



Assemblée générale

Distr. générale
21 février 2013
Français
Original : anglais

Soixante-septième session

Points 140 et 146 de l'ordre du jour

Rapport d'activité du Bureau des services de contrôle interne

Aspects administratifs et budgétaires du financement
des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

Rapport d'ensemble sur le projet pilote visé par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/287

Rapport du Bureau des services de contrôle interne

Résumé

Souscrivant aux observations et recommandations pertinentes du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires (A/66/779/Add.1), l'Assemblée générale, dans sa résolution 66/265, a prié le Secrétaire général de lui présenter, en même temps que le projet de budget du compte d'appui pour 2013/14, un rapport final sur le projet pilote visé dans sa résolution 63/287. Ce rapport devait comprendre un bilan complet des constatations et conclusions découlant de l'expérience acquise sur la durée totale du projet pilote, des renseignements précis sur la totalité des consultations tenues avec toutes les parties concernées et une ventilation des ressources utilisées pendant la durée du projet pilote, ainsi qu'une analyse plus détaillée du projet de création d'un bureau à Entebbe.

Le présent rapport fait suite à cette demande. La compilation et l'analyse finale des données recueillies pendant toute la durée du projet pilote ont mené aux conclusions suivantes :

- L'utilisation la plus efficace des ressources du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) consiste à renforcer la présence au sein des missions avec l'aide des centres régionaux d'investigation;
- La présence d'enquêteurs résidents présente un intérêt considérable pour l'exécution des programmes grâce aux avantages suivants : réaction plus rapide en cas de signalement d'affaire; observation de l'environnement de la mission;



recueil d'information se rapportant très précisément aux dossiers; création d'un climat de confiance autour du travail d'enquête;

- Les missions dotées d'enquêteurs résidents doivent en compter au moins trois pour que l'exécution des programmes soit efficace. Au-delà, la taille des équipes dépendra du volume de travail attendu et du soutien opérationnel disponible;
- Les centres régionaux doivent appuyer les missions qui ne disposent pas d'enquêteurs résidents, ainsi que les missions dont les enquêteurs résidents ont besoin de renforts ponctuels;
- Les difficultés liées au recrutement et au maintien en fonctions des enquêteurs résidents ont persisté au point d'entraver la mise en œuvre de la structure pilote.

Les analyses et conclusions se rapportant au projet pilote de structure pour la Division des investigations du BSCI seront prises en compte dans le projet de budget du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix pour la période allant du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014.

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Méthodologie et portée de l'évaluation	4
III. Répartition et utilisation des ressources	4
IV. Commentaires et observations des parties prenantes concernées	11
V. Évaluation des résultats et conclusions tirées de l'expérience acquise	12
VI. Étude détaillée du projet d'installation d'une antenne du Bureau des services de contrôle interne à Entebbe	15
VII. Conclusion	16
VIII. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre	17
Annexes	
I. Données statistiques recueillies dans le cadre du projet pilote	18
II. Analyse coûts-avantages de la création d'une antenne du BSCI à Entebbe	20

I. Introduction

1. Dans sa résolution 63/287, l'Assemblée générale a décidé de ne pas suivre le modèle proposé par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) pour la restructuration du mode de fonctionnement des services d'enquête des missions (voir A/63/767 et Corr.1, par. 688), qui prévoyait de transférer les enquêteurs des missions extérieures vers des centres régionaux situés à New York, Vienne et Nairobi, et d'assurer la transition en maintenant sur place deux ou trois enquêteurs dans chacune des trois missions chargées du plus grand nombre de dossiers. L'Assemblée générale a préféré créer dans ces trois villes, à titre pilote, des centres d'investigation pour la période du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2012, et maintenir le système des enquêteurs résidents dans sept missions.

2. Au paragraphe 40 de ladite résolution, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui soumettre pour examen, en même temps que le budget du compte d'appui pour l'exercice 2012/13, après avoir dûment consulté toutes les parties prenantes et en tenant compte en particulier des observations des missions, un rapport détaillé sur le projet pilote devant lui permettre de se prononcer sur l'éventuelle restructuration de la Division des investigations du Bureau des services de contrôle interne. Lorsque ce rapport (A/66/755) a effectivement été présenté à l'Assemblée générale pour examen durant la deuxième partie de la reprise de sa soixante-sixième session, seules les données des 30 premiers mois de la période de 36 mois arrêtée pour l'exercice pilote avaient pu être analysées. L'Assemblée générale, entérinant dans sa résolution 66/265 les recommandations du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, a donc décidé de considérer le rapport en question comme un rapport provisoire, afin que le BSCI puisse bénéficier d'une évaluation complète portant sur toute la durée du projet pilote. Elle a alors prié le Secrétaire général de lui présenter, en même temps que le projet de budget du compte d'appui pour 2013/14, un rapport final sur le projet pilote, qui devait comprendre un bilan complet des constatations et conclusions découlant de l'expérience acquise sur la durée totale du projet pilote, des renseignements précis sur la totalité des consultations tenues avec toutes les parties concernées et une ventilation des ressources utilisées pendant la durée du projet pilote. Le présent rapport fait suite à cette demande.

3. L'Assemblée générale a aussi demandé une analyse plus détaillée du projet de création d'un bureau à Entebbe. Comme il s'agit d'un transfert de fonctions d'un lieu (Nairobi) à un autre, et non de la création d'un centre régional, la proposition et sa justification sont présentées avec le projet de budget du compte d'appui pour 2013/14.

4. Le présent rapport est le troisième consacré au projet pilote. Un rapport préliminaire (A/65/765) a été soumis pour examen à l'Assemblée générale durant la deuxième partie de la reprise de sa soixante-cinquième session, conformément au paragraphe 39 de sa résolution 63/287. On trouvera une explication plus détaillée du contexte aux paragraphes 6 à 13 du rapport d'ensemble présenté à l'Assemblée générale à sa soixante-sixième session (A/66/755).

II. Méthodologie et portée de l'évaluation

5. Le projet pilote a été évalué sur la base des éléments suivants : une analyse de l'évolution et de la gestion du volume de travail, notamment sa répartition entre les centres et les enquêteurs résidents; un examen de la répartition des effectifs, ainsi que des vacances de poste et de l'état d'avancement du recrutement; une analyse quantitative du temps passé sur les affaires par les enquêteurs¹; l'avis des membres de la direction et du personnel de la Division des investigations ainsi que d'autres parties prenantes, sollicité de manière officielle; un examen des dépenses budgétaires pour la période allant du 30 juillet 2009 au 30 juin 2012.

6. La portée de l'évaluation a été définie pour mieux comprendre la structure organisationnelle et le modèle de prestation de services dans leur ensemble, afin d'avoir toutes les clefs en main pour utiliser efficacement les ressources existantes. Dans le présent rapport, le découpage des périodes d'évaluation présentées suit celui des exercices budgétaires du compte d'appui, à savoir du 1^{er} juillet au 30 juin (2009/10 pour l'année 1, 2010/11 pour l'année 2, et 2011/12 pour l'année 3).

III. Répartition et utilisation des ressources

7. L'annexe I au présent rapport donne un bref aperçu des principales informations concernant la répartition et l'utilisation des ressources du BSCI pendant le projet pilote.

