



Assemblée générale

Distr. générale
23 juillet 2020
Français
Original : anglais

Soixante-quinzième session

Point 77 de l'ordre du jour provisoire*

Responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies

Responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport a été établi en application du paragraphe 30 de la résolution [74/181](#) de l'Assemblée générale. La section II décrit les politiques et procédures relatives aux allégations crédibles d'infraction imputable à un fonctionnaire ou expert en mission des Nations Unies au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, dans les fonds et programmes ainsi que dans d'autres entités des Nations Unies. La section III est consacrée aux politiques et procédures appliquées en la matière par les institutions spécialisées et organisations apparentées. La section IV reprend une recommandation tendant à l'application cohérente, systématique et coordonnée de ces politiques et procédures dans l'ensemble du système des Nations Unies.

* [A/75/150](#).



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution [74/181](#), dans laquelle l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui faire rapport sur toute éventuelle mise à jour des politiques et procédures relatives au signalement des allégations crédibles d'infraction imputable aux fonctionnaires ou experts en mission des Nations Unies, ainsi qu'aux mesures d'enquête, de renvoi et de suivi s'y rapportant, et d'élaborer des recommandations concourant à l'application cohérente, systématique et coordonnée, dans l'ensemble du système des Nations Unies, de ces politiques et procédures. Ce rapport doit être lu en parallèle avec d'autres rapports pertinents publiés au titre de ce point de l'ordre du jour¹.

2. Le présent rapport complète les précédents rapports présentés par le Secrétaire général à l'Assemblée générale en application de ses résolutions [71/134 \(A/72/121\)](#), [72/112 \(A/73/155\)](#) et [73/196 \(A/74/142\)](#). Dans sa résolution [71/134](#), l'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport exposant toutes les politiques et procédures de l'Organisation régissant le traitement, au sein du système des Nations Unies : a) des allégations crédibles d'infraction imputable à un fonctionnaire ou expert en mission des Nations Unies, qui sont à porter à l'attention de l'État de nationalité de l'intéressé ; b) des informations relatives aux enquêtes ou poursuites concernant des infractions imputées à des fonctionnaires ou experts en mission des Nations Unies communiquées par les États à l'Organisation. Dans ses résolutions [72/112](#) et [73/196](#), l'Assemblée a ensuite prié le Secrétaire général de lui présenter et de tenir à jour un rapport exposant ces politiques et procédures ainsi que d'élaborer des recommandations tendant à l'application cohérente, systématique et coordonnée dans l'ensemble du système des Nations Unies des politiques et procédures.

3. Par une lettre datée du 10 janvier 2020, le Secrétaire général a appelé l'attention des services concernés du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, ainsi que des fonds et programmes, institutions spécialisées et organisations apparentées du système des Nations Unies, sur la résolution [74/181](#) de l'Assemblée générale, et leur a demandé de communiquer les informations et recommandations voulues.

4. Le présent rapport présente une synthèse des informations reçues en réponse à la demande envoyée en 2020 concernant lesdites politiques et procédures. On y trouvera également les réponses d'institutions spécialisées et organisations apparentées qui n'ont pas précédemment communiqué d'informations sur leurs politiques et procédures dans ce domaine.

5. La section II du présent rapport décrit les politiques et procédures appliquées en la matière par le Secrétariat, les fonds et programmes et d'autres entités. La section III est consacrée aux politiques et procédures suivies par les institutions spécialisées et organisations apparentées. La section IV reprend une recommandation tendant à l'application cohérente, systématique et coordonnée de ces politiques et procédures dans l'ensemble du système des Nations Unies.

¹ Voir, en particulier, les rapports publiés au titre du point de l'ordre du jour intitulé « Responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts en mission des Nations Unies », notamment le document [A/75/217](#).

II. Politiques et procédures du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, des fonds et programmes et d'autres entités

6. Le système des Nations Unies se compose du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et d'un certain nombre de fonds et programmes affiliés, ainsi que d'institutions spécialisées et d'organisations apparentées. Alors que le Secrétariat, les fonds et programmes sont soumis à l'autorité du Secrétaire général et appliquent le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU (voir [A/73/155](#), sect. II), les institutions spécialisées et les organisations apparentées sont des organisations internationales indépendantes (ibid., sect. III). Plusieurs services, fonds et programmes et autres entités ont fourni des informations concernant leurs politiques et procédures pertinentes. On trouvera ces éléments reproduits ci-après.

