



Assemblée générale

Distr. générale
27 juillet 2022
Français
Original : anglais

Soixante-dix-septième session

Point 75 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 des paragraphes 30 et 31 de la résolution [76/106](#) de l'Assemblée générale. La section II décrit les politiques et procédures adoptées par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, les fonds et programmes ainsi que d'autres entités des Nations Unies pour le traitement des allégations crédibles d'infraction imputable à un fonctionnaire ou expert en mission des Nations Unies. La section III est consacrée aux politiques et procédures appliquées en la matière par les institutions spécialisées et les 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/77/150](#).



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution [76/106](#), 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 jour.

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 \(A/73/155\)](#), [73/196 \(A/74/142\)](#), [74/181 \(A/75/228\)](#) et [75/132 \(A/76/205\)](#). 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, dans le 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. Par la suite, dans ses résolutions [72/112](#), [73/196](#), [74/181](#) et [75/132](#), l'Assemblée a 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. Dans une lettre datée du 11 janvier 2022, le Secrétaire général a appelé l'attention des services concernés du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, des fonds et programmes des Nations Unies, des institutions spécialisées et des organisations apparentées sur la résolution [76/106](#) de l'Assemblée générale et leur a demandé de communiquer les informations et recommandations voulues.

4. On trouvera dans le présent rapport une synthèse des informations reçues en réponse à la demande envoyée en 2022 concernant lesdites politiques et procédures. On y trouvera également les réponses d'institutions spécialisées et d'organisations apparentées qui n'avaient pas précédemment communiqué d'informations sur leurs politiques et procédures.

5. La section II du présent rapport décrit les politiques et procédures appliquées par le Secrétariat, les fonds et programmes et d'autres entités. La section III est consacrée aux politiques et procédures appliquées par les institutions spécialisées et les organisations apparentées. La section IV présente une recommandation.

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, d'un certain nombre de fonds et de programmes affiliés, ainsi que d'institutions spécialisées et d'organisations apparentées. Le Secrétariat, les fonds et les programmes sont soumis à l'autorité du Secrétaire général et appliquent le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU. En complément des règles et procédures pertinentes (voir [A/73/155](#), sect. II), le Secrétaire général a publié une circulaire

intitulée « Lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité » ([ST/SGB/2019/8](#)), applicable à l'échelle du Secrétariat. Plusieurs services et d'autres entités du Secrétariat ont indiqué avoir nommé, en application de cette circulaire, un coordonnateur ou une coordonnatrice pour les questions de déontologie et de discipline dont la mission est d'apporter appui et conseils sur toute question qui se poserait à cet égard, y compris les questions relevant de ladite circulaire.

7. Ce qui suit a été établi à partir des informations reçues des services et organes du Secrétariat, des fonds et programmes et d'autres entités. Le cas échéant, ces informations ont été actualisées compte tenu des modifications qui avaient été apportées dernièrement aux politiques et procédures en question.

Office des Nations Unies à Vienne

8. L'Office des Nations Unies à Vienne (pour l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) et les Volontaires des Nations Unies) a déclaré que, faisant partie du Secrétariat de l'ONU, l'ONUDC applique, en coordination avec l'Office des Nations Unies à Vienne et avec son aide, toutes les politiques, règles et procédures du Secrétariat, et qu'il n'y a à l'heure actuelle aucune dérogation ou extension en vertu d'accords locaux.

Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement

9. En tant qu'organe subsidiaire de l'Organisation des Nations Unies créé par l'Assemblée générale et faisant partie du Secrétariat de l'ONU, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) est soumise à l'autorité du Secrétaire général. Elle applique le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU, ainsi que les circulaires du Secrétaire général et les instructions administratives pour ce qui touche aux allégations d'infraction imputable à un de ses fonctionnaires.

10. La CNUCED a un pouvoir limité en matière de mesures disciplinaires. En coordination avec le Groupe des affaires juridiques du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève et avec son aide, la CNUCED procède à l'évaluation préliminaire des allégations et transmet les plaintes au Bureau des services de contrôle interne pour enquête, s'il y a lieu, examine les rapports d'enquête, et renvoie les dossiers au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité pour l'ouverture des procédures disciplinaires.