Postes et emplois de temporaire

8. Les ressources humaines déployées pour le projet pilote correspondaient aux effectifs approuvés par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/287 : 43 postes et emplois de temporaire de la catégorie des administrateurs, dont 31 basés dans les trois centres régionaux et 12 répartis dans sept missions. Sur le terrain, les effectifs ont varié d'un fonctionnaire (dans quatre missions) à quatre administrateurs (à la MINUS). Treize fonctionnaires et agents temporaires de la catégorie des services généraux ainsi qu'un agent du Service mobile ont été déployés pour appuyer ces 43 administrateurs. Le tableau 1 ci-dessous montre la structure telle qu'elle était avant le lancement du projet pilote; le tableau 2 présente la répartition des effectifs qu'avait envisagée le BSCI dans sa proposition originale, qui n'a pas été adoptée par l'Assemblée générale; les tableaux 3 et 4 montrent l'évolution de la répartition des effectifs pendant toute la durée du projet pilote, du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2012.

¹ En janvier 2011, la Division des investigations du BSCI a lancé un système d'analyse reposant sur un relevé des heures de travail, afin d'assurer le suivi de toutes les heures imputées aux services d'investigation.

Tableau 1
**Bureau des services de contrôle interne : effectifs autorisés au titre
du compte d'appui pour 2008/09**

<i>Bureau</i>	<i>Direction</i>	<i>Enquêteurs</i>	<i>Nombre total d'administrateurs</i>	<i>Agents des services généraux</i>	Total
New York	–	1 P-3	1	1	2
Nairobi	–	3 P-4, 5 P-3	8	2	10
Vienne	1 D-1, 1 P-5	2 P-4, 7 P-3	11	4	15
MINUT	–	1 P-4, 1 P-3	2*	2*	4
FINUL	–	1 P-4, 3 P-3	4*	2*	6
ONUCI	–	1 P-4, 3 P-3	4	1*	5
MINUS	–	1 P-4, 4 P-3	5	1*	6
MINUSTAH	–	1 P-4, 3 P-3	4	3	7
MONUC	–	2 P-4, 6 P-3	8	5	13
MINUL	–	1 P-4, 4 P-3	5	2	7
Total			52	23	75

* Postes.

Tableau 2
**Postes et emplois de temporaire prévus dans le projet de restructuration
pour 2009 (A/63/767) (qui n'a pas été mis en œuvre)**

<i>Bureau</i>	<i>Direction</i>	<i>Enquêteurs</i>	<i>Administrateurs (appui)</i>	Total	<i>Agents des services généraux</i>	Total
New York	1 P-5	4 P-4, 3 P-3	1 P-4, 2 P-3	11*	4*	15
Nairobi	1 D-1, 1 P-5	4 P-4, 9 P-3	1 P-4	16*	4*	20
Vienne		1 P-4, 3 P-3	1 P-4	5*	3*	8
MINUS	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	1	4
MONUC	–	1 P-4, 1 P-3	–	2	1	3
MINUL	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	1	4
Total				40	14	54

* Postes.

Tableau 3
**Projet pilote visé par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/287 :
 postes et emplois de temporaire au 1^{er} juillet 2009**

Bureau	Direction	Enquêteurs	Administrateurs (appui)	Total	Agents des services généraux	Service mobile	Total
New York	1 P-5	2 P-4, 1 P-3	1 P-4, 1 P-3	6	3	–	9
Nairobi	1 D-1, 1 P-5	3 P-4, 6 P-3	2 P-4, 1 P-3	14	5	–	19
Vienne	1 D-1, 1 P-5	1 P-4, 5 P-3	1 P-4, 2 P-3	11	3	–	14
MINUSS	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	–	1*	4
MONUC	–	1 P-4, 1 P-3	–	2	1	–	3
MINUL	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	1	–	4
ONUCI	–	1 P-4	–	1	–	–	1
MINUSTAH	–	1 P-4	–	1	–	–	1
MINUAD**	–	1 P-4*	–	1	–	–	1
FINUL	–	1 P-4*	–	1	–	–	1
Total				43	13	1	57

* Postes.

** L'Assemblée générale a alloué des fonds pour affecter un enquêteur résident à la MINUT. Toutefois, compte tenu de la réduction des activités et de la taille relativement restreinte de cette mission, le BSCI a transféré le poste à la MINUAD.

Tableau 4
Postes et emplois de temporaire au 1^{er} juillet 2012

Bureau	Direction	Enquêteurs	Administrateurs (appui)	Total	Agents des services généraux	Service mobile	Total
New York	1 P-5	2 P-4, 1 P-3	1 P-4, 1 P-3	6	3	–	9
Nairobi	1 D-1, 1 P-5	3 P-4, 6 P-3	2 P-4, 1 P-3	14	4	–	18
Vienne	1 D-1, 1 P-5	1 P-4, 5 P-3	1 P-4, 2 P-3	11	3	–	14
MINUSS	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	–	1*	4
MONUC	–	1 P-4, 1 P-3	–	2	1	–	3
MINUL	–	1 P-4, 2 P-3	–	3	1	–	4
ONUCI	–	1 P-4	–	1	–	–	1
MINUSTAH	–	1 P-4	–	1	–	–	1
MINUAD	–	1 P-4*	–	1	–	–	1
FINUL	–	1 P-4*	–	1	–	–	1
Total				43	12	1	56**

* Postes.

** Le total est passé de 57 à 56 postes car l'Assemblée générale n'a pas approuvé la proposition de transfert d'un poste G(AC) financé au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions) de Nairobi à la Section des pratiques professionnelles à New York. Le poste en question à Nairobi a été supprimé à compter du 1^{er} juillet 2012.

9. Le siège new-yorkais de la Division des investigations du BSCI a assuré certains services centraux pour tous les lieux d'affectation, notamment dans les domaines de l'élaboration de politiques, du suivi, de la planification et de l'appui à la gouvernance. En outre, sa Section des pratiques professionnelles fournit des services dans le domaine de l'assurance qualité et des conseils juridiques, et son Groupe de la criminalistique informatique fournit un appui technique. Ces services centraux venaient à l'appui de la fonction d'investigation dans son ensemble – et notamment des investigations menées dans les missions concernées par le projet pilote, mais non exclusivement. Certaines fonctions associées (rattachées en particulier à la Section des pratiques professionnelles et au Groupe de la criminalistique), qui auparavant étaient uniquement assurées par le Siège à New York, ont été décentralisées à Vienne et Nairobi afin d'améliorer la capacité opérationnelle.

Ressources financières

10. Le tableau 5 récapitule l'utilisation qui a été faite des ressources financières pendant le projet pilote, dont le montant approuvé a été de 8,52 millions de dollars pour 2009/10, 8,85 millions de dollars pour 2010/11 et 9,47 millions de dollars pour 2011/12. Sur le total de 26,84 millions de dollars du compte d'appui, seulement 19,83 millions (73,9 %) ont été utilisés, principalement en raison des postes vacants.

Tableau 5

Utilisation des ressources financières

(En milliers de dollars des États-Unis)

	<i>Année 1</i>	<i>Année 2</i>	<i>Année 3</i>
	<i>Juillet 2009 à juin 2010</i>	<i>Juillet 2010 à juin 2011</i>	<i>Juillet 2011 à juin 2012</i>
Dépenses de personnel (centres)	3 372,4	3 537,1	5 214,5
Dépenses de personnel (missions)	1 197,6	1 572,4	1 832,9
Consultants (autres que pour la formation)	7,8	6,1	4,5
Voyages (autres que pour la formation)	367,1	369,9	304,0
Installations et infrastructures	104,7	96,3	180,2
Communications	34,5	91,6	27,0
Technologies de l'information	553,9	240,3	193,4
Fournitures, services et matériel divers (autres que pour la formation)	50,8	58,7	104,3
Formation			
Consultants	0,0	0,0	0,5
Voyages	175,3	84,4	29,5
Fournitures, services et matériel divers	7,5	0,5	8,2
Total	5 871,6	6 057,3	7 898,9

Répartition des compétences

11. Dans le cadre du projet pilote, les investigateurs résidents affectés aux sept missions où de tels postes avaient été approuvés devaient prendre la tête des investigations menées

sur place, et recevoir le soutien des centres régionaux. Les ressources de ces centres devaient aussi leur permettre de mener des investigations concernant les missions de maintien de la paix basées à proximité, dans leur zone géographique. Le tableau 6 récapitule la répartition des compétences des centres régionaux.

