



Assemblée générale

Distr. générale
26 juillet 2021
Français
Original : anglais

Comité exécutif du programme du Haut-Commissaire

Soixante-douzième session

Genève, 4-8 octobre 2021

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

**Examen des rapports relatifs au contrôle et à l'évaluation
des programmes et de l'administration**

Rapport sur les activités du Bureau de l'Inspecteur général

Rapport du Haut-Commissaire

Résumé

Le présent rapport rend compte des activités menées par le Bureau de l'Inspecteur général entre juillet 2020 et juin 2021. Il est soumis en application de la décision du Comité exécutif du Programme du Haut-Commissaire selon laquelle les rapports relatifs au contrôle et à l'évaluation des programmes et de l'administration sont examinés au cours de ses sessions plénières annuelles (A/AC.96/1003, par. 25 1 f) vi)). Le Comité exécutif a en outre demandé que des rapports récapitulatifs sur les investigations et les principales catégories d'enquête, le nombre de ces types d'enquête, le temps moyen consacré à la conduite de ces enquêtes et les mesures disciplinaires prises à l'issue de celles-ci lui soient régulièrement présentés (A/AC.96/1021, par. 24 e)).



Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Synthèse	1-2	3
II. Gestion	3-27	3
A. Stratégie du Bureau de l'Inspecteur général pour la période 2021-2026	3-4	3
B. Amélioration des activités du Bureau de l'Inspecteur général	5-9	3
C. Lutte contre les problèmes survenus sur le lieu de travail	10-11	4
D. Partenariats	12-20	4
E. Analyse des conclusions tirées des activités de contrôle	21-23	6
F. Ressources humaines	24-27	6
III. Plaintes et enquêtes	28-48	7
A. Nombre d'affaires et remontée de l'information	28-38	7
B. Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel	39-45	10
C. Engagement en faveur de la prévention par la sensibilisation	46-48	11
IV. Conclusion	49-50	11

I. Synthèse

1. Le présent rapport rend compte des activités menées par le Bureau de l'Inspecteur général entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021. Malgré les restrictions liées à la pandémie de COVID-19, le Bureau a continué de s'acquitter de ses fonctions conformément à la politique relative au contrôle indépendant et à l'instruction administrative relative à la conduite des enquêtes au sein du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR).
2. Au cours de la période considérée, le Bureau a continué de collaborer étroitement avec des entités des première, deuxième et troisième lignes ; de coordonner les travaux d'organes de contrôle indépendants ; de procéder à des évaluations des plaintes pour faute et d'enquêter sur ces plaintes ; de contribuer à la prévention et à l'atténuation des risques, par exemple en organisant des activités de formation, en examinant des domaines thématiques particuliers et en publiant divers rapports, notamment sur les incidences pour la gestion.

II. Gestion

A. Stratégie du Bureau de l'Inspecteur général pour la période 2021-2026

3. L'Inspecteur général, qui a pris ses fonctions en mars 2020, a été nommé pour un mandat de six ans non renouvelable, sans garantie de pouvoir occuper ensuite un autre poste au HCR. Le mandat du Comité d'audit et de contrôle indépendant a été modifié en mars 2019, avec pour effet d'élargir le rôle de cet organe, qui a été chargé de conseiller le Haut-Commissaire sur la sélection parmi les candidats au poste d'inspecteur général et sur l'éventuelle résiliation anticipée du contrat du titulaire ([EC/70/SC/CRP.5/Rev.1](#)).
4. À l'entrée en fonctions de l'Inspecteur général, l'une des priorités a été l'élaboration d'une stratégie relative à la conduite des travaux du Bureau pendant la durée de son mandat. Cette stratégie a été élaborée et mise en lien avec le système de gestion axée sur les résultats du HCR. Le Bureau a pour principal objectif de veiller à ce que le HCR soit doté d'un système de contrôle efficace et indépendant, qui inspire confiance aux parties prenantes quant au bon fonctionnement et à la bonne gestion financière du Haut-Commissariat. Pour y parvenir, il s'emploie notamment à garantir que ses activités de contrôle sont bien comprises et exécutées de manière cohérente ; à améliorer ses travaux d'enquête en réponse aux préoccupations d'intégrité ; à faire en sorte que ses activités de contrôle et d'enquête donnent lieu à l'adoption de mesures de prévention des risques et que des enseignements en soient tirés.

