

# Vue d'ensemble : la responsabilité au sein de l'UNOPS

En date de janvier 2025



## Ressources complémentaires

Point de contact pour la prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels

Bien-être

Gestion de la performance

Services de conseil & encadrement

Associations du personnel

Équipe de sécurité

### Autres organismes des Nations Unies

- Groupe de la déontologie
- Tribunal d'appel/du contentieux administratif
- CNUDCI
- Ombudsman

### Directeur-riche exécutif-ve

Maîtrise & responsabilité globales

### Informations & ressources

(en autodidacte)

### Navigation & soutien

Point de contact physique pour obtenir des conseils & des orientations

### Portail de l'intégrité

Informations & ressources  
Signaler un cas

### Santé, sécurité, gestion sociale et environnementale

Équipe responsable de la santé et la sécurité

### Groupe des services juridiques

Procédures formelles du système de justice

### Groupe consultatif sur les questions interdisciplinaires

### Équipe chargée de la conduite sur le lieu de travail

Harcèlement, discrimination, abus de pouvoir

### Groupe de l'audit interne et des enquêtes

Enquêtes liées à une mauvaise conduite (ex. : exploitation, atteintes et harcèlement sexuels)

### Bureau de la déontologie

Représailles

Aide le/La Directeur-riche exécutif-ve à traiter les demandes de contrôle hiérarchique

Représente l'UNOPS devant les tribunaux arbitraux et les tribunaux des Nations Unies

Gère la procédure disciplinaire

**Gestion du cas**  
Placement en congé administratif

Reçoit les rapports d'enquête du Groupe de l'audit interne et des enquêtes, décide du lancement de la procédure disciplinaire, formule des recommandations sur les cas de mauvaise conduite et les mesures disciplinaires au/à la Directeur-riche exécutif-ve

**Résultat**  
(mauvaise conduite)  
Décision finale communiquée à la personne faisant l'objet de l'allégation (contrôle hiérarchique)  
Décision du/de la Directeur-riche exécutif-ve communiqué au/à la plaignant e

Renforcement de la cohérence

Amélioration continue

Identification des problèmes systémiques

**Démarches initiales**  
Réception des informations, désignation de la personne chargée du cas, réponse initiale

**Gestion du cas**  
Établissement des faits

Utilisation des outils de l'Équipe chargée de la conduite sur le lieu de travail pour traiter des cas de harcèlement, d'abus de pouvoir et de discrimination

Mesures de désescalade/résolution informelle

Renvoi au Groupe de l'audit interne et des enquêtes

**Résultat**  
Communiqué au/à la plaignant-e  
Communiqué à la personne faisant l'objet de l'allégation (décision sur le bien-fondé)

**Démarches initiales**  
Réception des informations, évaluation de la recevabilité, désignation de la personne chargée du cas, réponse initiale

**Gestion du cas**  
Enquête sur l'allégation de mauvaise conduite

Renvoi à l'Équipe chargée de la conduite sur le lieu de travail  
Renvoi à la direction

**Résultat**  
Communiqué au/à la plaignant-e  
Communiqué à la personne faisant l'objet de l'allégation (décision sur le bien-fondé)

Procédure disciplinaire éventuelle

**Démarches initiales**  
Réception des informations, désignation de la personne chargée du cas, réponse initiale

**Gestion du cas**  
Examen préliminaire du cas de représailles *prima facie*

Renvoi à l'Ombudsman ou à d'autres mécanismes informels

Mesures provisoires si nécessaire

Renvoi au Groupe de l'audit interne et des enquêtes en cas de représailles *prima facie*

Clôture du dossier et envoi d'informations s'il n'y a pas eu de représailles *prima facie*

**Résultat**  
Communiqué au/à la plaignant-e après réception des conclusions de l'enquête du Groupe

**Recours**  
Réexamen par le Groupe de la déontologie des Nations Unies

