



Assemblée générale

Distr. générale
21 juillet 2021
Français
Original : anglais

Soixante-seizième session

Point 80 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 [75/132](#) 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/76/150](#).



I. Introduction

1. Le présent rapport a été établi en application de la résolution 75/132, 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) et 74/181 (A/75/228). 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. Par la suite, dans ses résolutions 72/112, 73/196 et 74/181, 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. Par une lettre datée du 18 décembre 2021, 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 75/132 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 2021 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 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 et d'un certain nombre de fonds et programmes affiliés, ainsi que d'institutions spécialisées et d'organisations apparentées. 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. 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, en complément des règles et procédures pertinentes (voir A/73/155, sect. II). Plusieurs services et autres entités du Secrétariat ont indiqué avoir nommé, en application de cette circulaire, un Coordonnateur ou une Coordinatrice pour les questions de déontologie et de discipline chargé(e) d'apporter appui et conseils sur toute question qui se poserait à cet égard, y compris les questions relevant de ladite circulaire.

7. 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.

Office des Nations Unies à Genève

8. L'Office des Nations Unies à Genève étant un bureau hors Siège, il est soumis à l'autorité du Secrétaire général et applique le Statut et le Règlement du personnel de l'ONU. Il a un pouvoir limité en matière de mesures disciplinaires. Il procède à des évaluations préliminaires concernant les allégations de faute et transmet les plaintes au Bureau des services de contrôle interne (BSCI), s'il y a lieu. Il examine également les rapports d'enquête et saisit le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité à des fins de procédures disciplinaires. En cas d'allégations crédibles d'infraction imputable à un fonctionnaire ou expert en mission des Nations Unies, il se met en relation avec le Bureau des affaires juridiques afin que ces allégations soient renvoyées devant les autorités nationales.

Office des Nations Unies à Nairobi

9. S'agissant des normes de conduite, l'ensemble des fonctionnaires et du personnel des Nations Unies est lié par le Statut et Règlement du personnel de l'ONU (ST/SGB/2018/1) et d'autres textes administratifs, dont la circulaire intitulée « Dispositif de lutte contre la fraude et la corruption du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies » (ST/IC/2016/25), l'instruction administrative intitulée « Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire » (ST/AI/2017/1), la circulaire du Secrétaire général intitulée « Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir » (ST/SGB/2008/5), la circulaire du Secrétaire général intitulée « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels » (ST/SGB/2003/13) et la circulaire du Secrétaire général intitulée « Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » (ST/SGB/2017/2/Rev.1). La Directrice générale de l'Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN) en est la « fonctionnaire responsable au sens de ces textes administratifs, lesquels sont promulgués par le Secrétariat.

10. L'ONUN suit la pratique actuelle du Secrétariat de l'ONU en ce qui concerne les allégations crédibles d'infraction imputable à un fonctionnaire ou un expert des Nations Unies et les informations relatives aux enquêtes ou poursuites concernant de telles infractions. Les rapports faisant état d'allégations crédibles d'infraction imputable à un fonctionnaire ou un expert des Nations Unies sont transmis à l'État Membre de nationalité des intéressés, par l'intermédiaire de la Mission permanente de celui-ci auprès de l'ONU.

11. Les conduites répréhensibles et les fautes sont définies dans l'instruction administrative ST/AI/2017/1 (sect. 3) et peuvent faire l'objet d'un signalement à la fonctionnaire responsable, avec copie au BSCI. Le Groupe des enquêtes spéciales du Département de la sûreté et de la sécurité peut également recevoir des plaintes portant sur des conduites répréhensibles et le BSCI peut lui renvoyer des affaires ; le Groupe enquête alors et fait un suivi.

12. Un(e) juriste de l'ONUN étudie les rapports d'enquête envoyés par le BSCI et le Groupe des enquêtes spéciales au Cabinet de Directrice générale et les transmet au Bureau des affaires juridiques pour qu'il les examine et y donne la suite voulue. L'ONUN indique également s'il estime qu'il convient de caviarder certains passages du rapport avant de l'envoyer aux autorités nationales.