B. Amélioration des activités du Bureau de l'Inspecteur général

Amélioration continue des instructions permanentes

5. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a continué de réviser et d'élaborer un certain nombre de procédures internes afin d'améliorer et d'harmoniser encore ses méthodes de travail. Il a achevé l'élaboration de ses instructions permanentes internes relatives à l'adoption d'une approche centrée sur la victime, qui sont conformes à la [Politique du HCR relative à l'approche centrée sur la victime pour la réponse aux inconduites sexuelles](#). L'objectif de ces instructions est de donner aux enquêteurs des orientations sur la manière de mettre en œuvre une approche centrée sur la victime dans tous les aspects de leur travail. Le Bureau a aussi établi sous leur forme définitive ses instructions permanentes internes relatives à l'enregistrement et au traitement efficaces des plaintes par l'Unité de réception des plaintes du Service des enquêtes.
6. Le Bureau s'est employé à renforcer ses capacités d'analyse numérique et technique. Le but est, dans le cadre des enquêtes, de garantir une approche « numérique par défaut », et, dans le contexte de la coordination des activités de contrôle, d'accroître le recours à l'analyse qualitative des données, ce que le Bureau s'est donné les moyens de faire en achetant des logiciels et en formant son personnel.

Examen collégial par le Programme des Nations Unies pour le développement

7. Au cours de la période couverte par le précédent rapport (2019-2020), les membres de la fonction d'enquête du Programme des Nations Unies pour le développement chargés de l'examen collégial du Service des enquêtes du Bureau de l'Inspecteur général ont publié leur rapport d'examen final. Le Service des enquêtes a donné suite à la plupart des recommandations formulées dans ce rapport, mais l'application de certaines de ces recommandations nécessite des ressources supplémentaires et est donc en suspens.

Formation du personnel chargé des enquêtes

8. Soucieux d'assurer la formation continue de son personnel et d'harmoniser davantage ses méthodes de travail, le Service des enquêtes a élaboré des supports pédagogiques et organisé des séances de formation à l'intention de tous les enquêteurs et membres du personnel d'appui. Ces séances, qui ont été l'occasion pour les participants d'évoquer les difficultés qu'ils rencontraient et de confronter leurs expériences, ont porté sur diverses questions, dont les suivantes : l'évaluation du traitement des éléments de preuve étayant les plaintes ; les procédures relatives aux opérations financières et aux achats ; la façon d'enquêter sur différentes catégories de fautes ; l'établissement de rapports. Plusieurs enquêteurs ont également participé à une formation en ligne de cinq jours sur les méthodes d'enquête technique, le Bureau souhaitant renforcer ses capacités en la matière.

Participation à la vingt et unième Conférence des enquêteurs internationaux

9. Tous les enquêteurs ont participé à la vingt et unième Conférence des enquêteurs internationaux, qui s'est tenue en ligne en mai 2021 et était organisée par le Programme alimentaire mondial, le Fonds international de développement agricole et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture. La Conférence, qui a rassemblé plus de 500 enquêteurs d'une cinquantaine d'organisations internationales, visait à renforcer l'action que menaient les enquêteurs et leurs bureaux pour lutter contre les manquements à l'intégrité. Les participants ont débattu des difficultés qu'ils rencontraient et échangé des idées dans le cadre de séances consacrées à l'examen approfondi de questions précises.

C. Lutte contre les problèmes survenus sur le lieu de travail*Transfert des activités relatives à la protection contre les représailles*

10. Dans le contexte d'une transformation plus large du traitement par le HCR des problèmes survenus sur le lieu de travail et sous réserve que des ressources suffisantes soient disponibles, le Bureau de l'Inspecteur général va jouer un plus grand rôle dans les procédures relatives à la protection contre les représailles, plus précisément dans les travaux d'enquête qui sous-tendent l'évaluation de prime abord des plaintes pour représailles. Ces travaux relèvent actuellement du Bureau de la déontologie. Le calendrier du transfert, ses modalités et les révisions nécessaires des politiques font actuellement l'objet de discussions.

Transfert de la responsabilité du règlement des problèmes survenant sur le lieu de travail

11. Compte tenu de la décision qui a récemment été prise, à l'échelle de l'ensemble du Haut-Commissariat, de renforcer les compétences des cadres en matière de gestion centrée sur les relations humaines en les aidant plus activement à résoudre localement, rapidement et efficacement les problèmes survenant sur le lieu de travail, ainsi que de la nécessité pour le Service des enquêtes de hiérarchiser davantage ses tâches en raison des restrictions budgétaires, le règlement des problèmes survenus sur le lieu de travail est de plus en plus fréquemment confié à des cadres, qui sont souvent mieux placés pour y remédier.