Tableau 6
Répartition des compétences

<i>New York</i>	<i>Vienne</i>	<i>Nairobi</i>
MINUSTAH	MINURSO	MINURCAT
	MANUA	MONUC/MONUSCO
	FNUOD	MINUAD
	UNFICYP	MINUL
	FINUL	MINUS/MINUSS
	MINUK	ONUCI
	MINUT	
	ONUST	

12. Afin de rattraper le retard pris dans le traitement de certaines affaires, les investigations concernant l'ONUCI et la MINUL ont temporairement été confiées au centre régional de New York, du 16 novembre 2010 au 1^{er} avril 2012.

Travaux menés

13. L'annexe I du présent rapport récapitule les données statistiques recueillies pendant le projet pilote. Le volume de travail par mission et par centre régional est aussi présenté dans le tableau 7 ci-dessous.

Tableau 7
Pourcentage des investigations menées par mission et centre régional

<i>Mission/bureau</i>	<i>Pourcentage des investigations</i>	<i>Centre chargé des investigations</i>	<i>Pourcentage total des investigations</i>
New York	1	New York	21
MINUSTAH	20	–	–
Vienne	10	Vienne	12
FINUL	2	–	–
Nairobi	2	Nairobi	67
MONUC et MONUSCO	27	–	–
MINUAD	4	–	–
MINUL	12	–	–
MINUS et MINUSS	13	–	–
ONUCI	9	–	–

14. Pendant la période de mise en œuvre du projet pilote, les équipes ont bien avancé dans le traitement des nouvelles affaires et de celles restées en souffrance. Au début de la période, 185 affaires étaient en cours. Pendant les trois années du projet, 304 nouveaux dossiers ont été présentés pour investigation (sur les 1 026 incidents signalés au BSCI), portant le total des affaires à traiter à 489. Au cours des trois années considérées, 358 dossiers ont été traités, et 131 sont restés à l'étude – soit 25 % de moins qu'au début du projet pilote. Le nombre d'affaires en suspens plus de 18 mois a été réduit de plus de moitié, passant de 77 à 36. Outre les 304 dossiers que le BSCI a choisi d'étudier, il en a confié 333 aux missions.

15. Sur les 1 026 cas examinés par le BSCI, 39 % lui avaient été directement signalés.

16. Au total, 118 cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles ont été signalés pendant la période d'exécution du projet pilote. Ce chiffre a baissé de 45 % entre l'année 1 (51) et l'année 3 (28).

17. Les 358 cas réglés ont donné lieu à la publication de 308 rapports d'investigation du BSCI pendant la durée du projet pilote², dont 97 ont été établis par des enquêteurs résidents affectés à la mission concernée. Les enquêteurs travaillant en équipe de deux ou plus dans les missions (MINUL, MONUSCO et MINUSS) ont produit 87 rapports sur les 97. L'annexe I montre le nombre de rapports établis par chaque mission. Si divers facteurs jouent sur le rythme de production, on peut observer que les missions dotées d'un seul enquêteur résident sont celles qui ont le plus de mal à terminer les rapports.

18. Compte tenu des capacités limitées dont ils disposent et du taux de vacance de postes élevé au sein des missions, tous les enquêteurs résidents ont compté sur le soutien des centres pour mener leurs investigations ou les aider à les mener à bien. Comme on peut le voir à l'annexe I, sur les 260 rapports qui ont été publiés au sujet de missions dotées d'enquêteurs résidents, seuls 36 % ont été établis par ces enquêteurs, le reste ayant été réalisé par le personnel des centres régionaux.

Le BSCI a continué d'enquêter sur les affaires concernant les pays fournisseurs de contingents

19. Le BSCI s'attendait à ce que l'adoption par l'Assemblée générale, en 2007, du modèle révisé de mémorandum d'accord entre l'ONU et les pays fournisseurs de contingents ait pour effet de dégager une part considérable des ressources consacrées aux enquêtes, qui pourraient dès lors être réaffectées à d'autres affaires relevant de la catégorie I. Cela ne s'est cependant réalisé que dans une certaine mesure. Sur les 126 affaires concernant des pays fournisseurs de contingents qui ont fait l'objet d'une enquête du BSCI pendant la période allant du 1^{er} juillet 2009 au 30 juin 2012, il a fallu que le BSCI dégage des ressources pour 76 d'entre elles, que ce soit pour des enquêtes menées conjointement avec un enquêteur national ou des enquêtes que le BSCI devait mener seul parce que le pays fournisseur de contingents concerné n'avait pas répondu à la notification officielle de l'allégation d'infraction.

² Toutes les investigations ne donnent pas lieu à la publication d'un rapport. C'est le cas par exemple quand deux investigations sont regroupées en une seule : on compte les deux enquêtes, mais un seul rapport est publié. Parfois, plusieurs rapports sont établis pour une seule investigation. Au nombre d'affaires ne doit pas nécessairement correspondre le même nombre de rapports.

Des 126 affaires en question, seules 45 ont fait l'objet d'enquêtes menées exclusivement par des autorités nationales. Les cinq restantes, de moindre gravité, ont été renvoyées aux missions elles-mêmes.

Problèmes de recrutement et de maintien en fonctions du personnel

20. Le BSCI a eu beaucoup de difficultés à recruter, le taux mensuel moyen de vacance de postes ayant été de 45 % pour les 12 postes d'administrateur affectés aux sept missions. À mesure que le projet pilote s'est déployé, ce taux a été réduit à 33 %. Malgré tous ses efforts, le BSCI n'a pas réussi à trouver d'enquêteur pour l'ONUCI pendant toute la durée du projet, car la mission a été évacuée en 2011 et que les candidats sélectionnés se sont désistés avant leur entrée en fonctions. En revanche, dans les centres, le taux mensuel moyen de vacance de postes est passé de 39 % à 17 % à la fin du projet pilote.

Effets du régime des congés applicable aux missions sur la disponibilité

21. La politique en matière de congés de repos et de récupération permet au personnel travaillant dans les missions de prendre six semaines de congé supplémentaires par an. L'attribution des congés étant coordonnée par les bureaux administratifs de chaque mission, le BSCI s'est renseigné auprès d'eux pour connaître le nombre de jours de congé utilisés à ce titre par les enquêteurs. Seuls les bureaux administratifs de la MINUL et de la MINUSS ont répondu à sa demande, indiquant que les enquêteurs avaient pris 84 jours de congé supplémentaires au titre des congés de repos et de récupération pendant toute la durée du projet pilote. Malgré le manque d'informations, la Division de l'audit interne du BSCI a noté que les auditeurs basés dans les missions avaient 150 jours de travail par an, contre 190 pour leurs homologues au Siège. Cet écart de 27 % s'applique aussi aux enquêteurs du BSCI.

Rapport entre les horaires effectifs et les horaires administratifs

22. Depuis l'introduction des relevés d'heures de travail en janvier 2011, il a été établi que les enquêteurs avaient moins de temps à consacrer à la conduite d'enquêtes (61 % de la journée de travail) que les enquêteurs affectés aux centres (66 %). Cet écart était à prévoir étant donné que les centres disposent de plus de personnel d'appui, et que les missions présentent quant à elles des contraintes spécifiques (entretien des véhicules, mesures de sécurité, etc.).

