSSITE ÉCHEC

Nom
de l'instructeur :

Date

Signature

Appendice 4 de l'annexe M – Critères d'évaluation de l'exercice de conduite sur route

Le formulaire d'évaluation de l'exercice de conduite sur route et les critères d'évaluation qui y figurent s'utilisent comme suit.

1. **Section I du formulaire « Aptitudes évaluées »** : sur la base de ses observations, l'instructeur inscrit 5 (cinq) points dans la case située à la fin de la ligne pour chaque exercice raté.
2. **Section II du formulaire « Conduite agressive »** : sur la base de ses observations, l'instructeur inscrit 10 (dix) points dans la case située à la fin de la ligne pour chaque comportement indu constaté.
3. **Section III du formulaire d'évaluation « Cas entraînant l'élimination automatique du candidat »** : si un candidat effectue l'une quelconque des actions énumérées dans cette section, il sera automatiquement éliminé et l'évaluation n'aura pas lieu ou s'arrêtera immédiatement si elle est déjà en cours.
4. **Section IV du formulaire d'évaluation « Remarques et recommandations »** : cette section permet à l'instructeur d'indiquer ses éventuelles remarques sur le processus d'évaluation.
5. **Section V du formulaire d'évaluation « Résultat du test »** : à la fin du test de conduite sur route, les points attribués sont additionnés. Tout candidat dont le résultat est égal ou supérieur à 20 points est considéré avoir échoué au test. L'instructeur coche la case correspondante (réussite ou échec) en fonction de la note globale, inscrit la date de l'évaluation et signe le formulaire.

ANNEXE N : SUJETS PROPOSÉS POUR LES SÉANCES D'INFORMATION DES CANDIDATS

Afin d'améliorer la préparation préalable au déploiement, les instructeurs chargés de l'évaluation donneront aux candidats jugés aptes au service en mission à l'issue de l'évaluation des informations sur la suite des opérations jusqu'à leur éventuelle affectation. Les séances d'information seront notamment consacrées aux sujets ci-après.

1. Questions d'ordre général

- a. Procédures administratives propres au déploiement
- b. Éléments de la formation obligatoire, préalable au déploiement, dispensée par l'État Membre
- c. Bref historique de la police des Nations Unies au service du maintien de la paix, ses valeurs et ses principes fondamentaux
- d. Tâches effectuées par les opérations de maintien de la paix et missions politiques spéciales intégrées (premières mesures de consolidation de la paix, protection des civils, y compris contre les violences sexuelles et sexistes, problèmes d'égalité entre les femmes et les hommes, etc.)
- e. Présentation du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, et plus particulièrement du Département des opérations de paix et du Département de l'appui opérationnel
- f. Rôles et responsabilités des policiers des Nations Unies affectés à une opération de maintien de la paix ou à une mission politique spéciale
- g. Règles et procédures des Nations Unies relatives au comportement et à la discipline (y compris en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles)
- h. Questions d'ordre médical

2. Questions propres à la mission

- a. Mandat et organisation de l'opération de maintien de la paix ou de la mission politique spéciale en question et de ses composantes
- b. Responsabilités, tâches et structure de sa composante Police
- c. Conditions de vie dans l'opération ou la mission
- d. Préparatifs administratifs au déploiement
- e. Informations concernant la sécurité
- f. Règles d'engagement
- g. Instructions permanentes
- h. Concept des opérations

Des documents sur support papier et/ou électroniques seront distribués pendant la séance d'information. Devront notamment y figurer le Cadre d'orientation stratégique concernant le rôle de la police dans les opérations internationales de maintien de la paix, le code de conduite, les explications sur la prise en compte de la problématique femmes-hommes et sur la politique de tolérance zéro en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi que des informations sur les tâches assignées, des renseignements administratifs pratiques et des informations sur l'environnement opérationnel des opérations de maintien de la paix et/ou missions politiques spéciales auxquelles les candidats sont susceptibles d'être affectés.