D. Partenariats

12. Le Bureau de l'Inspecteur général a collaboré étroitement avec les parties prenantes tant internes qu'externes en vue d'optimiser son efficacité.

Collaboration avec des acteurs externes

13. Au cours de la période considérée, le Service du contrôle stratégique a assuré le secrétariat de trois sessions du Comité d'audit et de contrôle indépendant, qui se sont tenues en ligne en novembre 2020 et en mars et juin 2021. En plus des réunions ordinaires qu'il a tenues avec tous les organes de contrôle et avec la Division de la gestion financière et administrative (DFAM), le Comité s'est penché, avec les entités concernées, sur des questions relatives à la gestion du changement, à la déontologie et aux réclamations du personnel. Il a communiqué ses observations indépendantes au Haut-Commissaire et à la Haute-Commissaire adjointe à la fin de chaque session pour que la direction puisse y donner suite.

14. En sa qualité de coordonnateur du HCR pour les questions ayant trait au Corps commun d'inspection du système des Nations Unies (CCI), le Bureau de l'Inspecteur général a continué d'entretenir des contacts avec cet organe. Il a coordonné les contributions du HCR à sept examens systémiques dont les rapports ont été publiés en 2020 et au premier semestre de 2021. Ces contributions ont consisté à donner des avis sur des mandats et à remplir des questionnaires. Les rapports portaient notamment sur la durabilité environnementale, la gestion du risque institutionnel et la fonction d'enquête. En collaboration avec les acteurs internes, le Bureau a aussi coordonné des examens consacrés à la cybersécurité, à la déontologie, à la continuité des opérations et à la gestion des partenariats. Au nom du HCR, il a soumis trois propositions détaillées concernant le programme de travail du CCI pour 2022, dont l'élaboration doit être achevée plus tard dans l'année. En étroite concertation avec les organes compétents du siège, le Service du contrôle stratégique a communiqué des informations actualisées au CCI, à la suite de quoi un nombre considérable de recommandations en suspens ont été classées comme appliquées, y compris 40 recommandations formulées en 2020 et 8 recommandations plus anciennes.

Collaboration avec les acteurs internes

15. Le Bureau de l'Inspecteur général s'est régulièrement réuni avec les membres du personnel d'encadrement et de direction pour leur communiquer des informations actualisées sur des questions relevant de son mandat, les conseiller et les avertir de l'émergence de situations préoccupantes. Il a entretenu des contacts étroits avec la Division des relations extérieures au sujet des obligations d'information des donateurs et des demandes de renseignements des médias.

16. En outre, le Bureau de l'Inspecteur général a collaboré étroitement avec la Division des ressources humaines et le Service des affaires juridiques sur des questions ayant trait aux enquêtes et dans le cadre de procédures disciplinaires. Il a travaillé avec le Bureau de la déontologie et le Bureau du Médiateur sur des questions relatives au règlement des différends et à la protection des témoins, ainsi qu'avec la Coordinatrice principale pour la prévention et la répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel sur des questions liées aux inconduites sexuelles. Il a aussi coopéré étroitement avec d'autres entités, y compris la DFAM et l'équipe chargée de la gestion du risque institutionnel.

17. Le Bureau de l'Inspecteur général a collaboré avec les bureaux régionaux, notamment en entamant avec eux un examen interne de leurs activités de contrôle de deuxième ligne pour comprendre la façon dont ces activités se déroulaient en pratique depuis les opérations de restructuration interne, de régionalisation et de décentralisation intervenues le 1^{er} janvier 2020.

18. Le Bureau de l'Inspecteur général a également apporté son appui aux bureaux de pays du HCR. En mai 2021, l'Inspecteur général a visité l'opération du HCR en Ouganda. Cette visite, la première depuis son entrée en fonctions, avait été reportée en raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19. Si un nouvel assouplissement de ces restrictions le permet, l'Inspecteur général prévoit de se rendre dans d'autres régions pour s'acquitter de ses fonctions de contrôle.

19. Conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et à un mémorandum d'accord signé en mars 2018, le Bureau de l'Inspecteur général a géré les relations du HCR avec le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) dans le cadre de la fourniture de services d'audit interne au HCR. Le mémorandum d'accord doit être révisé et est en train de l'être en consultation avec le BSCI.

20. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a continué de faciliter l'organisation de réunions de coordination trimestrielles avec les organes internes et externes qui assurent le contrôle des activités du HCR. L'objectif de ces réunions était de garantir l'efficacité des procédures (résultats sur le terrain) et de la couverture des risques, ainsi que l'adoption d'une approche équilibrée en la matière, en particulier dans le contexte de la pandémie de COVID-19. Ont participé, parmi les acteurs internes, le Service de l'évaluation, l'équipe chargée de la gestion du risque institutionnel et le l'équipe d'audit interne fournie par le BSCI, et, parmi les acteurs externes, le CCI et le Comité des commissaires aux comptes de l'ONU.

E. Analyse des conclusions tirées des activités de contrôle

21. Le Service du contrôle stratégique a achevé sa deuxième analyse annuelle des constatations issues des activités de contrôle, fondée sur l'examen des rapports d'audit interne, des rapports d'évaluation et des autres rapports d'organes de contrôle publiés en 2020.

22. Comme en 2019, les constatations les plus fréquemment exprimées avaient trait à la planification (qu'il s'agisse d'interventions d'urgence ou non), à la collecte de données et à l'analyse des besoins, ainsi qu'à la gestion des partenaires et aux achats. De manière générale, les principales constatations formulées en 2020 allaient dans le même sens que celles qui avaient été dégagées l'année précédente et correspondaient aux éléments recensés dans les matrices des risques. Cela tend à montrer que le degré de respect des obligations est resté stable au HCR tout au long de la pandémie de COVID-19.

Examens thématiques et autres

23. Le Bureau de l'Inspecteur général a procédé à titre anticipatif à un examen des risques que la pandémie de COVID-19 faisait peser sur la gestion des partenaires d'exécution dans certains pays où le HCR était présent. Il est ressorti de cet examen que, sous réserve des adaptations nécessaires, les opérations du HCR étaient en mesure de continuer d'appliquer les principales procédures liées à la gestion des partenaires d'exécution. Ces conclusions allaient dans le sens de celles qui avaient été tirées d'autres activités de contrôle menées dans le contexte de la pandémie.

F. Ressources humaines

Dotation en effectifs et changements apportés à la structure des effectifs

24. Le Bureau de l'Inspecteur général continue de renforcer sa présence sur le terrain et dispose actuellement d'antennes à Amman, à Bangkok, à Nairobi et à Pretoria. Il est également présent en Ouganda à titre temporaire depuis 2018. Sa dotation en effectifs est passée de 30 postes en 2016 à 38 postes en 2021. Le Service des enquêtes ayant vu le nombre des affaires dont il était saisi augmenter considérablement ces dernières années, ses effectifs ont dû être renforcés en conséquence.

25. Au cours de la période considérée, le Bureau a modifié son tableau d'effectifs, le changement le plus notable étant le recrutement et l'entrée en fonctions en juin 2021 du Chef du Service du contrôle stratégique. Cet important poste de direction était resté vacant depuis novembre 2020. En outre, des postes du Service du contrôle stratégique ont été transférés à Amman et à Pretoria, renforçant la présence du Bureau dans ces villes. Le Service des enquêtes a recruté à Amman un spécialiste des techniques d'enquête numériques et le Chef de l'Unité des enquêtes, qui sont déjà entrés en fonctions. Ces postes consolident encore la présence du Bureau sur le terrain et font de l'antenne d'Amman un pôle d'expertise numérique.

26. Le Service des enquêtes du Bureau a progressivement professionnalisé son personnel depuis 2015 comme suite à des recommandations issues d'un examen collégial périodique auquel avait procédé l'Office européen de lutte antifraude (OLAF). Il emploie aujourd'hui des enquêteurs principaux dotés de compétences spécialisées en matière d'enquête, qui ont été acquises au sein de la police, de services de renseignement militaire, de tribunaux des

crimes de guerre et d'autres organes d'enquête. Au cours des prochaines années, le Bureau espère créer des postes d'enquêteurs adjoints et proposer une formation interne, qui permettra à terme d'accroître la diversité d'origine géographique et de genre de son personnel, surtout aux échelons les plus élevés.