Résolutions 57/282 et 59/287 de l'Assemblée générale – formation et développement

23. Le BSCI a mis au point huit modules de formation pour pallier en partie le déficit chronique de l'Organisation en matière de savoir-faire professionnel dans le domaine des investigations. Ces modules concernent la sensibilisation des directeurs de programme, la conduite d'enquêtes, les investigations relatives aux achats, les enquêtes sur les cas d'exploitation et de violences sexuelles, les méthodes d'entretien avancées, les démarches en cas d'incident et les technologies de l'information³. Bien que les formations dispensées avant la mise en œuvre du projet pilote aient été accueillies favorablement, le BSCI est conscient que l'importance de

³ Voir A/62/7/Add.35, A/56/282 et A/58/708.

la demande de formations supplémentaires indique un manque de capacités et l'existence d'un besoin non satisfait. C'est pourquoi le BSCI, le Département de l'appui aux missions, le Département des opérations de maintien de la paix et le Département de la gestion ont organisé conjointement une formation à l'investigation à Entebbe du 29 mai au 8 juin 2012, à l'intention de 30 participants (toutes missions confondues). Cette formation a comporté des modules sur la conduite d'enquêtes, les enquêtes sur les cas d'exploitation et de violences sexuelles, les méthodes d'entretien avancées et les démarches en cas d'incident.

24. La Division de l'inspection et de l'évaluation du BSCI a mené une évaluation de la formation en août 2012. Vingt-neuf participants sur 30 ont répondu à l'enquête. Les retours ont été très positifs sous tous les aspects.

IV. Commentaires et observations des parties prenantes concernées

25. Le BSCI a sollicité les opinions des directions des missions, des groupes Déontologie et discipline et des enquêteurs des Unités spéciales d'investigation du Département de la sûreté et de la sécurité, ainsi que celles de ses propres enquêteurs.

26. Au total, 10 réponses ont été reçues des équipes dirigeantes de missions. La teneur des commentaires généraux peut se résumer aux observations suivantes :

- Le projet pilote, qui entraîne une réduction ou une disparition de la capacité d'enquête disponible sur place, ne répond pas aux besoins des missions;
- Les enquêtes durent trop longtemps;
- Il faut une présence du BSCI dans les missions dotée des ressources adéquates;
- Les enquêteurs des Unités spéciales d'investigation ont besoin d'une bonne formation pour gérer les renvois et les affaires peu graves;
- Le BSCI demande aux missions d'enquêter sur de trop nombreuses affaires, alors que les missions n'ont pas les ressources suffisantes nécessaires.

27. Les retours des groupes Déontologie et discipline étaient dans la même veine :

- Le BSCI doit avoir dans les missions une présence dotée de moyens appropriés;
- Les enquêteurs des Unités spéciales d'investigation ont besoin d'une formation adéquate pour gérer les renvois et les affaires peu graves.

28. Seule une unité spéciale d'investigation a répondu au questionnaire :

- Les enquêteurs des Unités spéciales d'investigation ont besoin d'une formation adéquate pour gérer les renvois et les affaires peu graves;
- Le BSCI fournit régulièrement des orientations et une assistance d'ordre général sur les questions liées aux enquêtes.

29. Les membres du personnel du BSCI déployé dans les missions ont également formulé des commentaires fondés sur leur propre expérience; ils sont critiques à l'égard de la politique consistant à affecter un seul enquêteur par mission. L'argument invoqué est que le travail d'un enquêteur affecté au contrôle interne est

déjà en soi suffisamment astreignant, mais que mener à bien cette tâche de façon isolée, sans une équipe autour, dans une mission de maintien de la paix, peut avoir des conséquences psychologiques néfastes pour l'individu concerné. Ils ont également le sentiment que l'établissement d'unités composées d'une seule personne ou dotée d'effectifs insuffisants nuit à l'action que mène le BSCI pour pourvoir des postes et que, dans certaines missions, cela a tendu les relations entre la direction et le Bureau. Ils ont également fait valoir que recruter du personnel sur des emplois de « personnel temporaire (autre que pour les réunions) » était non seulement plus compliqué mais qu'en outre, cela poussait des enquêteurs ayant été recrutés à chercher un emploi plus stable ailleurs.

30. Le personnel du BSCI déployé dans les missions s'est également inquiété du fait que les chefs des groupes Déontologie et discipline soient de classe D-1 et P-5 et que les dirigeants des antennes du BSCI ne soient que de classe P-4. Ce constat a été dressé par souci d'efficacité opérationnelle dans les rapports de travail avec les homologues des missions et pour favoriser le recrutement en valorisant les carrières et en encourageant la mobilité.

V. Évaluation des résultats et conclusions tirées de l'expérience acquise

31. L'expérience acquise au cours des trois dernières années a montré le besoin d'allier les centres régionaux à la présence de groupes résidents suffisamment dotés en effectifs, plutôt que de remplacer entièrement les seconds par les premiers. Le projet pilote lancé par l'Assemblée générale dans sa résolution 63/287 constituait en fait cet assemblage. Pendant la période d'essai, les enquêtes financées par le compte d'appui ont été menées par des enquêteurs résidents travaillant en association avec des centres régionaux. Le projet pilote s'est révélé un précieux instrument d'analyse organisationnelle, qui a permis simultanément de démontrer les avantages et la nécessité de disposer d'enquêteurs résidents et de mettre en évidence un certain nombre de défis complexes et interdépendants.

32. Pendant le projet pilote, le BSCI a pu réduire la grande quantité d'affaires en souffrance et en traiter de nouvelles, et ce, malgré un taux important de postes vacants, bien que ce taux soit en diminution. C'est en partie à cause de ce taux important de postes vacants que de nombreuses affaires liées aux missions où il y a des emplois d'enquêteur ont été traitées par du personnel basé dans des centres régionaux plutôt que dans les missions. Cela prouve que la charge de travail peut être gérée d'une façon comme d'une autre, pourvu que le BSCI conserve une capacité à déployer des enquêteurs qualifiés.

Avantages du système d'enquêteurs résidents basés dans les missions

33. Le BSCI et les directions de mission sont d'accord sur le fait que le système des enquêteurs résidents offre des avantages certains. La présence de ces enquêteurs permet de réagir plus vite aux affaires signalées, de disposer d'une capacité d'observation directe de l'environnement de la mission, de collecter efficacement des informations relatives à l'affaire et d'instaurer la confiance dans la procédure d'enquête. La direction de la mission peut également avoir plus facilement accès à des conseils de professionnels en matière d'enquête et consulter des enquêteurs dans le cadre d'affaires délicates liées à des questions de responsabilité individuelle. Les

directions de mission réclament régulièrement le renforcement du système d'enquêteurs résidents.

34. On constate que là où il y a des enquêteurs résidents, un plus grand nombre de manquements sont signalés, mais on ne sait pas s'il y a un rapport de cause à effet entre ces deux éléments, ni dans quelle mesure d'autres facteurs influent également sur le nombre de manquements signalés. Il n'en reste pas moins qu'au total, 39 % des manquements (dont 28 % des affaires d'exploitation et atteintes sexuelles) ont été signalés directement par des membres du BSCI. La présence sur place des enquêteurs du BSCI facilite la communication avec le personnel de la mission et permet de disposer d'un mécanisme indépendant de signalement des manquements. En outre, et fait plus important encore peut-être, la présence d'enquêteurs du BSCI dans des missions extérieures permet de donner aux victimes et aux organisations non gouvernementales qui travaillent avec les victimes d'exploitation et atteintes sexuelles un accès à un mécanisme de signalement, car le plus souvent elles n'ont pas connaissance de l'existence des procédures officielles de signalement ou n'y ont pas accès.