11. En cas d'allégations crédibles d'infraction imputable à un fonctionnaire de la CNUCED, celle-ci, avec l'aide de l'Office des Nations Unies à Genève, se met en rapport avec le Bureau des affaires juridiques en vue du renvoi aux autorités nationales. En outre, la CNUCED a indiqué que, conformément à la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2019/8](#), des coordonnateurs ou coordonnatrices pour les questions de déontologie et de discipline ont été chargés d'apporter appui et conseils sur toute question qui se poserait à cet égard, y compris les questions relevant de la circulaire.

Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes)

12. En plus des informations communiquées précédemment (voir [A/72/121](#), et [A/74/142](#), paragraphes 10 à 14), l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a expliqué que les textes encadrant le traitement du non-respect du Code de conduite des fonctionnaires des Nations Unies à ONU-Femmes : a) servent à rappeler à tous les membres du personnel leur

devoir de respecter les normes de conduite les plus élevées ; b) définissent la notion de faute et décrivent le dispositif de signalement des allégations de comportement répréhensible présumé ; c) fixent la procédure d'enquête ; d) exposent l'ensemble des dispositions applicables, notamment en matière disciplinaire. En cas d'allégations crédibles laissant présumer qu'un fonctionnaire d'ONU-Femmes aurait violé les lois ou réglementations locales, le conseiller ou la conseillère juridique de l'Entité ou le Bureau des services de contrôle interne se met en relation avec le Bureau des affaires juridiques afin que ces allégations soient renvoyées aux autorités nationales.

Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets

13. Le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) a complété sa précédente communication (voir [A/73/155](#), par. 20, 28 et 34) en indiquant qu'il a plusieurs politiques et procédures en place pour le signalement des allégations crédibles d'infraction imputable à un de ses fonctionnaires et les mesures de renvoi et de suivi s'y rapportant.

14. Le texte de l'UNOPS régissant les enquêtes et les mesures relatives aux allégations de faute portées contre des membres du personnel du Bureau (l'instruction opérationnelle OI.IAIG.2020.01) et les directives relatives au renvoi aux autorités nationales (SOP N. 11) établissent la procédure d'enquête sur les allégations de faute et répartissent les responsabilités et les pouvoirs des différents acteurs. En ce qui concerne les mesures de renvoi, il est dit dans les directives susmentionnées que, pour renvoyer une affaire aux autorités nationales, le Conseiller juridique de l'UNOPS doit demander l'accord du Bureau des affaires juridiques. En outre, il est prévu dans l'instruction sur les enquêtes et les mesures relatives aux allégations de faute que les membres du personnel qui donnent sciemment de fausses informations lors d'enquêtes sur des allégations de faute s'exposent à des mesures disciplinaires et administratives. Cette instruction continue de s'appliquer aux membres du personnel après la cessation de service.

15. L'UNOPS a révisé les procédures ci-après, applicables à son Groupe de l'audit interne et des investigations, dont il avait été question dans un rapport précédent. La nouvelle version de la Charte de l'audit interne et des investigations (directive opérationnelle OD.ED.2021.01) annule la version de la Charte de l'audit interne et des investigations datée du 15 mars 2018 (OD.ED.2018.02). L'objectif de cette révision était de modifier et de clarifier la section 6 de la directive opérationnelle pour ce qui est des allégations crédibles de conflit d'intérêts et de faute visant le Directeur exécutif de l'UNOPS, le Directeur exécutif adjoint de l'UNOPS ou les membres du personnel du Groupe de l'audit interne et des investigations. Il est désormais prévu que ces allégations soient signalées au Directeur exécutif de l'UNOPS, qui chargera le bureau de contrôle d'un autre organisme des Nations Unies ou d'une autre organisation internationale de les examiner. Les allégations crédibles de faute visant le Directeur exécutif ou le Directeur exécutif adjoint de l'UNOPS ne peuvent être examinées ou faire l'objet d'une enquête par le Groupe de l'audit interne et des investigations ; elles sont signalées par le directeur dudit groupe au Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne. La nouvelle charte dispose également que les décisions prises par le Groupe de l'audit interne et des investigations sont sans préjudice du droit de l'UNOPS de renvoyer des affaires aux autorités locales afin qu'elles soient jugées conformément au droit interne applicable.

