**Liens de parenté**

1. Afin d’éviter toute influence réelle ou perçue de la famille ou tout conflit d’intérêts au sein du PNUD, le Règlement du personnel prévoient qu’« aucune nomination au sein de la même organisation ne peut être accordée à une personne qui est le parent, l'enfant ou le frère ou la sœur d'un membre du personnel.» ([article 4.7(a) du Règlement du personnel](https://policy.un.org/fr/appointment-and-promotion#Disposition4.7)).

1. Cette interdiction s’applique au recrutement de personnes au PNUD, quel que soit le type de modalité contractuelle, y compris les contrats d’engagement à durée déterminée (FTA), les contrats d’engagement temporaires (TA), les contrats d’engagement continus (CA), les contrats d’engagement permanents (PA), ainsi que les contrats de service (SC) ou les contrats individuels (IC).[[1]](#footnote-1) En d’autres termes, si une personne qui travaille pour le PNUD dans le cadre d'une modalité contractuelle est le parent, l'enfant ou le frère ou la sœur de cette personne d’un candidat à un poste du PNUD au titre d’une modalité contractuelle quelconque, ce candidat ne peut être nommé membre du personnel du PNUD ni se voir proposer un contrat d’emploi , de quelque type que ce soit. Les Volontaires des Nations Unies (VNU) ne sont pas concernés par cette interdiction, mais tout lien familial entre un membre du personnel ou un employé du PNUD et un VNU doit être divulgué dès qu’il est connu.

1. Cette interdiction ne s’applique pas à un candidat qui fait acte de candidature à un poste auprès du PNUD en vertu d’un type de modalité contractuelle quelconque, et qui a un lien avec un membre du personnel d’un autre organisme des Nations Unies.

1. Pour les personnes recrutées par le PNUD pour le compte d’une autre entité des Nations Unies ou qui sont engagées pour travailler pour une autre entité des Nations Unies dans le cadre d’un contrat administré par le PNUD, le PNUD informera cette organisation, avant le recrutement, de l’existence du lien de parenté avec la personne déjà employée par le PNUD dans le même lieu d’affectation.

**Obligation des candidats**

1. Tous les candidats à un poste du PNUD, quelle que soit la modalité contractuelle, sont tenus de divulguer leurs liens de parenté avec une personne déjà employée par le PNUD en tant que membre ou non-membre du personnel. Il en va de même pour les candidats à des postes dans les Bureaux de pays et les Centres régionaux qui sont liés à une personne employée par une agence des Nations Unies travaillant dans le même pays.

1. La divulgation ne se limite pas au parents, enfants, frères et sœurs, mais s’étend également à tout autre lien de parenté.

1. La divulgation des liens de parenté doit être faite par écrit dans le formulaire P11 (ou son équivalent, en forme électronique) au moment de la candidature. L’obligation de divulguer les liens de parenté dans le formulaire P11 s’applique aux postes de fonctionnaires et aux postes de non-fonctionnaires, le formulaire P-11 étant un document préalable à tous les processus de recrutement, notamment pour les postes de fonctionnaires et les postes de non-fonctionnaires.
2. Si les candidats n’ont pas révélé qu’ils étaient lié à une personne employée par le PNUD, quelle que soit la modalité contractuelle et quelle que soit la nature du lien de parenté, cela peut servir de base pour retirer l’offre d’emploi ou, si l’emploi a commencé, pour y mettre fin sans préavis
ni indemnité.

**Obligation des membres du personnel**

1. Les membres du personnel titulaires d’une lettre de nomination du PNUD sont tenus de révéler leur lien de parenté avec un candidat dès qu’ils ont connaissance de sa candidature, de sa sélection ou de son recrutement.

1. Tout changement dans les liens de parenté d’un membre du personnel avec un autre membre du personnel du PNUD doit être divulgué dès que le lien est connu. Si un membre du personnel apprend l’existence d’un lien de parenté – y compris, mais sans s’y limiter, parents, enfants, frères et sœurs – dont il ignorait l’existence auparavant, il doit en informer immédiatement par écrit le représentant des ressources humaines et le Chef du Bureau. S’il s’agit de personnes engagées selon d’autres modalités contractuelles de non-fonctionnaires, le membre du personnel doit immédiatement en informer par écrit le superviseur et le Chef de Bureau.