13. L'ONUN fait annuellement rapport au Bureau des affaires juridiques pour contribuer à l'exécution de l'obligation qu'a l'Organisation d'informer l'Assemblée générale des cas d'enquêtes ou de poursuites du chef d'infractions imputées à des fonctionnaires ou experts en mission des Nations Unies que les États Membres lui ont signalés.

14. Le Cabinet de la Directrice générale examine et traite également les demandes de renonciation aux privilèges et immunités des fonctionnaires des Nations Unies présentées par le pays hôte lorsque ce dernier souhaite appeler des fonctionnaires de l'Office à témoigner, dans le cadre d'enquêtes et poursuites pénales au niveau national, sur des actes commis, des paroles prononcées ou des écrits rédigés dans l'exercice de leurs fonctions.

15. De plus, s'agissant des mesures internes, le Cabinet de la Directrice générale transmet les rapports d'enquête susmentionnés au Bureau des ressources humaines pour qu'il y donne suite, y compris en prenant des mesures disciplinaires, conformément au Règlement du personnel et aux textes administratifs pertinents.

16. Enfin, l'ONUN fait annuellement rapport à la Sous-Secrétaire générale aux ressources humaines concernant les plaintes formulées au titre de la circulaire [ST/SGB/2008/5](#). De même, s'il ressort des travaux de groupes d'enquête établis conformément aux circulaires [ST/SGB/2008/5](#) ou [ST/AI/2017/1](#) (lesquels sont composés de fonctionnaires) qu'il existe des allégations crédibles d'infraction imputable à des fonctionnaires ou experts en mission des Nations Unies, les rapports d'enquête correspondants sont également transmis au Bureau des affaires juridiques et au Bureau des ressources humaines.

Programme des Nations Unies pour les établissements humains

17. Le Programme des Nations Unies (ONU-Habitat) pour les établissements humains suit et applique les règlements, politiques et procédures du Secrétariat, dont il fait partie, concernant les allégations de fautes professionnelles, y compris les allégations d'infraction pénale imputée à des fonctionnaires ou experts en mission des Nations Unies. ONU-Habitat n'est présent que dans quelques pays, mais il entend élargir sa présence sur le terrain à l'issue de son programme de restructuration régionale. Des démarches sont en cours en vue de conclure des accords de pays hôte avec plusieurs pays.

18. ONU-Habitat n'a apporté aucune nouvelle modification aux 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. À sa connaissance, aucun cas impliquant son personnel, ses agents ou ses experts en mission n'a mis ses politiques et procédures à l'épreuve.

19. ONU-Habitat renouvelle son engagement à observer la résolution [75/123](#) et les règles et règlements applicables et à coopérer avec les autorités nationales compétentes et les parties intéressées en vue de signaler les infractions commises par des fonctionnaires et experts en mission des Nations Unies. Il est résolu à collaborer avec les gouvernements afin que ces cas soient traités avec efficacité et diligence, dans le respect des règles, règlements et procédures applicables des Nations Unies. Il a également adopté des plans en vue de faire mieux connaître ces règles, règlements

et procédures à son personnel et d'améliorer les mécanismes de détection et de signalement de ces infractions.

20. ONU-Habitat a récemment pourvu le poste de Coordonnateur pour les questions de déontologie et de discipline, conformément aux règles susmentionnées et dans l'optique de prendre des précautions et mesures préventives visant à protéger les populations qu'il sert et à mieux détecter, signaler et traiter les infractions commises par ses fonctionnaires et le reste de son personnel. Cette nomination contribuera aux activités d'ONU-Habitat dans ce domaine.

Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies

21. Bien que le personnel de la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies ne fasse pas officiellement partie du Secrétariat de l'ONU, il est engagé au titre de contrats du Secrétariat. De ce fait, les informations concernant des allégations crédibles d'infraction imputable aux membres du personnel de la Caisse figurent parmi les informations sur le personnel du Secrétariat compilées par le mécanisme idoine aux fins de l'établissement du rapport du Secrétaire général.

Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux

22. Le Mécanisme international appelé à exercer les fonctions résiduelles des Tribunaux pénaux a confirmé qu'en ce qui concerne la responsabilité pénale des fonctionnaires et des experts des Nations Unies, il suit les circulaires du Secrétaire général et les instructions administratives applicables en matière d'enquêtes et fait appel au BSCI, s'il y a lieu.

23. Le personnel de surveillance et le personnel médical du quartier pénitentiaire des Nations Unies à La Haye recruté localement, le personnel pénitentiaire formé localement et détaché comme personnel de surveillance du quartier pénitentiaire des Nations Unies par l'Agence des institutions pénitentiaires des Pays-Bas et les médecins et autres professionnels de la santé nommés par cette Agence pour veiller à la santé physique et mentale des détenus jouissent des privilèges, immunités, exemptions et facilités des experts en mission du Mécanisme, conformément à l'article 18 de l'Accord de siège conclu avec les Pays-Bas. En ce qui concerne la conduite du personnel de surveillance du quartier pénitentiaire recruté localement, le Mécanisme signalera à l'Agence toute situation pouvant l'intéresser, afin qu'elle décide de la suite à donner (aucune suite, mesure disciplinaire ou enquête judiciaire en matière pénale). Le cas échéant, il demandera au Bureau des affaires juridiques son opinion sur l'opportunité de renoncer aux privilèges et immunités.

24. Les avocats de la défense inscrits sur la liste des conseils admis à exercer devant le Mécanisme jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions officielles et après notification par le Mécanisme à l'État hôte de leur mission et de leurs dates d'arrivée et de départ, des mêmes privilèges, immunités, exemptions et facilités que ceux accordés aux experts en mission des Nations Unies en vertu des dispositions a) à c) de la section 22 de l'article VI de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies, tels que modifiés et complétés par l'article 22 de l'Accord de siège conclu avec les Pays-Bas ou par l'article 21 de l'Accord de siège conclu avec la République-Unie de Tanzanie, selon le cas. Il en va de même pour les personnes qui les assistent, pourvu que le Greffe leur reconnaisse cette qualité conformément aux règles et procédures applicables.

25. Conformément au régime disciplinaire prévu par le Code de déontologie pour les avocats exerçant devant le Mécanisme et les membres de leur équipe, le Conseil de discipline du Mécanisme peut être saisi d'une plainte à l'encontre d'un conseil ou

d'un membre de son équipe pour violation du Code, faute professionnelle ou autre conduite répréhensible, y compris une infraction. Le Conseil de discipline ouvre une information sur chaque allégation et, s'il existe des motifs valables de penser qu'une faute professionnelle ou un autre acte répréhensible a été commis, formule des accusations. Il peut clore la procédure sans conclure à l'existence d'une faute ou d'un acte répréhensible ou rejeter toute accusation. Lorsqu'une faute professionnelle ou un autre acte répréhensible a été prouvé au-delà de tout doute raisonnable, il peut prononcer à l'encontre du défendeur une ou plusieurs des sanctions suivantes : a) admonestation par le Conseil de discipline, b) conseils de la part du Conseil de discipline sur le comportement futur du défendeur, c) blâme public par le Conseil de discipline, d) paiement au Mécanisme d'une amende pouvant s'élever jusqu'à 50 000 dollars des États-Unis, e) suspension du droit d'exercer devant le Mécanisme pendant une période déterminée n'excédant pas deux ans, f) interdiction définitive d'exercer devant le Mécanisme. Il peut également ordonner la restitution des fonds ou honoraires versés. En vertu du Code, ses décisions peuvent faire l'objet d'un appel devant la Commission de discipline.

Programme des Nations Unies pour le développement

26. Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) a rappelé les informations fournies dans ses précédentes communications et 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. Le document a été traduit et rendu disponible en français et en espagnol en 2020.