Perspectives

27. Le Bureau de l'Inspecteur général s'efforcera de renforcer sa présence sur le terrain, sous réserve que les ressources nécessaires soient disponibles. Tout en se félicitant de l'accroissement progressif de son budget ces dernières années, il fait observer que le nombre des affaires dont il est saisi a considérablement augmenté dans le même temps et a notamment triplé entre 2017 et 2018. Il surveillera attentivement sa dotation en ressources pour s'assurer qu'il est en mesure de répondre à la hausse du nombre de plaintes qui lui sont soumises, de traiter rapidement ces plaintes et de mener à bien les activités qui lui seront transférées depuis le Bureau de la déontologie.

III. Plaintes et enquêtes

A. Nombre d'affaires et remontée de l'information

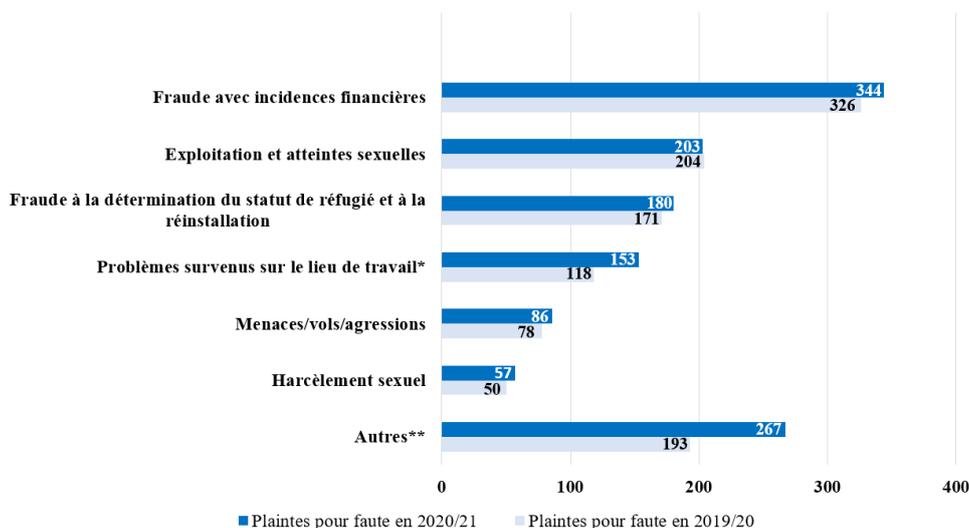
28. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a enregistré 1 290 plaintes pour faute, ce qui représente une hausse de 13 % par rapport aux 1 140 plaintes enregistrées au cours de la période couverte par le précédent rapport. Cette augmentation pourrait être due, notamment, mais pas seulement, aux séances de sensibilisation que le Service des enquêtes du Bureau continue d'organiser, aux efforts faits par la direction pour mettre davantage l'accent sur les questions d'intégrité et les relations humaines, à l'accroissement du nombre de gestionnaires des risques déployés sur le terrain, et à la levée progressive, dans certaines régions, des restrictions de déplacement liées à la pandémie, qui pourrait avoir eu pour conséquences l'augmentation du nombre d'employés présents physiquement sur leur lieu de travail et l'adoption d'un plus grand nombre de mesures de contrôle.

29. Bien que le Bureau ait adopté des méthodes de travail innovantes, certaines enquêtes dans le cadre desquelles des personnes relevant de la compétence du HCR devaient être interrogées ou des preuves matérielles devaient être recueillies ont été reportées jusqu'à ce que les restrictions de déplacement puissent être levées.

30. Comme le montre le tableau 1 ci-dessous, les trois principales catégories de plaintes pour faute concernaient : i) la fraude avec incidences financières (27 %) ; ii) l'exploitation et les atteintes sexuelles (16 %) ; iii) la fraude à la détermination du statut de réfugié et à la réinstallation (14 %). Ces catégories étaient également les trois principales au cours de la période couverte par le précédent rapport. Quarante-cinq pour cent des plaintes pour faute visaient des membres du personnel du HCR, 31 % impliquaient des employés de partenaires d'exécution et 14 % étaient dirigées contre des membres du personnel d'autres entités (contractants et autorités nationales, notamment). Quant à la répartition des plaintes par région, l'Afrique et la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord en ont enregistré le plus grand nombre, avec 48 % et 24 % des plaintes, respectivement. Cette tendance et ces proportions sont comparables à celles que le Bureau a observées les années précédentes.