Programme des Nations Unies pour le développement

7. Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a indiqué que le cadre juridique applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies (voir [A/73/155](#) et [A/74/142](#)) n'avait fait l'objet d'aucune mise à jour au cours de la période considérée.

8. Le PNUD a indiqué également que le Bureau de l'audit et des investigations avait révisé ses directives relatives aux enquêtes le 7 août 2019 pour traiter de la saisie des ressources et des données informatiques et de communication du PNUD, y compris, dans certaines circonstances, les appareils personnels. Le Bureau avait lui-même demandé cette révision à l'occasion d'une enquête. Les directives facultatives visent à informer les parties prenantes de la procédure d'enquête et à garantir que les investigations se déroulent conformément aux normes professionnelles en vigueur et aux bonnes pratiques internationales.

9. En ce qui concerne le traitement des plaintes relatives à d'éventuelles fautes pénales, le PNUD s'est référé aux directives générales sur la réception des plaintes et l'évaluation du Bureau de l'audit et des investigations. L'objectif de ces procédures est de fournir des conseils au personnel du Bureau sur la manière de consigner les plaintes reçues par le Bureau, de les évaluer et de les classer par ordre de priorité, ainsi que de veiller à ce que les mesures appropriées soient prises en temps utile et de manière structurée lors de l'examen des allégations. Les procédures ont été révisées le 7 août 2019 pour refléter l'obligation du Bureau de signaler à l'ONU les allégations crédibles d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

Université des Nations Unies

10. L'Université des Nations Unies a complété les informations précédemment communiquées (voir [A/74/142](#)) et indiqué que, dans le cadre de sa politique sur les comportements prohibés, un mécanisme de règlement était disponible (par voie formelle ou informelle) pour les personnes victimes de comportement prohibé sur le lieu de travail ou en relation avec l'exécution de leur travail à l'Université.

11. Le cadre informel permet de saisir les directeurs d'institut, chefs de bureau, supérieurs hiérarchiques ou superviseurs ou de demander volontairement l'aide du Bureau du Médiateur.

12. Le cadre formel permet quant à lui aux personnes touchées par un comportement prohibé ou aux tiers ayant une connaissance directe ou pertinente d'un potentiel

comportement prohibé de présenter un rapport officiel au directeur ou à la directrice de l'institut ou au chef du bureau où les faits se sont déroulés. Le Recteur de l'Université décide si une enquête est justifiée. S'il décide que c'est le cas, le rapport est transmis au Bureau des services de contrôle interne (BSCI), qui s'acquitte des fonctions d'enquête pour l'Université. Le BSCI examine si une enquête est nécessaire. Dans l'affirmative, il conduit cette enquête et fait part de ses conclusions dans un rapport adressé à l'Université. Le Recteur et le Directeur de l'administration, en collaboration avec le Directeur de l'institut ou le chef de bureau, prennent des mesures sur la base de ces conclusions.

13. Si des allégations crédibles d'infraction pénale possible se révèlent fondées à l'issue de l'enquête, l'Université envisagera de renvoyer ces allégations devant les autorités nationales conformément aux politiques et procédures de l'Organisation. La personne concernée peut choisir de signaler toute infraction pénale présumée directement aux autorités nationales.

III. Politiques et procédures des institutions spécialisées et organisations apparentées

Organisation maritime internationale

14. L'Organisation maritime internationale (OMI) a complété les informations communiquées auparavant (voir [A/73/155](#)). Elle a réaffirmé que tous les membres de son personnel étaient liés par le statut et le règlement du personnel, y compris les politiques et directives associées. Les fonctionnaires de l'OMI ont l'obligation de signaler toute violation des règles ou autres textes administratifs de l'organisation. Certaines des politiques applicables sont également contraignantes pour les experts en mission. À cette fin, une clause appropriée est incluse dans le contrat des experts. Le non-respect de ces règles, politiques et normes peut donner lieu à des sanctions administratives ou disciplinaires conformément au cadre réglementaire de l'OMI. Si, à l'issue de l'enquête, les allégations faisant état d'une infraction pénale sont jugées crédibles, l'OMI peut envisager de saisir les autorités nationales compétentes, en tenant compte des privilèges et immunités de l'organisation et du fonctionnaire concerné ainsi que de la sûreté et de la sécurité de la victime.

Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida

15. Le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA) a fait savoir que, conformément aux articles 11.1, 11.4 et 11.5 du mémorandum d'accord sur un programme commun et coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida, ONUSIDA était administré conformément au Règlement financier et aux règles de gestion financière de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), et que les questions administratives concernant l'emploi du personnel d'ONUSIDA étaient régies, par défaut, par le Statut et le Règlement du personnel de l'OMS et d'autres règles applicables, qui pouvaient être adaptés, si nécessaire, pour tenir compte des besoins particuliers d'ONUSIDA. Les adaptations apportées par rapport au cadre réglementaire de l'OMS concernaient généralement un titre ou un bureau équivalent, la composition des organes internes et les procédures applicables à ONUSIDA (par exemple, pour le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique, on comprendrait que, pour ONUSIDA, il s'agit du déontologue hors classe), ainsi que des références aux responsabilités internes. ONUSIDA dispose également d'un guide de la déontologie et d'une politique sur la gestion, l'utilisation et la sécurité de

l'information. Sauf indication contraire, les informations précédemment communiquées par l'OMS (voir [A/72/121](#) et [A/73/155](#)) s'appliquent également à ONUSIDA.

16. Tout manquement aux normes de conduite et toute allégation d'infraction pénale peut déclencher l'une des procédures suivantes : l'ouverture d'une enquête interne ou d'une enquête menée par le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS pour les affaires concernant ONUSIDA, suivie, si cela est justifié, d'une procédure disciplinaire et éventuellement de l'imposition de mesures disciplinaires par la Directrice exécutive d'ONUSIDA ou la Directrice générale adjointe chargée de la gestion et de la gouvernance, et d'un renvoi devant les autorités nationales, ou d'autres mesures de gestion, si nécessaire. Tous les renvois, ainsi que toutes les renonciations à l'immunité, sont étroitement coordonnés avec le Bureau des affaires juridiques de l'OMS. Le Directeur général de l'OMS, en consultation avec la Directrice exécutive d'ONUSIDA, décide en dernier ressort des dérogations aux privilèges et immunités des membres du personnel d'ONUSIDA.

17. Le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, qui, entre autres, enquête sur les allégations d'activités irrégulières, y compris à ONUSIDA, est l'organe de notification par défaut. Il présente chaque année au Directeur général de l'OMS un rapport sur ses activités et sur l'état de l'application des recommandations qui lui sont adressées, y compris pour tous les cas impliquant des membres du personnel d'ONUSIDA. ONUSIDA dispose également d'un déontologue hors classe qui fournit des conseils sur les questions de déontologie aux membres du personnel. Parmi les mécanismes mis à la disposition du personnel d'ONUSIDA, une permanence téléphonique externe a été instaurée pour les questions d'intégrité, ce qui facilite le signalement des manquements dans l'ensemble de l'OMS. Ce service est géré par un tiers qui reçoit les signalements de manière confidentielle et, sur demande, anonyme.

Agence internationale de l'énergie atomique

18. L'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a complété les informations précédemment communiquées (voir [A/73/155](#) et [A/74/142](#)) en indiquant que les procédures à suivre en cas de faute signalée (appendice G, Statut et Règlement du personnel de l'AIEA) avaient été modifiées avec effet au 11 novembre 2019. Les modifications apportées sont les suivantes : a) clarification des procédures suivies à la réception d'un signalement de faute présumée ; b) modification des délais associés aux procédures visées à l'appendice G, l'objectif étant d'améliorer l'efficacité ; c) exposé des mesures que l'AIEA peut prendre en matière de recouvrement de fonds, si le ou la fonctionnaire quitte l'organisation avant la conclusion de l'enquête ou de la procédure disciplinaire ; d) renforcement de l'importance que revêt, pour tous les fonctionnaires participant à l'enquête et à la procédure disciplinaire, la nécessité d'éviter ne serait-ce que l'apparence d'un conflit d'intérêts.

19. Le Statut et le Règlement du personnel ont également été modifiés afin que les fonctionnaires puissent être tenus de rembourser à l'AIEA les pertes financières subies par l'Agence du fait de leurs actes, lorsqu'une faute a été établie et lorsque le Directeur général a établi que ces actes avaient été commis de propos délibéré, par imprudence ou lourde négligence.