35. Comme il a été dit plus haut, la présence d'enquêteurs résidents a pu être corrélée à un nombre plus élevé de manquements ou d'infractions signalés. On peut s'en féliciter, car les membres du personnel des Nations Unies ont l'obligation de dénoncer tout manquement au Statut et au Règlement de l'Organisation aux fonctionnaires habilités à prendre les mesures qui s'imposent en pareil cas⁴. Or, les membres du personnel hésitent souvent à dénoncer à leurs supérieurs ou à la direction les manquements dont ils peuvent être témoins, et ils s'acquittent plus facilement de cette obligation lorsqu'ils peuvent le faire auprès d'un enquêteur résident. Dans l'ensemble, le personnel de l'Organisation est mieux informé, ce qui améliore la responsabilisation et le fonctionnement d'autres mécanismes visant aussi bien à recenser qu'à traiter des problèmes de tout type pouvant se poser à l'échelle du système.

36. Ces éléments encourageants incitent à maintenir la présence d'un nombre adéquat d'enquêteurs résidents tout au long du cycle de vie d'une mission lorsqu'une évaluation des risques associés aura montré que c'est nécessaire.

37. Nonobstant les avantages qu'offre la présence d'une capacité d'enquête au sein des missions, le projet pilote a également démontré que le déploiement d'un seul enquêteur résident dans une opération de maintien de la paix présente de sérieux inconvénients. Parmi ces inconvénients, on mentionnera les difficultés de recrutement et de rétention du personnel évoquées plus haut, mais aussi l'impossibilité de mener des enquêtes en bonne et due forme sans faire venir du personnel supplémentaire pour garantir que tous les entretiens et actes d'enquête se déroulent en présence d'au moins deux enquêteurs. En outre, on a constaté que les rapports établis par les enquêteurs affectés seuls dans une mission se réduisaient à la portion congrue. Enfin, le fait que dans la plupart des cadres de mission, le personnel international a des congés ou d'autres types d'absences autorisées pouvant aller au total jusqu'à 12 semaines par an renforce l'idée de la non-viabilité du système d'affectation d'un enquêteur unique.

38. Déployer un seul enquêteur dans une mission présente d'autres risques du fait que « les tâches d'inspection ont par leur nature même tendance à tenir les

⁴ Disposition 1.2 c) du Règlement du personnel.

enquêteurs à l'écart des autres membres du personnel »⁵. Comme le métier d'enquêteur exige une adhésion aux normes d'objectivité les plus strictes, déployer des enquêteurs – et a fortiori un enquêteur unique – dans une mission pour une longue durée fait courir un risque subtil mais réel à leur indépendance. De plus, la sécurité d'un enquêteur unique déployé dans une mission de la paix est plus facilement compromise.

39. On a également constaté que, pendant le projet pilote, les taux de vacance les plus élevés concernaient les missions où un enquêteur unique était affecté.

40. Ce faisceau d'éléments indique que si le BSCI devait conserver une capacité d'enquête dans des missions, cette capacité devrait comprendre au moins trois enquêteurs.

Nécessité des centres de proximité pour appuyer et compléter la capacité des enquêteurs résidents

41. Si le déploiement d'enquêteurs résidents offre des avantages, il doit être complété par des centres d'investigation suffisamment pourvus en moyens et géographiquement proches, aptes à mener des enquêtes dans les missions où la charge de travail ne justifie pas la présence d'une équipe résidente, et à fournir aux enquêteurs résidents l'appui dont ils ont besoin. L'expérience a également montré qu'il est plus aisé de recruter et retenir des enquêteurs pour des centres que pour des missions. Les centres permettent de disposer, à proximité des missions, d'un grand nombre d'outils cruciaux en matière de capacité d'enquête – compétences spécialisées, pratiques professionnelles, assurance qualité, soutien, etc. –, ce qui offre une plus grande souplesse pour faire face aux pics temporaires d'activité et traiter les affaires présentant un degré de risque élevé ou particulièrement urgentes.

42. Le déploiement d'enquêteurs dépêchés par les centres dans les missions, en soutien et en complément des enquêteurs résidents, peut améliorer partiellement les conditions plutôt austères dans lesquelles se déroulent la plus grande partie des enquêtes dans ces missions. Les centres sont relativement protégés contre certains facteurs ou événements qui peuvent entraver, voire bloquer, le travail d'enquêteurs résidents. Ils ont l'avantage de favoriser la formation du personnel et la collaboration des membres de l'équipe, de réduire certains obstacles à l'indépendance opérationnelle et de faciliter la mise au point et l'exécution par la Division des investigations d'un plan de rotation et de mobilité du personnel.

Recrutement et rétention du personnel

43. L'une des principales raisons ayant poussé à proposer de privilégier les centres régionaux⁵ était la difficulté que posent le recrutement et la rétention du personnel en vue du service dans les missions. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a pris bonne note de ces difficultés. Un sondage effectué auprès du personnel de la Division des investigations est révélateur à cet égard, bien qu'il date de 2007 : il a montré qu'une proportion très élevée des enquêteurs affectés à des opérations de maintien de la paix souhaitaient vivement quitter ces opérations. Le faible taux de rétention du personnel constaté pendant le projet pilote et la teneur des commentaires formulés par le personnel du BSCI montrent que ce facteur n'a rien perdu de sa pertinence aujourd'hui.

⁵ Voir A/62/7/Add.35, par. 13.

44. Le BSCI est parfaitement conscient que le recrutement et la rétention du personnel seront toujours un facteur qui pèse sur sa capacité à exécuter ses programmes, particulièrement dans les missions de maintien de la paix. Fort de l'expérience acquise pendant le projet pilote, notamment en ce qui concerne l'importance de la présence d'enquêteurs résidents aux yeux de la direction de la mission (ainsi que pour la prise en charge des affaires et la continuité du travail), le Bureau considère qu'il faut mettre en œuvre des stratégies autres que la suppression progressive des enquêteurs résidents. Il faut d'abord continuer à mener une action résolument volontariste visant à pourvoir les postes et emplois, puisqu'on a constaté qu'elle a produit des résultats, comme le prouve la diminution du taux de vacance de postes. On envisage également d'autres mesures destinées à améliorer les perspectives de carrière et à organiser une rotation entre diverses affectations pour alterner des conditions difficiles avec d'autres qui le sont moins. Plusieurs domaines doivent faire, maintenant ou à l'avenir, l'objet d'un perfectionnement des procédures de recrutement, et les mesures suivantes sont envisagées :

- La publication des postes vacants en vue de l'établissement d'une liste de candidats présélectionnés;
- Une plus grande précision dans la rédaction des avis de vacance de poste, afin de mieux mettre en évidence les compétences indispensables dans le milieu des missions de maintien de la paix;
- Le projet de création, en collaboration avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, d'une famille d'emplois particuliers où figureraient les postes d'enquêteurs;
- La publication des offres d'emploi au-delà du seul site Inspira.

45. Le personnel du BSCI a recommandé que les postes de chef d'antenne de toutes les antennes du BSCI situées dans une mission de maintien de la paix soient de classe P-5. Cette recommandation a été faite au nom de l'efficacité opérationnelle et pour favoriser le recrutement et la rétention du personnel. Il est généralement admis que la création de postes de classe P-5 dans le milieu des opérations de maintien de la paix permettrait de mieux valoriser la carrière des enquêteurs du BSCI et de favoriser leur mobilité. Cependant, pour le BSCI, l'accroissement de l'autorité va de pair avec celui des responsabilités. Avec cette idée à l'esprit, le Bureau étudie les possibilités de redéployer certains emplois actuellement affectés au contrôle qualité.