27. Au cours de la période considérée, les directives générales sur la réception des plaintes et l'évaluation du Bureau de l'audit et des investigations du PNUD ont été révisées. Plus spécifiquement, le format des rapports d'enquête a été mis à jour, le but étant principalement de l'aligner sur les directives du Bureau en matière d'enquêtes et de tenir compte des commentaires faits par le Bureau des affaires juridiques du PNUD sur le recours au caviardage. Ces changements faciliteront la mise en commun d'informations entre les deux bureaux et le renvoi d'affaires aux autorités nationales.

28. En ce qui concerne la pratique du PNUD en matière de traitement des anciens membres du personnel des Nations Unies ayant des antécédents d'exploitation, d'atteintes ou de harcèlement sexuels, le 10 décembre 2019, le PNUD a introduit ses directives générales sur Clear Check. Cette base de données a pour principal objectif de veiller à ce qu'aucune personne ayant des antécédents d'exploitation, d'atteintes ou de harcèlement sexuels ne soit embauchée par une entité des Nations Unies et à ce que le service recruteur dispose de toutes les informations connues à l'égard de tels antécédents avant l'entrée en service de l'intéressé. Selon ces directives, lorsque, à l'issue d'une enquête du Bureau de l'audit et des investigations, une allégation d'exploitation, d'atteintes ou de harcèlement sexuels est déclarée fondée, le nom de l'intéressé est ajouté à la base de données. Le Bureau des affaires juridiques examine l'affaire et la renvoie au Directeur du Bureau des ressources humaines afin qu'il détermine si le nom de l'intéressé doit être inscrit dans la base de données. Si tel est le cas, le responsable Clear Check du Bureau des ressources humaines entre alors les renseignements nécessaires dans la base de données et informe le Bureau des affaires juridiques et le Bureau de l'audit et des investigations. Le Directeur du Bureau des Ressources Humaines ou son délégué informe le membre du personnel concerné de son inscription dans la base de données. La même procédure s'applique en cas de cessation de service de l'intéressé avant la conclusion de l'enquête ou après la conclusion de celle-ci, mais avant le prononcé ou l'application d'une mesure disciplinaire. Enfin, une procédure similaire s'applique aux membres et anciens membres du personnel du PNUD n'ayant pas la qualité de fonctionnaire.

Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés

29. Le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) a complété les informations qu'il avait fournies précédemment (voir [A/73/155](#) et [A/74/142](#)). Il a expliqué que le Code de conduite était un code moral destiné à guider les membres du personnel, au moyen d'illustrations, dans la prise de décisions d'ordre moral concernant leur vie professionnelle et, à l'occasion, leur vie privée. Il a pour but d'aider le personnel à mieux comprendre ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies et du Statut et du Règlement du personnel, qui restent les seuls instruments juridiques permettant de déterminer ce qui constitue une conduite acceptable au HCR.

30. La politique du HCR en matière de discrimination, de harcèlement, de harcèlement sexuel et d'abus de pouvoir (UNHCR/HCP/2014/4) vise à garantir que tous les fonctionnaires et autres membres du personnel du HCR sont traités avec dignité et respect et connaissent leur rôle et leurs responsabilités, en vue d'instaurer et de maintenir un milieu de travail exempt de toute forme de discrimination, de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir. Elle énonce clairement les définitions et les procédures d'examen des plaintes concernant les comportements interdits par des voies formelles et informelles.

31. L'instruction administrative sur la protection contre les représailles (UNHCR/AI/2018/10) s'appuie sur la circulaire du Secrétaire général sur la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, ainsi que sur les recommandations formulées dans l'examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies mené par le Corps commun d'inspection, récemment publié, et tient compte de tous les indicateurs de meilleures pratiques recensés par le Corps commun d'inspection. Les membres du personnel peuvent s'adresser au Bureau de la déontologie et discuter de leur cas en toute confidentialité. Chaque problème est unique et intervient dans un contexte qui lui est propre. Le Bureau de la déontologie est à l'écoute des besoins et des intérêts des plaignants et leur offre des conseils et des solutions adaptées et individualisées qui contribuent à la protection du personnel contre les représailles. Il est le seul organe du HCR à avoir mandat de recevoir les demandes de protection contre les représailles. Les membres du personnel sont encouragés à le contacter dès qu'ils estiment qu'il existe des représailles ou une menace de représailles. Nouveauté dans l'instruction administrative, si le Bureau de l'Inspecteur général considère qu'il y a un risque de représailles, il peut en informer le Bureau de la déontologie (avec le consentement du plaignant). En collaboration avec le plaignant et les responsables concernés du HCR, le Bureau de la déontologie prend alors des mesures provisoires pour protéger l'intéressé contre les représailles ou pour atténuer les risques de représailles.