16. À des fins de transparence, le Directeur exécutif de l'UNOPS publie chaque année un rapport, dont tous les membres du personnel peuvent prendre connaissance, sur les cas de faute ayant donné lieu à des mesures disciplinaires et administratives.

Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques

17. En plus de ce dont elle avait fait part précédemment (voir [A/76/205](#), par. 36 et 37), la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques s'est de nouveau engagée à prendre toutes les mesures nécessaires prévues par les politiques et procédures du Secrétariat de l'ONU en matière de signalement des allégations crédibles d'infraction imputable à un fonctionnaire ou expert en mission de la Convention, ainsi que de mesures d'enquête, de renvoi et de suivi s'y rapportant. Elle a également indiqué qu'aucune allégation d'infraction imputable à un de ses fonctionnaires ou experts en mission n'avait été signalée à son secrétariat.

Programme alimentaire mondial

18. En plus de ce dont il avait fait état précédemment (voir [A/72/121](#) et [A/73/155](#), par. 20 et 34), le Programme alimentaire mondial (PAM) a indiqué qu'il est en train d'établir des procédures internes plus détaillées pour le renvoi aux autorités nationales. Actuellement, il appartient au Directeur exécutif ou au Directeur exécutif adjoint du Programme de décider de renvoyer aux autorités nationales les allégations crédibles d'infraction grave imputable à un membre du personnel de celui-ci. Le traitement des dossiers de renvoi incombe au Bureau de l'Inspecteur général et au Bureau juridique du PAM.

19. La directive du PAM régissant les enquêtes (directive n° OIG2020/001) prévoit que le renvoi aux autorités nationales peut être recommandé dès lors qu'une enquête débouche sur des preuves crédibles d'une activité constitutive d'infraction pénale. Selon la politique du Programme en matière de lutte contre la fraude et la corruption, une affaire peut être renvoyée aux autorités nationales s'il existe des preuves crédibles qu'une infraction pénale a été commise. Sont principalement visés les cas où les actes de fraude, de corruption et de collusion commis ont causé au Programme des pertes financières, mais cette politique est désormais appliquée à tout type d'activité constitutive d'infraction pénale.

20. En cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, le PAM applique sa politique révisée concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (circulaire de la Directrice exécutive n° OED2014/020), laquelle s'appuie sur la circulaire du Secrétaire général intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » ([ST/SGB/2003/13](#)).

21. Toutes les questions relatives aux privilèges et immunités que peut soulever le renvoi d'une affaire aux autorités nationales sont réglées selon les dispositions de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, de la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées, ainsi que de tout accord avec le pays hôte concerné. Le PAM ne renvoie une affaire aux autorités nationales que lorsqu'il a été statué sur la levée des immunités applicables.

III. Politiques et procédures suivies par les institutions spécialisées et les organisations apparentées

22. Bien qu'elles fassent partie du système des Nations Unies, les institutions spécialisées et les organisations apparentées sont des organisations internationales indépendantes. Aux fins du présent rapport, quatre institutions spécialisées et deux organisations apparentées ont communiqué des informations sur les politiques et procédures relatives à la responsabilité pénale de leurs fonctionnaires et experts en mission : l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Union internationale des télécommunications (UIT), l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), l'Organisation mondiale de la

propriété intellectuelle (OMPI) et l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA).

Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture

23. Outre ce dont elle a fait état précédemment (voir [A/72/121](#), [A/73/155](#), par. 47 et 48, et [A/76/205](#), par. 39 et 40), la FAO a indiqué que les allégations d'infraction grave imputable à un membre de son personnel sont signalées au Bureau de l'Inspecteur général et examinées par celui-ci. En cas d'allégation crédible, le Directeur général renvoie l'affaire aux autorités nationales sur la recommandation du Bureau de l'Inspecteur général et après avoir consulté le Bureau juridique de la FAO. Le Bureau juridique peut lui aussi recommander le renvoi d'une affaire aux autorités compétentes, de son propre chef, même si le Bureau de l'Inspecteur général ne le recommande pas expressément dans son rapport. Si une affaire est renvoyée aux autorités nationales, le Bureau juridique conseille le Directeur général en ce qui concerne les privilèges et immunités de l'Organisation.