VI. Étude détaillée du projet d'installation d'une antenne du Bureau des services de contrôle interne à Entebbe

46. Les structures des dépenses des divers lieux d'affectation sont différentes, mais dans tous les cas, c'est le personnel qui représente le poste budgétaire le plus important. Cela est mis en lumière par le fait qu'il coûte plus cher de retenir le personnel international affecté dans les missions que celui affecté aux centres régionaux, le surcoût étant de l'ordre de 21 %. Ainsi, un poste d'enquêteur de classe P-4 dans les bureaux régionaux de New York, de Vienne et de Nairobi coûtera en moyenne 189 000 dollars pour l'exercice 2013/14, salaire et dépenses communes du personnel comprises, alors qu'un poste de même classe dans les sept missions de maintien de la paix participant au projet pilote coûtera en moyenne 229 483 dollars.

Toutefois, ce surcoût est quelque peu compensé par le moindre coût afférent aux voyages et aux communications.

47. L'annexe II du présent rapport résume l'analyse coût-avantages de l'installation d'une antenne du BSCI à Entebbe en comparant : a) les allocations budgétaires initialement proposées dans le document A/63/767; b) la mise en œuvre intégrale du projet pilote actuel; c) les attributions de crédits aux missions sur la base de la charge de travail exprimée en pourcentage; et d) l'affectation, sur la base d'une charge de travail adaptée, d'enquêteurs résidents bénéficiant de l'appui des centres régionaux d'investigation de New York, de Vienne et d'Entebbe.

48. Étant donné que 47 % de l'ensemble des enquêtes menées au cours du projet pilote ont été lancées dans la région de l'Afrique de l'Est, les avantages qu'il y aurait à installer une antenne du BSCI à Entebbe sont évidents. Cela permettrait de réduire de façon substantielle les coûts afférents aux voyages grâce à l'utilisation des vols programmés par les Nations Unies, de répondre plus vite aux rapports signalant de graves manquements ou aux enquêteurs résidents réclamant un appui dans le cadre d'une enquête ou d'un autre ordre pendant les périodes de congé ou de vacance de poste, et de disposer d'un lieu centralisé de formation à l'intention aussi bien des enquêteurs du BSCI que des enquêteurs extérieurs, et ce, à un moindre coût en termes de voyages et d'indemnité journalière de subsistance. Outre les économies substantielles en termes de dépenses communes du personnel que cela permettrait de faire (par rapport au milieu des missions), étant donné qu'Entebbe est un lieu d'affectation qui convient aux familles, le BSCI espère ainsi favoriser de façon globale le recrutement et la rétention du personnel ainsi que les projets de mobilité.

49. Le BSCI estime que l'expansion du concept de centres de services régionaux favorisera l'augmentation du nombre d'enquêtes lancées à Entebbe. En faisant d'Entebbe son centre d'investigation pour la région africaine, le Bureau serait à même de faire face à cette augmentation sans négliger le fait que, contrairement à Nairobi, Entebbe fournit également à l'Organisation une présence sur le terrain à un coût sensiblement réduit, tout en permettant des gains d'efficacité sur le plan opérationnel et administratif. Pour toutes ces raisons, le BSCI est favorable au redéploiement des ressources disponibles vers le centre d'Entebbe et les autres centres de services régionaux proposés dans le document A/64/633, ainsi que la stratégie globale d'appui aux missions du Secrétaire général dans son ensemble.

VII. Conclusion

50. L'examen du projet pilote, y compris celui des retours d'expérience des parties prenantes, a mis en lumière le fait que ces dernières sont demandeuses de services d'investigation accessibles. Il a également mis en évidence la pression qui pèse sur l'appui fourni par le Bureau aux missions, les capacités des deux parties atteignant leurs limites. On attend de plus en plus du BSCI à savoir, non seulement qu'il soit présent dans les missions, mais aussi qu'il fasse preuve d'initiative et de réactivité dans les enquêtes sur les fraudes, qu'il limite les renvois d'affaires de catégorie I et qu'il améliore la qualité des programmes de formation dispensés aux enquêteurs extérieurs. Le Bureau espère mieux exploiter ses ressources grâce au compte d'appui 2013/14 et aux changements apportés à ses procédures opérationnelles, tout en ayant conscience des obstacles de taille auxquels il faut faire face pour répondre à ces demandes dans le contexte financier actuel.

51. Le projet pilote a également permis de mettre en évidence l'importance d'établir une présence du BSCI dans le milieu des opérations de maintien de la paix; en effet, ces missions, dans lesquelles le nombre de signalements de manquements supposés du personnel est important, ont besoin d'une équipe du BSCI dotée de ressources humaines suffisantes. Les autres missions ont plus besoin d'une composante régionale du BSCI, capable également de fournir, si nécessaire, un appui à n'importe quelle mission de maintien de la paix. Pour atteindre ces objectifs, le BSCI pense là encore gagner en efficacité en alignant ses ressources régionales au sein de la structure de centres de services régionaux.

52. Le projet de budget du compte d'appui pour l'exercice 2013/14 reflète ces résultats et conclusions tirés de l'expérience du projet pilote. En s'appuyant sur ces éléments, le BSCI a défini les critères et objectifs pratiques suivants :

- Maintenir une charge de travail par enquêteur raisonnable et proportionnelle, sous réserve de circonstances exceptionnelles, pour garantir la mise à disposition de moyens adéquats;
- Faciliter l'accès aux programmes de formation des enquêteurs extérieurs au BSCI affectés dans le cadre de l'un des réseaux mondiaux du Département de l'appui aux missions et du Département des opérations de maintien de la paix;
- Réduire les coûts et améliorer l'efficacité, notamment en tirant parti des installations et services disponibles dans les centres de services régionaux;
- Améliorer la rapidité d'intervention et réduire le délai entre la réception du signalement d'un manquement supposé et la remise des résultats de l'enquête;
- Favoriser la rétention des enquêteurs en leur offrant des possibilités de rotation entre les missions et les centres et par d'autres initiatives administratives destinées à améliorer le recrutement et la rétention du personnel;
- Maintenir la capacité de la Division à interagir avec les parties prenantes et à appuyer les délibérations des États Membres et les processus intergouvernementaux.

VIII. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre

53. L'Assemblée générale est invitée à prendre acte du présent rapport en vue de l'examen du projet de budget pour le compte d'appui pour l'exercice 2013/14.