32. L'instruction administrative sur les fautes professionnelles et les procédures disciplinaires (UNHCR/AI/2018/18) encadre les procédures disciplinaires et établit des procédures pour l'application du chapitre X du Règlement du personnel. Elle définit clairement les rôles et les responsabilités de chacun et établit des procédures détaillées pour la conduite des procédures disciplinaires ; la prévisibilité juridique et les garanties judiciaires s'en trouvent renforcées. On y trouve : une réglementation complète des droits et obligations des membres du personnel pendant la procédure disciplinaire ; le droit pour les plaignants et les autres personnes lésées par une faute professionnelle d'être informés de l'issue de la procédure disciplinaire ; des mesures de protection des victimes et des témoins ; plus de souplesse dans la communication sur les fautes, y compris avec les employeurs potentiels. Le HCR est en train de mettre à jour ce document pour mieux encadrer l'aménagement des modalités de travail pendant les enquêtes ou les procédures disciplinaires visant à atténuer l'effet potentiel

du congé administratif sur un membre du personnel et l'opération concernée et le remplacement des membres du personnel qui sont en congé administratif. La version révisée devait être publiée au troisième trimestre de 2021.

33. L'instruction administrative sur la conduite des enquêtes au HCR (UNHCR/AI/2019/15) établit la procédure d'enquête sur les allégations de faute et définit les rôles, les responsabilités et les pouvoirs des personnes participant aux enquêtes menées par le service des enquêtes du Bureau de l'Inspecteur général au HCR.

34. La politique en matière de contrôle indépendant du HCR (UNHCR/HCP/2019/2) aide celui-ci à tenir son engagement et son rôle en faveur de l'application du principe de responsabilité, de l'intégrité, de la transparence et de l'amélioration continue. L'objectif de ce cadre est de promouvoir et de renforcer la responsabilité organisationnelle en : a) définissant et confirmant les pouvoirs et les responsabilités des différentes fonctions de contrôle interne indépendant du HCR ; b) décrivant brièvement les rôles complémentaires joués par les fonctions de contrôle externe indépendant ; c) désignant ou confirmant l'entité du HCR chargée de nouer des liens avec ces entités et de les appuyer ; d) définissant les rôles et responsabilités des principales entités du HCR, y compris s'agissant du suivi à l'égard des conclusions et recommandations formulées dans le cadre du processus de contrôle indépendant.

35. La politique du HCR relative à l'approche centrée sur la victime pour la réponse aux inconduites sexuelles [exploitation, abus et harcèlement sexuels (UNHCR/HCP/2020/04)] définit les principes fondamentaux d'une telle approche en contexte d'exploitation, d'abus et d'harcèlement sexuels. Elle dresse également la liste des entités du HCR qui participent au traitement des cas d'inconduite sexuelle ou conseillent les membres du personnel traitant de tels cas. Elle impose à ces entités d'intégrer dans leurs instructions permanentes ou autres directives des dispositions sur la manière dont elles adopteront une approche centrée sur la victime dans leur rapports avec les victimes d'inconduite sexuelle ou leur traitement des cas d'inconduite sexuelle.

Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques

36. Le secrétariat de la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques (CCNUCC) étant institutionnellement rattaché à l'ONU, il prendra les mesures nécessaires conformément aux politiques et procédures du Secrétariat de l'ONU relatives au signalement des allégations crédibles d'infraction imputable à un fonctionnaire ou expert en mission de la CCNUCC, ainsi qu'aux mesures d'enquête, de renvoi et de suivi s'y rapportant.