Tableau 1

**Répartition des plaintes pour faute en 2020/21
par rapport à 2019/20
(Principales catégories pour 2020/21)**



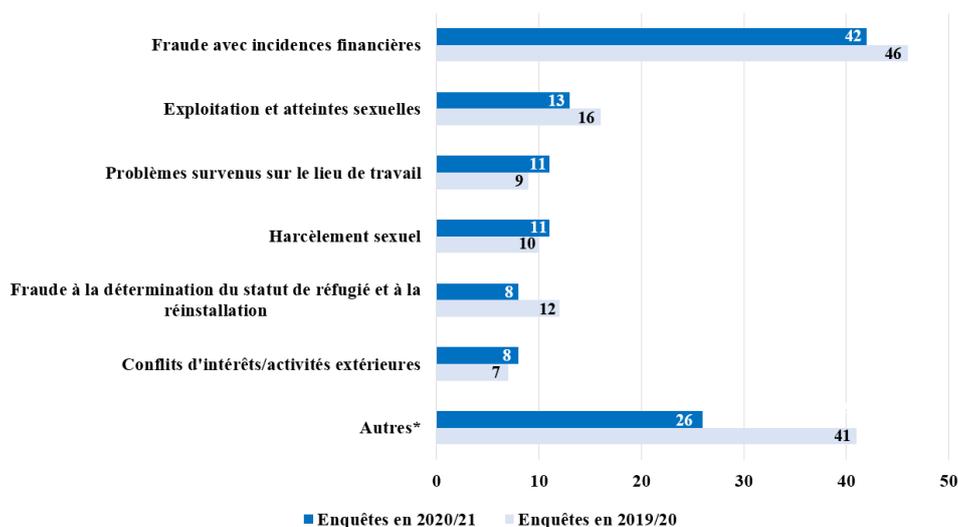
* La catégorie « Problèmes survenus sur le lieu de travail » englobe les cas d'abus d'autorité, de discrimination, de fraude dans le cadre des procédures de recrutement ou d'affectation, de harcèlement et de représailles.

** La catégorie « Autres » englobe notamment les cas de fraude académique, de discrimination, de faute professionnelle grave et de non-respect des instructions administratives de l'ONU ou du HCR.

31. Le Bureau de l'Inspecteur général a ouvert 116 enquêtes visant 119 membres du personnel, ce qui représente une légère baisse par rapport aux 126 enquêtes ouvertes au cours de la période sur laquelle portait le précédent rapport. Dans le tableau 2 ci-dessous, les enquêtes ouvertes au cours des deux périodes sont ventilées par type de plainte pour faute. Les trois principales catégories d'enquêtes ouvertes concernaient : i) la fraude avec incidences financières (42 enquêtes) ; ii) l'exploitation et les atteintes sexuelles (13 enquêtes) ; iii) le harcèlement sexuel (11 enquêtes) et les problèmes survenus sur le lieu de travail (11 enquêtes).

Tableau 2

**Répartition des enquêtes en 2020/21
par rapport à 2019/20
(Principales catégories pour 2020/21)**



* La catégorie « Autres » englobe notamment les cas de fraude académique, de discrimination, de faute professionnelle grave et de non-respect des instructions administratives de l'ONU ou du HCR.

32. Des enquêtes visant 143 personnes ont été menées à bonne fin, ce qui représente une légère hausse par rapport aux enquêtes menées à terme au cours de la période couverte par le précédent rapport, qui visaient 138 personnes. Dans 82 affaires mettant en cause des membres du personnel du HCR, la faute a été avérée et le dossier a été transmis à la Division des ressources humaines pour que des mesures disciplinaires soient prises. Dans une affaire impliquant un membre du personnel d'un partenaire d'exécution, les allégations de faute ont également été confirmées et le dossier a été transmis au Service de gestion et d'assurance de l'exécution de la Division de la planification stratégique et des résultats pour suite à donner. Quinze enquêtes ont été classées pour d'autres motifs, et les 45 dossiers restants ont été classés car les plaintes n'ont pas pu être étayées ou étaient dénuées de fondement.

33. Au cours de la période considérée, 42 mesures disciplinaires ont été prises à l'égard de 42 membres du personnel du HCR à l'issue d'une procédure disciplinaire. Sur ces 42 personnes, 24 (57 %) ont été renvoyées ou licenciées. Quant aux membres du personnel affilié du HCR, les contrats de quatre personnes ont été résiliés et, à l'issue d'une enquête, il a été décidé que celui d'une cinquième personne ne serait pas renouvelé. Quatre autres personnes avaient quitté le HCR avant la fin de l'enquête ou de la procédure disciplinaire, et les contrats de quatre autres encore avaient expiré avant l'achèvement de l'enquête ou de la procédure disciplinaire.