24. La FAO publie occasionnellement des circulaires administratives donnant des informations sur les cas avérés de conduite répréhensible, notamment sur les mesures disciplinaires auxquelles ils ont donné lieu et l'éventuel renvoi aux autorités nationales, dans le strict respect de la vie privée des membres du personnel concernés. Ces circulaires visent à faire mieux connaître aux membres du personnel de la FAO leurs obligations en matière de conduite.

Union internationale des télécommunications

25. L'UIT est l'institution spécialisée des Nations Unies œuvrant dans le domaine des technologies de l'information et des communications. Les politiques et procédures applicables à ses fonctionnaires et experts en mission sont le Code d'éthique du personnel de l'UIT (ordre de service n° 11/02), les Normes de conduite de la fonction publique internationale (ordre de service n° 17/07), la Politique de lutte contre la fraude, la corruption et d'autres pratiques prohibées (ordre de service n° 19/09), les Lignes directrices en matière d'enquête à l'UIT (ordre de service n° 19/10), l'ordre de service intitulé « Politique et protection en cas de signalement d'un manquement (dénonciation d'un manquement) » (ordre de service n° 20/06), la Politique de l'UIT relative aux déclarations d'intérêts (ordre de service n° 22/02) et la politique de l'UIT relative au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination (ordre de service n° 22/03), entrée en vigueur en janvier 2022.

26. Les textes suivants s'appliquent également aux titulaires d'un contrat d'engagement spécial avec l'UIT : le Code d'éthique de l'UIT (ordre de service n° 11/02), la Politique de lutte contre la fraude, la corruption et d'autres pratiques prohibées (ordre de service n° 19/09), l'ordre de service intitulé « Politique et protection en cas de signalement d'un manquement (dénonciation d'un manquement) » (ordre de service n° 20/06), et la politique de l'UIT relative au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination (ordre de service n° 22/03).

27. Les Lignes directrices en matière d'enquête à l'UIT (ordre de service n° 19/10) régissent les procédures d'enquête et de renvoi, notamment les questions relatives à la collecte et à la communication des éléments de preuve.

28. L'UIT a organisé des formations sur le respect de la déontologie et la prévention du harcèlement et de l'abus d'autorité à l'intention de tous ses fonctionnaires, ainsi que des autres membres de son personnel. Elle prévoit en outre de donner des formations sur le dispositif de signalement, les dernières modifications apportées à la

politique relative au harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination, ainsi que l'interdiction de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Elle travaille actuellement à l'élaboration d'un plan d'action pour la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et la lutte contre celles-ci.

Organisation des Nations Unies pour le développement industriel

29. Outre ce qu'elle a fait savoir précédemment (voir [A/72/121](#), [A/73/155](#), par. 60 à 65, et [A/74/142](#), par. 21), l'ONUDI a réaffirmé que tous ses fonctionnaires et experts en mission ont le devoir de respecter les lois nationales auxquelles ils sont soumis. Il est précisé dans son code de conduite éthique (UNIDO/DGB/(M).115) que les privilèges et immunités accordés aux membres de son personnel leur sont conférés dans le seul intérêt de l'ONUDI et ne les dispensent pas de respecter les lois locales. Depuis 2020, l'ONUDI a promulgué plusieurs textes administratifs visant à promouvoir le respect de la déontologie par les membres de son personnel et à renforcer sa politique de tolérance zéro à l'égard des comportements fautifs, notamment les comportements constitutifs d'infraction pénale.

30. À l'ONUDI, les politiques et procédures applicables ont été mises à jour comme suit : a) dans la version révisée de la Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne (circulaire du Directeur général n° DGB/2020/11), le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne continue d'avoir pour mandat d'enquêter sur les allégations de faute au sein du secrétariat de l'ONUDI ; b) il est prévu dans la politique révisée en matière d'enquêtes (circulaire du Directeur général n° DGB/2021/12) que le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne se met en rapport avec les services nationaux chargés de l'application des lois, selon qu'il convient, après avoir consulté le Bureau des affaires juridiques et avec l'autorisation du Directeur général ; c) les Normes de conduite de la fonction publique internationale ont été révisées (instruction administrative n° AI/2021/05) ; d) selon les lignes directrices relatives aux enquêtes (instruction administrative n° AI/2022/03), le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne peut recommander au Directeur général le renvoi de l'affaire aux autorités nationales compétentes en concertation avec le Bureau des affaires juridiques. L'ONUDI a également indiqué que les modifications indiquées ci-dessus n'ont pas eu d'incidences sur les procédures existantes.