37. Le secrétariat de la CCNUCC collaborera avec le Bureau des affaires juridiques, le Bureau des affaires juridiques, le BSCI et les fonctionnaires compétents du pays hôte, le cas échéant, lorsqu'un cas se présentera.

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

38. Bien qu'elles fassent partie du système des Nations Unies, les institutions spécialisées et les organisations apparentées sont des organisations internationales indépendantes. Plusieurs d'entre elles ont fourni des informations concernant leurs politiques et procédures pertinentes. On trouvera ces éléments reproduits ci-après.

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

39. L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a indiqué avoir mis à jour ses directives relatives aux enquêtes, pour tenir compte, dans les procédures d'enquête du Bureau de l'Inspecteur général, de l'évolution des meilleures pratiques du secteur à l'échelle internationale et des derniers changements apportés aux autres politiques de la FAO. En outre, elle est en train d'élaborer une politique interne pour le renvoi aux autorités nationales des allégations crédibles d'infraction grave imputable à son personnel (voir également [A/73/155](#)). Dans ce cadre, elle a sollicité l'avis du Bureau des affaires juridiques du Secrétariat et d'autres entités du régime commun des Nations Unies afin d'uniformiser son approche avec celles d'autres organisations et de produire un document final conforme aux meilleures pratiques internationales.

40. En cas de fraude ou d'inconduite similaire, la politique de la FAO relative à la lutte contre la fraude et les autres formes de corruption (circulaire administrative 2015/08) prévoit que les preuves de telles activités peuvent être transmises aux autorités nationales pour qu'elles envisagent des poursuites pénales contre les personnes impliquées, des ordonnances de recouvrement civil ou d'autres actions. En cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, la FAO applique sa politique concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (circulaire administrative 2013/27), qui fait elle-même référence à la circulaire du Secrétaire général sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles ([ST/SGB/2003/13](#)). Un renvoi peut également être fondé sur les directives de la FAO relatives aux enquêtes (circulaire administrative 2021/06). Conformément à celles-ci, lorsqu'une enquête révèle des preuves crédibles d'une conduite constituant une infraction grave, le Bureau de l'Inspecteur général recommande que l'affaire soit renvoyée aux autorités nationales compétentes chargées de l'application des lois. Enfin, toutes les questions relatives aux privilèges et immunités qui peuvent se poser dans ce cadre sont soumises à la Convention sur les privilèges et immunités des institutions spécialisées, ainsi qu'à tout accord avec le pays hôte pertinent.

Agence internationale de l'énergie atomique

41. L'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) a complété ses précédentes communications (voir [A/73/155](#), [A/74/142](#) et [A/75/228](#)). Elle a indiqué ne pas avoir modifié son cadre 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. En adoptant sa politique de lutte contre la fraude, entrée en vigueur le 9 juin 2020, elle avait démontré son attachement à une culture institutionnelle qui ne tolérait pas la fraude et qui mettait l'accent sur la responsabilité et sur l'intégrité, une de ses valeurs fondamentales. Cette politique décrit : a) les normes que doivent respecter les personnes travaillant à l'Agence ; b) la gestion des risques et les dispositifs de contrôle interne de l'Agence ; c) les initiatives visant à assurer une formation et une sensibilisation aux obligations déontologiques et aux bonnes pratiques financières ; d) les mesures de prévention des risques découlant de l'engagement de contractants ; e) les mesures de prévention des risques découlant du recrutement. Elle présente également une vue d'ensemble des rôles et responsabilités des personnes et des services concernés, ainsi que des informations sur le signalement des suspicions de fraude et sur la protection contre les représailles.

