



# Assemblée générale

Distr. générale  
11 juillet 2019  
Français  
Original : anglais

**Soixante-quatorzième session**  
Point 78 de la liste préliminaire\*  
**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 [73/196](#) 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 visant à l'application cohérente, systématique et coordonnée de ces politiques et procédures dans l'ensemble du système des Nations Unies.

\* [A/74/50](#).



## I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution [73/196](#), 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 à un fonctionnaire ou expert 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<sup>1</sup>.

2. Le présent rapport complète les précédents rapports présentés par le Secrétaire général à l'Assemblée générale en application de ses résolutions [71/134 \(A/72/121\)](#) et [72/112 \(A/73/155\)](#). 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. En outre, dans sa résolution [72/112](#), 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 relatives au signalement des allégations crédibles d'infraction imputable à un fonctionnaire ou expert en mission des Nations Unies, ainsi qu'aux mesures d'enquête, de renvoi et de suivi s'y rapportant.

3. Par une lettre datée du 8 janvier 2019, 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 [73/196](#) 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 2019 concernant lesdites politiques et procédures. On y trouvera également les réponses de services du Secrétariat, de fonds et programmes ou d'autres entités, ainsi que d'institutions spécialisées et organisations apparentées qui n'ont pas précédemment communiqué d'informations sur leurs politiques et procédures dans ce domaine<sup>2</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> Voir, en particulier, le document [A/74/64](#) et 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/74/145](#).

<sup>2</sup> Le Centre du commerce international, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et l'Organisation internationale pour les migrations.

## 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 ou des mises à jour et des éclaircissements concernant leurs politiques et procédures pertinentes. On trouvera ces éléments reproduits ci-après.

### Centre du commerce international

7. Le Centre du commerce international (CCI) applique les règlements, règles, politiques et procédures de l'ONU concernant les allégations de fautes professionnelles, y compris les allégations de comportement délictueux imputé aux fonctionnaires ou experts en mission des Nations Unies.

8. Le CCI suit les mêmes procédures que le Secrétariat de l'ONU, à quelques différences procédurales près en ce qui concerne les mesures disciplinaires et les manquements compte tenu des larges pouvoirs délégués à la Directrice exécutive du Centre en matière de personnel. Un fonctionnaire du CCI sachant qu'un de ses collègues s'est livré à des agissements susceptibles de donner lieu à une mesure disciplinaire doit normalement en informer la Directrice exécutive, le Directeur de l'appui aux programmes ou son supérieur hiérarchique direct.

9. Les fonctionnaires du CCI peuvent également signaler toute faute, tout fait de fraude ou de corruption ou tout autre manquement à la Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), et saisir le Conseil du personnel du CCI, la Médiatrice de l'ONU ou le Bureau de la déontologie de l'ONU.

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

10. L'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) a indiqué disposer de plusieurs politiques et procédures spéciales en la matière, en particulier son cadre juridique applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies.

11. Le BSCI exerce au nom d'ONU-Femmes les fonctions d'investigation qui était auparavant assurée par le Bureau de l'audit et des investigations du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD). C'est à ONU-Femmes, et non au PNUD (ibid., par. 38), qu'incombe la responsabilité de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ses fonctionnaires, conformément à la circulaire du Secrétaire général [ST/SGB/2011/2](#) sur les pouvoirs d'ONU-Femmes en matière de gestion des ressources humaines et au cadre juridique applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies.

12. La politique de lutte contre la fraude d'ONU-Femmes trace les grandes lignes de la stratégie actuelle de l'Entité en matière de prévention, de détection et de répression des faits de fraude. Selon cette politique, les résultats des investigations doivent demeurer confidentiels et ne peuvent être divulgués qu'en cas de demande d'entraide judiciaire ou de renvoi devant les autorités nationales.

13. La politique d'ONU-Femmes en matière de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés fixe les dispositions relatives à la protection des fonctionnaires d'ONU-Femmes contre de tels faits. Cette politique s'applique désormais à l'ensemble du personnel.

14. La politique d'ONU-Femmes relative aux faits de harcèlement, de harcèlement sexuel, de discrimination et d'abus d'autorité instaure une tolérance zéro en la matière. Elle permet désormais de signaler anonymement les faits de harcèlement sexuel sans limite dans le temps.

### **Programme des Nations Unies pour le développement**

15. 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 n'avait fait l'objet d'aucune mise à jour au cours de la période considérée.

16. Concernant le traitement des infractions pénales susceptibles d'avoir été commises par des fonctionnaires ou des experts en mission des Nations Unies, le PNUD a indiqué que le Bureau de l'audit et des investigations avait révisé ses directives relatives aux enquêtes le 13 novembre 2018. Ces dernières 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. Non obligatoires, ces directives se veulent un guide de bonnes pratiques à l'usage du Bureau.

17. La section 8 des directives révisées dispose que, conformément à la résolution [62/63](#) de l'Assemblée générale, lorsqu'il existe des éléments crédibles faisant présumer qu'une infraction a pu être commise par un fonctionnaire ou un expert en mission du PNUD, le Bureau de l'audit et des investigations recommande au Service juridique de transmettre au Bureau des affaires juridiques de l'ONU une demande de renvoi devant les autorités nationales de l'État Membre concerné. Il n'est pas nécessaire que l'enquête soit terminée pour procéder à un tel renvoi.

### **Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés**

18. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a indiqué qu'il avait lancé une évaluation indépendante de ses procédures et politiques en matière de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Ce travail a été confié à une équipe d'experts, qui a notamment effectué des visites sur le terrain et recensé les bonnes pratiques, les enseignements à retenir et les lacunes à combler. Un rapport sur l'examen de ces procédures et politiques devrait être présenté au premier semestre de 2019.