20. Le 8 mai 2020, l'AIEA a mis à jour sa politique sur les lanceurs d'alerte. La révision a porté sur les dispositions anti-représailles, qui concernent la protection contre les représailles des fonctionnaires et des personnes non membres du personnel qui ont signalé une faute ou coopéré à des enquêtes ou des audits dûment autorisés.

21. En outre, selon les procédures du Bureau des services de supervision interne de l'AIEA pour les enquêtes concernant des membres du personnel, le directeur ou la directrice dudit Bureau est autorisé(e) à examiner s'il y a lieu de transmettre les informations provenant d'une enquête aux autorités nationales compétentes dans les cas où une action en justice, par exemple au pénal, est requise. S'il ou elle dispose d'éléments donnant raisonnablement à penser qu'il y a eu infraction pénale, il ou elle peut recommander au Directeur général, en consultation avec le Bureau des affaires juridiques, que l'affaire soit renvoyée devant les autorités nationales compétentes. Toutefois, aucun renvoi de ce type devant les autorités nationales n'a eu lieu récemment.

22. L'AIEA achève l'élaboration d'une nouvelle politique de lutte contre la fraude, dans laquelle elle rappelle sa « tolérance zéro » à l'égard de la fraude, la corruption et les autres pratiques proscrites. Elle montre ainsi qu'elle est déterminée à promouvoir une culture institutionnelle qui ne tolère pas la fraude et qui met l'accent sur la responsabilité et l'intégrité.

Organisation internationale pour les migrations

23. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a indiqué qu'elle avait révisé ses procédures précédemment décrites pour le signalement d'actes répréhensibles ou de fautes professionnelles, avec effet au 1^{er} août 2019, afin de renforcer son système de justice interne (voir [A/74/142](#)). Dans le cadre de ce nouveau système, c'est le Bureau de l'inspecteur général qui reçoit toutes les allégations de faute, à l'exception des allégations de représailles. Ledit Bureau procède à des évaluations préliminaires concernant ces allégations, qui peuvent être de différentes sortes : fraude, harcèlement au travail, abus d'autorité, et exploitation et atteintes sexuelles. Lorsqu'il estime qu'une enquête est justifiée ou lorsque le Directeur général en demande une, le Bureau peut également enquêter sur des allégations de faute. C'est le Bureau de la déontologie qui reçoit quant à lui toutes les allégations de représailles. Il les traite conformément aux politiques institutionnelles applicables, et renvoie l'affaire au Bureau de l'Inspecteur général pour enquête, si nécessaire, ou, dans les cas où il peut y avoir eu conflit d'intérêts, recommande au Directeur général de la renvoyer devant un autre mécanisme d'enquête.

24. Le Bureau des affaires juridiques de l'OIM est chargé d'examiner les rapports d'enquête et tous les éléments de preuve disponibles et de faire des recommandations au Directeur général sur les mesures qu'il convient de prendre en application du cadre juridique interne, pour qu'il les examine et prenne une décision sur toute mesure disciplinaire ou autre mesure administrative jugée appropriée. Si les allégations faisant état d'une infraction pénale sont crédibles, l'OIM, sur recommandation du Bureau, peut envisager de saisir les autorités nationales compétentes, en tenant compte des privilèges et immunités de l'organisation et du fonctionnaire concerné ainsi que de la sûreté et de la sécurité de la victime.

25. En ce qui concerne les mécanismes de plainte, en plus des moyens existants, l'OIM a lancé la plateforme en ligne « We are all in » en août 2019 afin de simplifier les signalements au personnel de l'OIM et aux parties externes. Le système envoie automatiquement et confidentiellement les signalements et les plaintes à l'autorité compétente pour examen et action. La plateforme facilite également l'accès à des outils et des sources d'information sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, la fraude et la corruption, le harcèlement, les représailles, l'usage impropre de ressources et d'autres comportements répréhensibles.

Organisation pour l'interdiction des armes chimiques

26. L'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC) a dit que les principales politiques et procédures applicables concernant les allégations de faute pénale formulées contre les membres de son personnel étaient contenues, entre autres, dans la Convention sur l'interdiction de la mise au point, de la fabrication, du stockage et de l'emploi des armes chimiques et sur leur destruction, y compris dans l'Annexe sur l'application de la Convention et la vérification ; l'Accord entre le Royaume des Pays-Bas et l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques relatif au siège de l'OIAC ; les accords bilatéraux avec les États parties concernant les privilèges et immunités de l'OIAC² ; le Statut du personnel et la version provisoire du règlement du personnel de l'OIAC (OPCW-S/DGB/26) ; d'autres textes législatifs et réglementaires internes de l'OIAC, y compris son code de conduite³.