La Secrétaire générale adjointe
aux services de contrôle interne
(*Signé*) Carman L. Lapointe

Annexe I

Données statistiques recueillies dans le cadre du projet pilote

	MINUSTAH	MONUC/ MONUSCO	MINUAD	FINUL	MINUL	MINUS/ MINUSS	ONUCI	Toutes les autres missions ^b	Total	Total par lieu d'affectation
Nombre total de postes créés ^a	1	3	1	1	4	4	1	41	56	Missions – 15 Centres – 41
Postes d'enquêteur ^c	1	2	1	1	3	3	1	Nairobi – 13 New York – 6 Vienne – 13	44	Missions – 12 Centres – 32
Taux de vacance de postes ^d (en pourcentage)	83	26	58	69	35	23	100	39	41	Missions – 45 Centres – 39
Nombre d'affaires enregistrées ^e	140	219	76	23	124	121	86	237	1 026	Missions – 789 Autres – 237
Nombre/pourcentage d'affaires engagées par le BSCI ^f	46/33 %	94/43 %	33/44 %	4/18 %	43/35 %	52/43 %	44/52 %	85/36 %	401/39 %	Missions – 316 Autres – 85
Nombre d'enquêtes ouvertes ^g	60	83	13	5	36	41	28	38	304	Missions – 266 Autres – 38
Pourcentage d'affaires ayant fait l'objet d'une enquête ^h	20	27	4	2	12	13	9	Nairobi – 2 New York – 1 Vienne – 10	100	Missions – 87 Centres – 13
Nombre d'enquêtes sur les affaires d'exploitation et d'agressions sexuelles ⁱ	17	61	0	0	17	13	10	0	118	Missions – 118 Autres – 0
Nombre d'affaires renvoyées aux missions ^j	Cat. I – 19 Cat. II – 28	Cat. I – 32 Cat. II – 38	Cat. I – 6 Cat. II – 19	Cat. I – 1 Cat. II – 3	Cat. I – 15 Cat. II – 16	Cat. I – 19 Cat. II – 37	Cat. I – 5 Cat. II – 22	Cat. I – 24 Cat. II – 68	Cat. I – 117 Cat. II – 216	Missions – 241 Autres – 92
Nombre de rapports publiés ^k	42	87	11	12	52	27	29	48	308	Missions – 260 Autres – 48
Nombre de rapports des missions ^l	0/0 %	31/36 %	10/99 %	0/0 %	36/70 %	20/74 %	0/0 %	46/99 %	100 %	Missions – 34% Autres – 99 %
Frais de voyage ^m (en dollars É.-U.)	88 344	126 102	8 516	15 133	84 433	29 481	53 572	120 315	525 896	Missions – 405 581 Autres – 120 315

^a Y compris tous les postes et emplois de temporaire de personnel d'appui administratif et opérationnel.

^b MINURCAT (clôturée) et UNSOA (relevant de la responsabilité de Nairobi et du Siège à New York, respectivement), et MANUA, FNUOD, UNFICYP, BSLB, MINUK, MINUT, MONUG, ONUST (relevant de la responsabilité de Vienne).

^c Postes et emplois de temporaire d'enquêteur seulement, non compris les postes et emplois de temporaire de personnel d'appui administratif et opérationnel.

(Voir suite des notes page suivante)

(Suite des notes du tableau)

- ^d Pour les administrateurs recrutés sur le plan international seulement, taux moyen de vacance de postes sur la durée du projet pilote.
- ^e Nombre total d'affaires enregistrées au site où elles se sont produites.
- ^f Nombre d'affaires engagées par le BSCI lui-même, et non par d'autres mécanismes officiels de constatation; nombre/pourcentage de rapports publiés.
- ^g Nombre total d'enquêtes ouvertes par aire géographique; ce chiffre n'indique pas les entités effectivement chargées des enquêtes.
- ^h Pourcentage d'enquêtes par mission; pourcentage du nombre total d'enquêtes ouvertes par le BSCI durant l'exécution du projet pilote.
- ⁱ Nombre des enquêtes ouvertes dans les missions sur des affaires d'exploitation et d'agressions sexuelles.
- ^j Nombre d'affaires de catégorie I et de catégorie II renvoyées aux missions.
- ^k Nombre total de rapports (par mission) publiés par les enquêteurs du BSCI durant l'exécution du projet pilote.
- ^l Nombre de rapports (par mission) publiés par le personnel des missions durant l'exécution du projet pilote; par exemple pour la MONUSCO, les enquêteurs résidents de la Mission ont publié 31 des 87 rapports concernant la Mission, les autres seraient publiés par les enquêteurs d'un des centres régionaux.
- ^m Coût des voyages à destination des missions assignées effectués au cours de l'exécution du projet pilote à des fins d'enquêtes (prix du billet d'avion, indemnité journalière de subsistance et faux frais au départ et à l'arrivée).

Annexe II

Analyse coûts-avantages de la création d'une antenne du BSCI à Entebbe

	<i>Proposition faite par le BSCI en 2009</i>	<i>Aucun changement</i>	<i>Enquêteurs en poste dans les missions</i>	<i>Centre de services régional d'Entebbe</i>
Organisation générale	D'après ce qui est envisagé dans le document A/63/767, le BSCI maintiendrait des bureaux régionaux à New York, Nairobi et Vienne et des enquêteurs résidents à la MONUSCO, à la MINUL et à la MINUSS.	Projet pilote en cours. Le BSCI maintiendrait des bureaux régionaux à New York, Nairobi et Vienne et des enquêteurs résidents à la MINUSTAH, à la MONUSCO, à la MINUAD, à la FINUL, à la MINUL, à la MINUSS et à l'ONUCI.	Affectation d'enquêteurs en fonction du pourcentage d'affaires à traiter. En raison du nombre peu élevé d'affaires à traiter dans les missions, Vienne se chargerait des enquêtes pour les missions de maintien de la paix en Europe, au Moyen-Orient et en Asie. À part les emplois de temporaire d'administrateur et de personnel d'appui administratif à New York, le volume actuel d'affaires à traiter ne nécessiterait pas la présence d'enquêteurs à plein temps à New York, à Nairobi, à la FINUL et à la MINUAD.	Affectation d'enquêteurs résidents en fonction du nombre d'affaires qui doivent être traitées avec l'aide des centres d'enquête régionaux de New York, de Vienne et d'Entebbe. Poste D-1 à Entebbe (maintien de la paix) et poste D-1 à Vienne (formation et représentant pour l'Europe, l'Asie et le Moyen-Orient). Les régions de l'est de la zone d'opérations de la MONUSCO seraient placées sous la responsabilité du Bureau d'Entebbe, qui comprendrait une équipe d'enquêteurs spécialisés dans les affaires d'exploitation et d'agressions sexuelles chargée de prêter assistance à toute mission de maintien de la paix.
Nombre de postes et d'emplois de temporaire	54	56	56	56

	<i>Proposition faite par le BSCI en 2009</i>	<i>Aucun changement</i>	<i>Enquêteurs en poste dans les missions</i>	<i>Centre de services régional d'Entebbe</i>
Postes devant être créés	New York 1 P-5, 5 P-4, 5 P-3, 4 G	New York 1 P-5, 3 P-4, 2 P-3, 3 G	New York 1 D-1, 1 P-3, 4 G	New York 1 P-5, 1 P-4, 2 P-3, 3 G
	Nairobi 1 D-1, 1 P-5, 5 P-4, 9 P-3, 4 G	Nairobi 1 D-1, 1 P-5, 5 P-4, 7 P-3, 4 G	Vienne 1 D-1, 1 P-5, 1 P-4, 4 P-3, 3 G	Vienne 1 D-1, 1 P-5, 3 P-4, 4 P-3, 3 G
	Vienne 2 P-4, 3 P-3, 3 G	Vienne 1 D-1, 1 P-5, 2 P-4, 7 P-3, 3 G	MINUSS 1 P-5, 1 P-4, 3 P-3, 1 GN	Entebbe 1 D-1, 1 P-5, 3 P-4, 3 P-3, 1 SM, 1 GN
	MINUSS 1 P-4, 2 P-3, 1 G	MINUSS 1 P-4, 2 P-3, 1 SM	MONUSCO 1 P-5, 3 P-4, 8 P-3, 1 GN	MINUSS 1 P-5, 1 P-4, 3 P-3, 1 GN
	MONUSCO 1 P-4, 1 P-3, 1 G	MONUSCO 1 P-4, 1 P-3, 1 GN	MINUL 1 P-5, 1 P-4, 3 P-3, 1 GN	MONUSCO 1 P-5, 1 P-4, 1 P-3, 1 GN
	MINUL 1 P-4, 2 P-3, 1 G	MINUL 1 P-4, 2 P-3, 1 GN	ONUCI 1 P-5, 1 P-4, 2 P-3, 1 GN	MINUL 1 P-5, 1 P-4, 3 P-3, 1 GN
		ONUCI 1 P-4	MINUSTAH 1 P-5, 2 P-4, 6 P-3, 1 GN	ONUCI 1 P-5, 1 P-4, 2 P-3, 1 GN
		MINUSTAH 1 P-4		MINUSTAH 1 P-5, 1 P-4, 3 P-3, 1 GN
		MINUAD 1 P-4		
		FINUL 1 P-4		
Traitements et dépenses communes de personnel pour 2013/14 (en dollars É.-U.)	8 167 900	8 801 900	9 954 024	9 474 000