34. Au cours de la période considérée, le Service des affaires juridiques a saisi les autorités nationales concernées des cas de 12 fonctionnaires devant répondre pénalement de certains faits. La suite donnée à ces affaires n'était pas connue au 30 juin 2021.

35. Le Service des enquêtes s'est efforcé de mener ses travaux à bien dans les délais malgré ses ressources limitées. Ainsi, 76 % des plaintes pour faute ont été traitées dans le délai de huit semaines que le Bureau s'est fixé. Les plaintes pour exploitation et atteintes sexuelles ont même été traitées un peu plus rapidement, puisque 79 % l'ont été dans le délai de quatre semaines fixé par le Bureau. Au total, 56 % des enquêtes ont été menées à bonne fin dans le délai prévu de six mois.

36. Soucieux d'optimiser l'utilisation de ses ressources limitées, le Service des enquêtes a continué d'accorder la priorité aux affaires dont le traitement était urgent, notamment aux affaires d'inconduite sexuelle et à celles qui posaient de graves problèmes sur le plan financier ou du point de vue de la réputation du Haut-Commissariat, et de faire passer au second plan les enquêtes menées à titre anticipatif.

37. Parmi toutes les plaintes pour faute traitées au cours de la période considérée, 39 % n'appelaient aucune suite et ont donc été classées, 13 % ont donné lieu à l'ouverture d'enquêtes, 8 % nécessitaient la communication d'informations supplémentaires et 40 % ont été renvoyées aux organes compétents, plus précisément :

a) À l'administration pour suite à donner lorsqu'il a été estimé que c'était la mesure la plus indiquée (46 %) ;

b) Aux organes d'enquête des partenaires d'exécution (39 %) ;

c) À la Division des enquêtes du BSCI lorsqu'il y avait conflit d'intérêts, conformément à un mémorandum d'accord signé en 2006, ainsi qu'aux organes d'enquête d'autres organismes des Nations Unies et à ceux des autorités nationales compétentes (15 %).

38. Compte tenu du renforcement de ses obligations d'information depuis 2018, le Bureau de l'Inspecteur général s'efforce d'améliorer la base de données du Service des enquêtes, iSight, pour archiver et suivre plus précisément les informations les plus essentielles concernant les affaires dont il est saisi, ainsi que pour perfectionner ses processus d'exécution des tâches et accroître ses capacités d'archivage. Des obstacles techniques à l'amélioration d'iSight subsistent et ont retardé l'achèvement des travaux. Le Bureau et l'éditeur du logiciel utilisé se penchent actuellement sur les problèmes restant à résoudre.

B. Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel

39. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a reçu un total de 162 plaintes conformes aux critères de signalement au Secrétaire général de l'ONU car relatives à des faits d'exploitation ou d'atteintes sexuelles dont les victimes étaient identifiées ou identifiables. Ce chiffre a augmenté par rapport à la période couverte par le précédent rapport, puisqu'il était alors de 132.

40. Vingt-six plaintes visaient des membres du personnel du HCR. Huit affaires ont été classées au stade du dépôt de la plainte et 7 sont en attente de traitement. Le Bureau de l'Inspecteur général a ouvert 11 enquêtes au total, dont 9 sont toujours en cours et 2 ont confirmé les allégations des victimes.

41. Cent trente-cinq plaintes visaient des membres du personnel de partenaires d'exécution. Soixante et onze affaires ont été classées au stade du dépôt de la plainte et 12 sont en attente de traitement. Les organes d'enquête des partenaires concernés ont ouvert 52 enquêtes, dont 36 sont toujours en cours. Seize enquêtes ont été menées à bien. Trois n'ont pas permis de recueillir des éléments de preuve suffisants et 4 ont confirmé les allégations des victimes. Les résultats des autres enquêtes ne sont pas encore connus. Parmi les 4 enquêtes ayant confirmé les allégations des victimes, 3 ont abouti au renvoi des personnes mises en cause. L'employeur de la personne sur laquelle portait la quatrième enquête n'est pas connu.

42. Le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel a augmenté au cours de la période considérée, puisqu'il s'est établi à 49, contre 39 pour la période couverte par le précédent rapport. Trente-deux plaintes visaient des membres du personnel du HCR, 14 visaient des membres du personnel de partenaires d'exécution et 3 visaient d'autres personnes. En ce qui concerne les 32 affaires mettant en cause des membres du personnel du HCR, sept victimes ont décidé, à la suite de consultations informelles avec le Bureau de l'Inspecteur général, de ne pas engager de procédure formelle, principalement parce qu'elles ne souhaitent pas que les intéressés sachent qu'elles avaient formellement porté plainte ou parce qu'elles ont choisi de régler le problème de façon informelle, par l'intermédiaire d'autres mécanismes disponibles.