42. En outre, l'AIEA a mis à jour sa politique sur les lanceurs d'alerte, les modifications étant entrées en vigueur le 15 avril 2021. Cette mise à jour s'inscrit dans le cadre des travaux qu'elle mène pour revoir régulièrement son cadre de travail et pour veiller à ce qu'il existe des moyens efficaces de signaler les fautes et de protéger les personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits

ou à des enquêtes dûment autorisés. Plus précisément, l'AIEA a apporté des clarifications sur certains points du texte de sa politique et des ajustements à la procédure de réexamen des conclusions d'une enquête de son BSCI sur une plainte pour représailles formulée au titre de la politique sur les lanceurs d'alerte. Aux termes des dispositions révisées, les recommandations du Chef de la déontologie concernant les conclusions d'une enquête sont adressées directement au Directeur général.

43. En outre, l'AIEA a récemment lancé de nouvelles initiatives pour améliorer son approche de la prévention et de la répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles. À cet égard, sa Division des ressources humaines et son Chef de la déontologie ont publié une note d'orientation le 8 mars 2021, dans laquelle ils énoncent des principes directeurs à l'intention du personnel, attirent l'attention sur les principes généraux pertinents et donnent des indications sur le comportement attendu. En outre, le Directeur général a approuvé les modifications apportées à la politique de l'AIEA sur le traitement des informations relatives au personnel, prévoyant la participation de l'Agence à Clear Check, la base de données partagée par l'ensemble du système des Nations Unies pour la sélection des candidats et le signalement des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles. La nouvelle version de la politique précise que l'Agence peut transmettre à Clear Check des informations concernant les personnes contre lesquelles des allégations d'exploitation et d'abus sexuels ont été jugées fondées à l'issue d'une enquête ou d'une procédure disciplinaire qui a abouti à la cessation de la relation de travail avec l'Agence. L'AIEA a également entrepris des activités de sensibilisation et de formation pour promouvoir une approche préventive et un environnement qui reflètent la politique de tolérance zéro de l'Agence à l'égard de toute forme d'exploitation et d'atteinte sexuelles.

44. En ce qui concerne les renvois aux autorités nationales, selon les procédures du BCSI de l'Agence relatives aux enquêtes sur des membres du personnel, le Directeur ou la Directrice dudit Bureau est autorisé(e) à déterminer 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, s'impose. 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.

Organisation internationale pour les migrations

45. L'Organisation internationale pour les migrations (OIM) a mis à jour les informations précédemment fournies (voir [A/74/142](#) et [A/75/228](#)). Au cours de la période considérée, il a doté son Bureau de la déontologie d'une charte, entrée en vigueur le 10 décembre 2020, afin d'en encadrer le fonctionnement. Créé par le Directeur général en 2014, le Bureau est responsable des procédures et politiques administratives couvertes par les Normes de conduite de l'OIM, dispense des conseils à l'Administration et au personnel et mène des activités de sensibilisation à la déontologie (formation, communication, élaboration de politiques et liaison sur les questions déontologiques). La charte énonce le mandat, les activités, les principes de fonctionnement, les pouvoirs et les obligations de signalement du Bureau de la déontologie, ainsi que la procédure de nomination des déontologues. Aux termes de celle-ci, le Bureau est chargé de favoriser une meilleure connaissance et un plus grand respect des règles de déontologie et de veiller à ce que les règles, politiques et procédures de l'OIM correspondent au niveau d'intégrité attendu conformément aux Normes de conduite de l'OIM, y compris en ce qui a trait à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements. La charte apporte également des clarifications quant aux pouvoirs du Bureau s'agissant d'évaluer toutes

les allégations de représailles suite au signalement d'un manquement et de garantir la protection contre les représailles conformément aux procédures internes applicables.

46. En ce qui concerne la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, fin 2020, l'OIM a pourvu le poste de Coordonnateur principal pour la prévention et la répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel. La personne nommée relève du ou de la Chef de cabinet au sein du Bureau du Directeur général et collabore avec tous les services au siège en vue d'une action mondiale concertée à l'échelle de l'organisation. Elle renforce ainsi les travaux de l'OIM sur ces questions critiques.