19. En octobre 2018, le HCR a également engagé un examen de ses différentes politiques et directives en matière de lutte contre les faits d'exploitation, d'atteintes et de harcèlement sexuels dans le but de les regrouper dans un seul document. De nouvelles directives détaillées sur la prévention et la répression des cas d'inconduite sexuelle seront publiées en 2019. Par ailleurs, le HCR procède actuellement à la mise à jour de l'instruction administrative sur la procédure d'enquête.

### **Université des Nations Unies**

20. L'Université des Nations Unies a indiqué que son Conseil d'administration avait approuvé, en mai 2019, une version révisée de sa politique sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris sexuel, et de l'abus d'autorité, qui était pleinement conforme à la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel adoptée en octobre 2018.

### III. Politiques et procédures des institutions spécialisées et organisations apparentées

#### Organisation des Nations Unies pour le développement industriel

21. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) a indiqué que la charte de son Bureau de l'évaluation et du contrôle interne avait été mise à jour en mars 2019 pour tenir compte des modifications apportées à la structure du secrétariat de l'organisation (qui figurent dans la circulaire DGB/2018/02 du Directeur général portant création du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne) et pour donner suite à la décision du Conseil du développement industriel concernant la mise en place d'un Bureau du contrôle interne efficace et indépendant sur les plans fonctionnel et opérationnel (décision IDB.44/Dec.3)<sup>3</sup>. La mise à jour a été sans incidence sur les procédures et processus en vigueur.

#### Agence internationale de l'énergie atomique

22. L'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a indiqué que son Directeur général avait approuvé la charte de déontologie de l'Agence (entrée en vigueur le 5 avril 2019) et que les dispositions correspondantes du manuel relatif aux politiques en matière de déontologie et de lanceurs d'alertes avaient été modifiées en conséquence. S'agissant de ces derniers, la politique a été révisée pour tenir compte du rôle du Chef de la déontologie, qui est chargé de recevoir et d'instruire les plaintes pour représailles, de saisir pour enquête le Bureau des services de contrôle interne en cas de présomptions sérieuses de représailles ou de menace de représailles, et de prendre les mesures qui s'imposent à la lumière des conclusions de l'enquête menée. Par ailleurs, le Chef de la déontologie peut recommander des mesures conservatoires immédiates pour préserver les intérêts du lanceur d'alerte.

23. En outre, après l'achèvement des travaux entrepris par l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organisations du système des Nations Unies, l'AIEA a actualisé sa politique en la matière en publiant un cadre de prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel, entré en vigueur le 28 janvier 2019. Ce cadre reprend les définitions révisées du harcèlement et du harcèlement sexuel énoncées dans la politique type et met l'accent sur l'intervention précoce et la responsabilité des supérieurs hiérarchiques. Tout signalement faisant état d'éléments sérieux de nature à faire présumer qu'une infraction pénale a été commise doit être traité conformément au cadre juridique ou aux pratiques applicables de l'AIEA, et peut notamment donner lieu à renvoi devant les autorités nationales, conformément aux obligations mises à la charge de l'AIEA par l'Accord de siège ou aux procédures du Bureau des services de contrôle interne.

#### Organisation internationale pour les migrations

24. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a indiqué que tous ses fonctionnaires étaient tenus de respecter les Normes de conduite et le Statut du personnel de l'OIM, ainsi que les politiques et procédures spéciales régissant les questions telles que les pratiques irrégulières, les actes répréhensibles et les manquements, et la prévention et la répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Certains de ces textes s'appliquent également aux experts en mission. Le non-respect de ces normes peut donner lieu à sanction administrative ou disciplinaire conformément au cadre réglementaire de l'OIM.

<sup>3</sup> Voir [www.unido.org/sites/default/files/2016-12/GC\\_17\\_2\\_Report\\_of\\_the\\_IDB\\_44\\_f\\_0.pdf](http://www.unido.org/sites/default/files/2016-12/GC_17_2_Report_of_the_IDB_44_f_0.pdf).

25. Les fonctionnaires de l'OIM ont l'obligation de signaler toute violation des règles ou autres textes administratifs de l'organisation. Le Bureau de la déontologie reçoit et traite les signalements de manquement et de comportement contraire à la déontologie en relation avec les normes de conduite de l'OIM, et en assure le suivi. Le Bureau gère un système de réception des plaintes pour garantir que l'OIM soit en mesure de suivre et de traiter les manquements et les comportements répréhensibles et d'en rendre compte. Les parties externes sont également invitées à saisir directement le Bureau de la déontologie de tout signalement ou plainte selon lequel un fonctionnaire de l'OIM aurait commis un acte répréhensible ou violé les Normes de conduite de l'organisation.

26. Lorsqu'un manquement ou un comportement répréhensible est signalé, l'OIM prend rapidement des mesures. S'il y a lieu, une enquête est menée par le Bureau de l'Inspecteur général conformément aux règlements, règles, politiques et procédures de l'OIM, et les mesures disciplinaires ou administratives voulues sont coordonnées par le Bureau des affaires juridiques.

27. S'il existe des éléments sérieux susceptibles de faire présumer qu'une infraction pénale a été commise, l'OIM peut envisager de saisir les autorités nationales compétentes, en tenant compte des privilèges et immunités de l'OIM et du fonctionnaire concerné ainsi que de la sûreté et de la sécurité de la victime.

#### **IV. Recommandation**

**28. Il est recommandé que les États Membres encouragent les différents organes délibérants des institutions spécialisées et des organisations apparentées du système des Nations Unies 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.**