27. Comme indiqué au paragraphe 30 du code de conduite, les membres du personnel de l'OIAC sont tenus de respecter scrupuleusement les lois du pays hôte – notamment de s'abstenir de transactions monétaires illicites ou spéculatives et – d'honorer leurs obligations financières. En outre, conformément au Statut du personnel et au code de conduite de l'OIAC, tous les privilèges et immunités dont jouissent l'organisation et les fonctionnaires sont conférés dans l'intérêt de l'organisation et ne dispensent pas les fonctionnaires de respecter leurs obligations ni d'observer les lois et règlements en vigueur⁴. En application de l'Accord de siège de l'OIAC et de divers accords bilatéraux existants concernant les privilèges et immunités de l'OIAC, il est du devoir des membres du personnel et des experts de respecter les lois et règlements du pays hôte⁵. En outre, durant l'exécution des activités de vérification visées par la Convention, les membres de l'équipe d'inspection de l'OIAC sont tenus de respecter les lois et règlements de l'État partie inspecté ou de l'État partie hôte⁶.

28. Selon le statut du personnel et le règlement interne de l'OIAC, tout fonctionnaire qui est arrêté, inculpé d'une infraction autre qu'une contravention routière, poursuivi au pénal, reconnu coupable ou condamné à une peine d'amende ou de prison pour une infraction autre qu'une contravention routière doit immédiatement en informer le Secrétaire général⁷. En ce qui concerne le régime de confidentialité de l'OIAC, tous les fonctionnaires ont l'obligation de protéger les informations confidentielles et sont tenus de signaler toute violation présumée des règles et procédures en matière de confidentialité, conformément au paragraphe 31

² Voir, par exemple, les accords entre les Gouvernements du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, de Chypre et du Portugal et l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC), entrés en vigueur le 28 février 2002, le 6 septembre 2005 et le 2 juillet 2010, respectivement.

³ Voir, par exemple, AD/PER/1 sur le code de conduite des membres du personnel du secrétariat de l'OIAC ; AD/ADM/26 sur des Lignes directrices uniformes en matière d'enquête ; AD/PER/25 sur les mesures disciplinaires et les procédures ; AD/PER/42/Rev.1 sur l'interdiction du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, de l'abus d'autorité et de la discrimination ; C-I/DEC.13 (politique de l'OIAC en matière de confidentialité).

⁴ Article 1.9 du Statut du personnel ; AD/PER/1, par. 12.

⁵ Accord entre le Royaume des Pays-Bas et l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques relatif au siège de l'OIAC, art. 24.1 ; voir aussi, par exemple, article 6, par.5, de l'accord entre le Gouvernement du Royaume-Uni et l'OIAC.

⁶ Annexe sur l'application de la Convention et la vérification, deuxième partie, section B, par. 13.

⁷ Statut du personnel de l'OIAC, article 1.9.01 ; AD/PER/25, par. 6.

du code de conduite de l'organisation. Le Directeur général veille au respect des engagements personnels de secret⁸.

29. Lorsqu'une faute ou un comportement répréhensible est signalé, l'OIAC peut prendre un certain nombre de mesures internes : a) enquêter sur les faits⁹ ; b) prendre les mesures administratives qui s'imposent¹⁰ ; c) engager une procédure disciplinaire¹¹ ; d) appliquer des mesures disciplinaires¹². Lorsque les conclusions d'une enquête tendent à montrer que les lois d'un État ont été violées, l'OIAC peut également renvoyer l'affaire à l'organisme national compétent chargé de l'application de la loi¹³.

30. Les enquêtes sur les crimes présumés commis par des fonctionnaires de l'OIAC sont menées en tenant compte des principes de respect de la légalité¹⁴. Il est dit dans le code de conduite de l'OIAC que les violations de la loi s'entendent d'activités criminelles aussi bien mineures que graves et qu'il convient d'appliquer les normes en tenant compte de la nature et des circonstances propres à chaque affaire. Au paragraphe 30 du code de conduite, il est en outre noté que cette approche a été formulée par le Secrétaire général dans le rapport qu'il a adressé à l'Assemblée générale sur la politique relative au personnel (A/2533, par. 72).