43. Au cours de la période considérée, le Bureau a analysé les données relatives aux plaintes pour exploitation et atteintes sexuelles, qu'il conserve de manière confidentielle, pour en tirer des enseignements et améliorer les activités de prévention et d'intervention du HCR. Il a établi un rapport, dans lequel il a présenté les résultats de ses travaux d'analyse et étudié les différentes méthodes d'enquête appliquées en fonction du profil de la personne visée. Ce rapport, dont l'objectif est d'aider l'équipe de direction du HCR à comprendre les tendances, les risques et les problèmes liés aux faits d'exploitation et d'atteintes sexuelles sur lesquels enquête le Bureau, a été communiqué aux hauts responsables et à d'autres collègues concernés pour examen et éventuelle suite à donner.

44. Le Bureau a collaboré avec plusieurs entités du système des Nations Unies sur des questions liées aux enquêtes relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, notamment avec la Coordinatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, le Comité permanent interorganisations et les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies. En interne, il a participé et contribué à des débats et à des initiatives du HCR sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel et sur la lutte contre ces pratiques.

45. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a travaillé à l'élaboration d'un module d'apprentissage en ligne dont l'objectif sera d'aider les partenaires d'exécution à développer et à améliorer leurs méthodes d'enquête sur les faits d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Une fois achevé, ce module sera accessible à un large public, y compris aux partenaires du Comité permanent interorganisations.

C. Engagement en faveur de la prévention par la sensibilisation

46. Le Bureau de l'Inspecteur général est déterminé à faire en sorte que des enseignements soient tirés de ses activités d'enquête. Au cours de la période considérée, il s'est donc employé à accroître la quantité, la précision et la qualité des informations qu'il communiquait à la direction du HCR.

Rapports sur les incidences pour la gestion

47. Le Bureau de l'Inspecteur général a continué de rédiger des rapports sur les incidences pour la gestion à l'intention du personnel d'encadrement et de direction au siège et sur le terrain lorsque des déficiences des systèmes de contrôle et des processus opérationnels étaient constatées au cours d'une enquête. Trente-six rapports ont été publiés au cours de la période considérée, contre 23 en 2018-2019 et 25 en 2019-2020. Les rapports portaient sur les thèmes suivants : fraude avec incidences financières, y compris la fraude aux achats (18) ; déficiences des processus et grandes orientations (8) ; questions relatives aux opérations et à la gestion (3) ; exploitation et atteintes sexuelles (2) ; ressources humaines (2) ; autres (3). Le taux d'application des recommandations formulées dans ces rapports est resté élevé, et le personnel de direction était tenu d'informer le Bureau des mesures prises pour combler les lacunes constatées.

Présentation des procédures d'enquête

48. En raison des restrictions liées à la pandémie de COVID-19, le Service des enquêtes n'a pas pu effectuer de missions, mais il a malgré tout fait des exposés en ligne sur les enquêtes à l'intention du personnel du HCR. Au cours de la période considérée, il a fait cinq présentations auxquelles ont assisté plus de 400 membres du personnel de bureaux régionaux et d'unités fonctionnelles. Toutes traitaient notamment de la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel.

IV. Conclusion

49. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général s'est acquitté de son mandat et de ses fonctions malgré les restrictions liées à la pandémie de COVID-19. La pandémie a certes été un obstacle aux activités du Bureau à certains égards, mais elle a aussi ouvert des possibilités, puisqu'elle lui a permis de se consacrer au renforcement de l'efficacité de ses travaux et de modifier la répartition géographique et la structure de ses effectifs.

50. À l'heure où le HCR s'adapte à une période de réforme organisationnelle et se prépare à l'éventualité d'une sortie de la pandémie, le Bureau de l'Inspecteur général entend continuer de se concentrer sur sa mission, à savoir veiller à ce que l'organisation soit dotée d'un système de contrôle efficace et indépendant. Il s'efforcera d'aider et d'inciter l'équipe de direction, ainsi que le HCR dans son ensemble, à tirer des enseignements des activités de contrôle et à prendre des mesures d'atténuation des risques.