	<i>Proposition faite par le BSCI en 2009</i>	<i>Aucun changement</i>	<i>Enquêteurs en poste dans les missions</i>	<i>Centre de services régional d'Entebbe</i>
Frais de voyage	Les frais de voyage augmenteraient pour les raisons suivantes : 1) nombre d'enquêteurs insuffisant dans les missions désignées; 2) absence d'enquêteurs dans les autres missions qui ont besoin d'une présence du BSCI.	Les frais de voyage demeureraient relativement constants. Le montant annuel estimatif des frais de voyage est calculé sur la base du nombre de voyages effectués jusqu'à présent.	Possibilité de supprimer la majorité des voyages à destination des missions de maintien de la paix (407 346 dollars sur une période de trois ans), mais pas les voyages à destination des missions n'appelant pas une présence à plein temps du BSCI (116 769 dollars sur une période de trois ans)	Possibilité de réduire fortement le coût des voyages à destination des missions de maintien de la paix (407 346 dollars sur une période de trois ans), mais pas le coût des voyages à destination des missions n'appelant pas une présence à plein temps du BSCI (116 769 dollars sur une période de trois ans) Le coût des voyages à destination des autres missions pourrait être réduit grâce à l'utilisation des vols des Nations Unies assurés par le Centre de services régional d'Entebbe aux missions dont le nombre total d'affaires représente 41 % du volume d'affaires traitées par le BSCI.
Recrutement/maintien en place du personnel	La proposition aurait une faible incidence sur les activités de recrutement en cours du BSCI.	La proposition n'aurait aucune incidence sur les activités de recrutement en cours du BSCI.	La proposition compliquerait les activités de recrutement du BSCI en raison du grand nombre de postes créés dans les missions. Le taux de vacance de postes augmenterait.	La proposition rendrait le recrutement plus facile pour le BSCI étant donné que davantage de postes seraient créés dans les lieux d'affectation familles autorisées et dans les missions dotées de ressources suffisantes (pas de poste d'enquêteur unique).

	<i>Proposition faite par le BSCI en 2009</i>	<i>Aucun changement</i>	<i>Enquêteurs en poste dans les missions</i>	<i>Centre de services régional d'Entebbe</i>
Mobilité du personnel	La proposition aurait une faible incidence sur les initiatives du BSCI en faveur de la mobilité.	La proposition n'aurait aucune incidence sur les initiatives du BSCI en faveur de la mobilité.	La proposition aurait une incidence bénéfique sur les initiatives du BSCI en faveur de la mobilité compte tenu de la création de postes P-5, qui faciliterait l'avancement professionnel au sein du BSCI.	La proposition aurait une incidence bénéfique sur les initiatives du BSCI en faveur de la mobilité compte tenu de la création de postes P-5, qui faciliterait l'avancement professionnel au sein du BSCI, et de la création de postes dans les lieux d'affectation familles autorisées au lieu des emplois de temporaire d'enquêteur résident.
Parties prenantes dans les missions	La proposition ne répond pas aux besoins exprimés par les parties prenantes dans les missions.	La proposition ne répond pas aux besoins exprimés par les parties prenantes dans les missions.	La proposition répondrait aux besoins opérationnels exprimés par les parties prenantes dans les missions puisque des ressources en matière d'enquête sont prévues.	La proposition répondrait aux besoins opérationnels et aux besoins de formation des parties prenantes dans les missions puisque des ressources en matière d'enquête et de formation sont prévues.
Présence du BSCI dans les missions	L'Organisation ne tirerait que des avantages partiels de la proposition avec le maintien d'une présence du BSCI dans les missions qui présentent un nombre d'affaires à traiter suffisamment important.	L'Organisation ne tirerait que des avantages partiels de la proposition avec le maintien d'une présence du BSCI dans les missions qui présentent un nombre d'affaires à traiter suffisamment important.	L'Organisation tirerait le maximum d'avantages de la proposition avec le maintien d'une présence du BSCI dans les missions qui présentent un nombre d'affaires à traiter suffisamment important.	L'Organisation tirerait des avantages de la proposition avec le maintien d'une présence du BSCI dans les missions qui présentent un nombre d'affaires à traiter suffisamment important.

	<i>Proposition faite par le BSCI en 2009</i>	<i>Aucun changement</i>	<i>Enquêteurs en poste dans les missions</i>	<i>Centre de services régional d'Entebbe</i>
Exploitation et agressions sexuelles	La proposition n'offrirait pas à l'Organisation tous les moyens d'obtenir une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des agressions sexuelles.	La proposition n'offrirait pas à l'Organisation tous les moyens d'obtenir une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des agressions sexuelles.	La proposition offrirait à l'Organisation les moyens d'obtenir une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des agressions sexuelles dans les missions qui présentent un nombre d'affaires à traiter suffisamment important.	La proposition offrirait à l'Organisation le maximum de moyens d'obtenir une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des agressions sexuelles car elle prévoit une présence suffisante dans les missions et des moyens supplémentaires en cas de besoin. Le BSCI envisage de créer une équipe d'enquêteurs spécialisés dans les affaires d'exploitation et d'agressions sexuelles à son bureau d'Entebbe (durant l'exécution du projet pilote, 63 % des enquêtes menées par le BSCI sur des affaires d'exploitation et d'agressions sexuelles concernaient l'Afrique de l'Est).
Appui opérationnel du BSCI	La proposition permettrait au BSCI de fournir un appui opérationnel à d'autres missions.	La proposition permettrait au BSCI de fournir un appui opérationnel à d'autres missions.	La proposition ne permettrait pas au BSCI de fournir un appui opérationnel à toute mission qui aurait besoin de moyens d'enquête supplémentaires ou temporaires.	La proposition permettrait au BSCI de fournir un appui opérationnel à toute mission qui aurait besoin de moyens d'enquête supplémentaires ou temporaires.

	<i>Proposition faite par le BSCI en 2009</i>	<i>Aucun changement</i>	<i>Enquêteurs en poste dans les missions</i>	<i>Centre de services régional d'Entebbe</i>
Résumé	Le projet pilote a démontré que la proposition n'est plus valable car elle ne répond pas aux besoins des parties prenantes ou à ceux du BSCI.	Le projet pilote a permis de cerner les domaines qui appelaient des améliorations, ce qui signifie que la proposition n'est plus valable.	La proposition répond aux besoins des parties prenantes mais réduit la capacité opérationnelle du BSCI. Elle entraînerait une augmentation du taux de vacance de postes, ce qui serait préjudiciable à l'activité du BSCI et contraire aux attentes des parties prenantes.	La proposition répond aux besoins des parties prenantes et ne réduit pas les capacités opérationnelles du BSCI tout en baissant les coûts et en facilitant le recrutement et le maintien en place du personnel.