**Obligations de l’Unité de recrutement**

1. L’Unité de recrutement a le devoir de s’enquérir de l’existence éventuelle de liens de parenté entre les candidats et de veiller à ce que les candidats fournissent ces informations dans leur P11, mis à jour si nécessaire.

1. Une personne qui possède l’un des six liens de parenté interdits avec un fonctionnaire ou un employé en poste au PNUD ne peut être présélectionnée pour un poste de fonctionnaire ou de non-fonctionnaire au PNUD. Si une Unité de recrutement présélectionne par erreur une telle personne, le processus de recrutement doit être interrompu immédiatement après la découverte du lien de parenté interdit. En aucun cas, une offre de nomination ne doit être faite à la personne qui possède un lien de parenté interdit.

1. Toutes les Unités de recrutement sont encouragées à faire preuve de discernement lorsqu’elles recrutent des candidats qui ont des liens de parenté autres que les six liens de parenté interdits avec une personne déjà employée par le PNUD ou lorsqu’elles recrutent un candidat qui a des liens de parenté avec une personne employée par un autre organisme des Nations Unies, ce qui pourrait créer l’apparence d’un conflit d’intérêts ou un conflit d’intérêts réel.

1. Le responsable du recrutement est entièrement responsable de s’assurer qu’aucune offre de nomination n’est faite à une personne ayant un lien familial interdit.

**Mouvement interinstitutionnel d’un membre ayant un lien de parenté**

1. Si une personne fait l’objet d’un mouvement interinstitutionnel (prêt, détachement ou échange) au PNUD de la part d’une organisation faisant partie du régime commun des Nations Unies ou d’un gouvernement, la divulgation de tout lien de parenté à un fonctionnaire ou à un employé du PNUD doit être divulguée. Un tel lien n’empêcherait pas nécessairement le mouvement, à condition que l’organisation mère conserve ses droits administratifs et que le poste ne soit pas directement rattaché à l’autorité hiérarchique de l’actuel membre du personnel du PNUD.

1. Toutefois, un membre du personnel d’une agence des Nations Unies qui entretient l’un des liens de parenté interdits avec un fonctionnaire ou un employé du PNUD ne peut être transféré au PNUD.

**Conjoints**

1. **Conjoint :** Conformément aux alinéas b) et c) de [l’article 4.7 (b) et (c) des Règlement du personnel](https://policy.un.org/fr/appointment-and-promotion#Disposition4.7) et compte tenu de l’importance de prospectives de carrières pour le couple, le conjoint ou le partenaire reconnu d’un membre du personnel peut être nommé à un poste après revue par le Conseil ou le Comité d’examen de conformité et l’approbation par le responsable du recrutement, qui veilleront tous à ce que le conjoint :
	1. Possède toutes les qualifications requises pour le poste pour lequel il a été considéré ;
	2. Ait été sélectionné conformément aux exigences de la politique de recrutement et de sélection du PNUD, y compris par un processus concurrentiel de sélection complet, transparent et ouvert ;
	3. Ne se voit pas accorder une préférence indue en raison de son mariage ou de son partenariat domestique ; et
	4. Ne soit pas affecté à un poste dans la même ligne hiérarchique, dans la même unité organisationnelle ou d’une manière qui pourrait influencer ou qui pourrait être influencée par le conjoint.

1. Le conjoint ou le partenaire reconnu d’un membre du personnel du PNUD peut être nommé à un poste de non-fonctionnaire pour autant que les conditions prévues au paragraphe 17 ci-dessus, des alinéas a) à d), soient remplies ; l’approbation préalable du Directeur de l’OHR n’est pas requise.

**Parents des Chefs de Bureaux**

1. En aucun cas, un parent, y compris un conjoint, ne peut être affecté ou recruté au titre d’une autre modalité contractuelle dans le même Bureau du PNUD que le membre du personnel qui le dirige (p. ex., ni dans le même Bureau de pays où le parent est le Représentant résident, ni dans le même Centre régional où le parent est le Directeur régional, ni dans le même Bureau de liaison ou le Bureau de Siège où le parent est le Directeur).

***Disclaimer:*** *This document was translated from English into French. In the event of any discrepancy between this translation and the original English document, the original English document shall prevail.*

***Attention :*** *En cas de divergence entre les textes français et anglais de cette politique, le texte anglais fait foi, sauf disposition expresse écrite contraire.*

1. Anciennement SSA [↑](#footnote-ref-1)