47. Consciente que les partenaires des Nations Unies sont également fermement résolus à lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, l'OIM a étendu son programme de formation sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles au harcèlement sexuel et coordonné son adaptation en un support de formation à destination du Comité permanent interorganisations et de ses partenaires. Ce support a été élaboré en étroite collaboration avec le HCR et le Programme alimentaire mondial (PAM) et comprend également des contributions d'autres agences partenaires. Intitulé « Dire non à l'inconduite sexuelle », il vise à sensibiliser le personnel et à le doter des compétences et des outils nécessaires pour définir et détecter les cas d'inconduite sexuelle sur le terrain et pour y faire face. Cette formation est mise à la disposition de tous les partenaires du Comité permanent interorganisations en anglais, en arabe, en espagnol et en français. Dans le cadre d'une action collective mondiale, l'équipe interorganisations de l'OIM pour la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles a formé 23 coordinateurs en vue de leur déploiement pour soutenir l'action collective sur le terrain en faveur de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ce qui porte à 48 le nombre total de coordinateurs formés. Auparavant dispensée en personne sur quatre jours, cette formation a été transformée en un cours interactif en ligne d'un mois, dans le contexte de la pandémie de maladie à coronavirus 2019 (COVID-19). Le support de formation peut être téléchargé sur le site Web de l'ONU et sur le portail du Comité permanent interorganisations consacré aux ressources en matière de responsabilité et d'inclusion.

Organisation pour l'interdiction des armes chimiques

48. L'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques (OIAC) a mis à jour les informations fournies précédemment (voir [A/75/228](#)). En ce qui concerne la renonciation à l'immunité par le Directeur général de l'OIAC, elle a précisé que celui-ci conservait « le droit et le devoir » de lever l'immunité accordée par l'Accord entre le Royaume des Pays-Bas et l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques relatif au siège de l'OIAC « dans les cas où cette immunité empêcherait la justice de suivre son cours et où il est possible de la lever sans nuire aux intérêts de l'OIAC¹ ». Comme on peut le voir, cette décision n'appartient donc pas aux fonctionnaires de l'OIAC qui jouissent de cette immunité.

49. De plus, aux termes du paragraphe 7 de l'article 7 de cet Accord, le Directeur général « empêche que le siège ne devienne le refuge de personnes tentant d'échapper à une arrestation ordonnée en exécution d'une loi du Royaume des Pays-Bas, ou recherchées par le Gouvernement pour être extradées vers un autre pays, ou cherchant à se dérober à la signification d'un acte de procédure ».

¹ Accord entre le Royaume des Pays-Bas et l'Organisation pour l'interdiction des armes chimiques relatif au siège de l'OIAC, par. 24(6).

50. En outre, le droit interne de l'OIAC prévoit également des procédures à suivre en cas d'infraction et des exigences en matière de préservation des preuves, y compris les preuves testimoniales et physiques².

51. L'OIAC a également indiqué que son Bureau de la confidentialité et de la sécurité est principalement chargé, sous la supervision directe du Directeur général, de la préservation de l'ordre et de la protection des personnes et des biens dans ses locaux, tels que définis à l'alinéa f) de l'article 1 de l'Accord de siège³. Conformément au paragraphe 2 de l'article 8 de l'Accord de siège de l'OIAC, à la demande du Directeur général, les autorités gouvernementales compétentes du Royaume des Pays-Bas fourniront des forces de police suffisantes pour assurer le respect de la loi et le maintien de l'ordre au siège. Le Chef du Bureau de la confidentialité et de la sécurité s'est vu déléguer le droit d'autoriser l'entrée des autorités néerlandaises compétentes dans certaines situations d'urgence⁴.

IV. Recommandation

52. 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.

² Manuel de sécurité physique de l'OIAC [AD/ADM/22(Rev.1)], paragraphes 2.4.10 et 2.4.11.

³ Manuel de sécurité physique de l'OIAC [AD/ADM/22(Rev.1)], paragraphe 2.4.7.c ; et annexe I des Directives juridiques : règles concernant la sécurité, règle 1.02.

⁴ Ibid.