Organisation mondiale de la propriété intellectuelle

31. L'OMPI a complété sa communication précédente (voir [A/73/155](#), par. 73 à 77) en indiquant que, s'ils sont arrêtés, inculpés ou condamnés pour une infraction autre qu'une infraction mineure au code de la route, tous les membres du personnel de l'organisation doivent en informer dès que possible le Directeur général de celle-ci.

32. En ce qui concerne les privilèges et immunités des membres du personnel, la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées et l'accord signé avec la Suisse établissent la prérogative de l'OMPI de lever toute immunité applicable si elle estime que cette immunité empêcherait que justice ne soit faite et peut être levée sans porter préjudice aux intérêts de ladite organisation.

33. La politique de l'OMPI relative à la prévention et au traitement des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles (ordre de service n° 25/2019) s'applique à l'ensemble des membres du personnel de cette organisation, c'est-à-dire les fonctionnaires, les stagiaires et les vacataires. L'ordre de service n° 37/2017 traite des obligations de soutien familial, notamment l'obligation de se conformer à toute décision de justice ordonnant le versement d'une pension alimentaire, et du remboursement de toute dette envers des tiers. La politique de l'OMPI relative aux sanctions applicables aux fournisseurs définit le cadre dans lequel l'OMPI doit prendre les décisions concernant l'application de sanctions dans le contexte de

procédures d'achat, y compris s'agissant de la saisine des autorités nationales compétentes.

34. La Charte de la supervision interne de l'OMPI fait obligation au directeur de la Division de la supervision interne de soumettre à l'Assemblée générale de l'organisation un rapport annuel comprenant une description des cas considérés comme fondés et des mesures qui ont été prises (sanctions, mesures disciplinaires, saisine des autorités nationales), ainsi que, le cas échéant, de leurs incidences financières.

Agence internationale de l'énergie atomique

35. L'AIEA a complété ses communications précédentes (voir [A/73/155](#), par. 81 à 84, [A/74/142](#), par. 22 et 23, [A/75/228](#), par. 18 à 22, et [A/76/205](#), par. 41 à 44). Elle a indiqué ne pas avoir modifié son dispositif de prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel, sa politique en matière de déontologie ou sa charte de déontologie au cours de la période considérée.

36. Le Directeur général a approuvé une politique en matière de respect de la diversité et de lutte contre la discrimination, entrée en vigueur le 21 septembre 2021. S'inscrivant dans le droit fil de la circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité ([ST/SGB/2019/8](#)), cette politique vise à promouvoir et à renforcer la diversité au travail, ainsi qu'à lutter contre toute forme de discrimination. Elle contribuera à garantir un climat de travail exempt de toute forme d'abus, de discrimination ou de harcèlement à raison de la race, de l'origine ethnique, de la religion, du sexe, de l'orientation sexuelle, des capacités physiques ou de toute autre caractéristique. Il y est souligné que l'on attend de tous les membres du personnel de l'AIEA qu'ils veillent à ce que leurs actes et décisions soient conformes aux principes qui y sont énoncés et fassent preuve de respect, de tolérance et de compréhension à l'égard de leurs collègues, de leurs partenaires et des parties prenantes.

37. L'AIEA a créé un nouveau module dans sa formation sur l'application du principe de responsabilité dans les activités de gestion à l'intention du personnel d'encadrement en 2021. Ce programme, élaboré et mis en œuvre conjointement par le Bureau des affaires juridiques, la Division des ressources humaines, le Chef de la déontologie et le Bureau des services de supervision interne de l'Agence, traite des principes de la responsabilité dans un scénario sur le respect de la diversité et la lutte contre la discrimination.

IV. Recommandation

38. Il est recommandé que les États Membres continuent d'encourager les différents organes délibérants des organismes 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.