31. Pour ce qui est de l'action extérieure, lorsqu'il y a une allégation de crime ou une raison de croire qu'un crime a pu être commis par des membres du personnel ou des experts de l'OIAC, l'organisation peut, selon le cas : a) consulter les autorités gouvernementales compétentes ou coopérer avec elles pour faciliter la bonne administration de la justice¹⁵ ; b) lever l'immunité des fonctionnaires concernés dans les cas où l'OIAC estime que cette immunité entraverait le cours de la justice¹⁶. S'il existe des raisons de penser que des fonctionnaires de l'OIAC ont commis une faute pénale résultant d'une violation grave de la confidentialité, le Directeur général peut décider de lever l'immunité de juridiction de ces fonctionnaires, ce qui permet d'engager des poursuites dans la juridiction des États Membres, lorsque la responsabilité individuelle a été établie et qu'un préjudice a été subi¹⁷. En outre, en cas d'allégations d'abus des privilèges et immunités par des membres d'une équipe d'inspection de l'OIAC pendant la conduite d'activités de vérification au titre de la Convention, l'OIAC peut : a) consulter l'État partie inspecté pour déterminer si un tel abus s'est produit¹⁸ ; b) si elle conclut qu'il y a eu abus, empêcher que de tels abus ne se reproduisent¹⁹ ; c) lever l'immunité de juridiction des membres de l'équipe d'inspection dans les cas où le Directeur général estime que l'immunité entraverait le

⁸ Annexe sur la protection de l'information confidentielle, sect. D, par. 20.

⁹ AD/PER/25, par. 6.

¹⁰ AD/PER/25, par. 8.

¹¹ Ibid.

¹² Article 10.2 du Statut du personnel de l'OIAC.

¹³ AD/ADM/26, par. E 4).

¹⁴ Code de conduite de l'OIAC, par. 31 ; AD/ADM/26, sect. II I 3) et IV D).

¹⁵ AD/PER/25, par. 6 ; voir aussi Accord de siège, art. 24 4) ; voir, par exemple, article 6, par. 6, et article 7, par. 2, de l'accord entre le Gouvernement du Royaume-Uni et l'OIAC. Ces instruments ne s'appliquent pas de la même manière aux membres du personnel et aux experts.

¹⁶ AD/PER/25, par. 6 ; voir aussi Accord de siège, art. 24, par. 3) et 6) ; voir, par exemple, article 6, par. 6, et article 7, par. 2, de l'accord entre le Gouvernement du Royaume-Uni et l'OIAC. Ces instruments ne s'appliquent pas de la même manière aux membres du personnel et aux experts.

¹⁷ Annexe sur la protection de l'information confidentielle, sect. D, par. 20. *OPCW policy on confidentiality*, partie IX sur les procédures en matière de violation, par. 1.29.

¹⁸ Annexe sur l'application de la Convention et la vérification, deuxième partie, sect. B, par. 13.

¹⁹ Ibid.

cours de la justice, à condition que la levée de cette immunité ne nuise pas à l'application des dispositions de la Convention. La levée de l'immunité doit toujours être expresse²⁰.

IV. Recommandation

32. Il est recommandé que les États Membres continuent d'encourager les différents organes délibérants du système des Nations Unies et des organisations apparentées à assurer la cohérence et la coordination des politiques et procédures relatives au signalement des allégations crédibles d'infraction imputable aux fonctionnaires de ces institutions et organisations, lesquels ne relèvent pas du champ d'application des résolutions de l'Assemblée générale, ainsi qu'aux mesures d'enquête, de renvoi et de suivi s'y rapportant, avec les politiques et procédures relatives aux fonctionnaires et experts en mission des Nations Unies. Dans l'intervalle, les entités des Nations Unies continueront à utiliser leurs réseaux internes pour mesurer l'adéquation de leurs politiques et procédures existantes et pour recenser les disparités potentielles, ainsi que pour promouvoir une coopération renforcée sur les questions transversales, telles que le recouvrement de fonds.

²⁰ Annexe sur l'application de la Convention et la vérification, deuxième partie, sect. B, par. 14.