



Assemblée générale

Distr. générale
31 juillet 2023
Français
Original : anglais

Comité exécutif du Programme du Haut-Commissaire

Soixante-quatorzième session

9-13 octobre 2023

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 2022 et juin 2023. 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 sa session plénière annuelle (A/AC.96/1003, par. 25 1 f) vi)). Le Comité exécutif a en outre demandé que lui soient régulièrement présentés des résumés concernant les investigations et les principales catégories d'enquête, le nombre et le type d'enquête et le temps moyen consacré à la conduite des enquêtes ainsi qu'une description des mesures disciplinaires prises en rapport avec celles-ci (A/AC.96/1021, par. 24 e)).



I. Résumé

1. Le présent rapport rend compte des activités menées par le Bureau de l'Inspecteur général entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023.
2. Le Bureau de l'Inspecteur général a continué de remplir son mandat, tel qu'il est défini dans la politique du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) en matière de contrôle indépendant¹ et, en interne, dans l'instruction administrative sur la conduite des enquêtes au HCR. Selon ce mandat, le Bureau assure la cohérence et la coordination des activités de contrôle indépendant, mène des enquêtes indépendantes, a une mission d'assurance, procède à une analyse stratégique et fait part de ses observations et, enfin, s'emploie à déterminer les risques importants pour le HCR.

II. Bureau de l'Inspecteur général

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

3. La stratégie du Bureau de l'Inspecteur général est surveillée de près, le but étant de vérifier qu'elle rend compte de l'évolution des travaux du HCR et du contexte dans lequel il opère. Elle vise principalement à faire en sorte que le HCR dispose d'un système de contrôle indépendant efficace en ce qui concerne aussi bien les questions d'assurance que celles d'intégrité.
4. Pendant les premières années du mandat de l'actuel Inspecteur général, les travaux ont surtout porté sur les aspects opérationnels et les composantes de la stratégie. Alors que le Bureau de l'Inspecteur général a continué de se professionnaliser et d'accroître ses capacités, les équipes du Service des enquêtes et du contrôle stratégique se sont intéressées aux aspects stratégiques et qualitatifs plus globaux de la stratégie. Pendant la période considérée, les activités relatives à la politique générale, aux risques et aux systèmes se sont beaucoup développées, le but étant de renforcer l'ensemble du système de contrôle du HCR, et pas uniquement le Bureau de l'Inspecteur général.

B. Amélioration du Bureau de l'Inspecteur général

5. Le Bureau de l'Inspecteur général a toujours à cœur d'acquérir des connaissances, en mettant l'accent sur l'efficacité et l'efficacités, conformément aux meilleures normes et pratiques internationales.

1. Structure et processus organisationnels

6. Une forte demande et une lourde charge de travail continuent de peser sur le Bureau, tout particulièrement sur son Service des enquêtes. Le nombre de plaintes pour faute reçues par le Service pendant la période considérée (1 982) a augmenté de 26 %, par rapport à la période précédente (1 570). C'est pourquoi les procédures de réception des plaintes ont été optimisées, simplifiées et hiérarchisées, l'organisation de l'équipe chargée de recevoir les plaintes a été revue et ses effectifs regroupés sous l'autorité d'une direction ad hoc. En outre, des mesures visant à rééquilibrer et à hiérarchiser les actions engagées par la direction en réponse aux plaintes déposées, et à garantir une collaboration efficace entre les entités chargées du contrôle de l'intégrité, ont également été prises pour tenter de réduire la charge de travail pesant sur le Bureau.

2. Outils numériques

7. Les services d'enquête numérique du Bureau ont été transférés au siège pour des raisons opérationnelles. Le Bureau a eu recours à des logiciels pour appuyer l'analyse de données qualitatives ; il étudie actuellement les possibilités qu'offre l'intelligence artificielle pour ses travaux.

¹ À consulter à l'adresse <https://www.unhcr.org/5e21d0cb4/>.

3. Participation aux travaux de contrôle

8. Le Bureau de l'Inspecteur général est bien conscient que, pour que les travaux de contrôle soient efficaces, la direction générale doit en être partie prenante. Le Bureau a publié un rapport trimestriel à l'intention des hauts responsables du HCR au siège et sur le terrain, qui comprend des données et des observations relatives à l'ensemble des travaux de contrôle, concernant les questions d'assurance et d'intégrité.

9. Pour favoriser la participation, les outils en ligne fondés sur la collecte de données actualisées, qui visent à assurer le suivi des recommandations et des plans en matière de contrôle, ont été améliorés grâce à l'ajout de recommandations issues des rapports du Bureau de l'évaluation. Ces outils sont à la disposition de l'ensemble du personnel du HCR. Un site intranet regroupant les données sur un portail consacré aux activités de contrôle a également été mis au point.

4. Formation du personnel

10. Au cours de la période considérée, le Bureau a maintenu en place un programme de développement professionnel continu. En particulier, il a cherché à agrandir et diversifier le vivier de candidats à des postes dans les domaines du contrôle et des enquêtes. Par exemple, quatre enquêtrices de niveau intermédiaire ont participé à un programme phare de l'École des cadres du système des Nations Unies sur le leadership, les femmes et l'Organisation des Nations Unies.

5. Participation au Groupe de travail sur les situations d'urgence complexes

11. En novembre, l'Inspecteur général et le Chef du Service des enquêtes ont participé à la réunion du Groupe de travail sur les situations d'urgence complexes, à laquelle ont pris part les organes d'enquête d'organisations donatrices et d'organisations internationales. Ils ont ainsi pu discuter des pratiques optimales avec d'autres interlocuteurs issus d'organisations donatrices et d'organisations internationales. Des homologues d'importantes organisations donatrices se sont engagés à soutenir résolument le Bureau de l'Inspecteur général dans le système international.

C. Partenariats

12. Le Bureau de l'Inspecteur général a continué de collaborer étroitement avec ses interlocuteurs, tant internes qu'externes.

1. Collaboration avec des acteurs externes

13. Une série de réunions d'information sur les mécanismes de contrôle du HCR ont été organisées à l'intention de plusieurs États membres. Elles visaient à faire mieux comprendre le système de contrôle du HCR. Dans ce cadre, des réunions collectives bilatérales ont été tenues à l'intention de missions basées à Genève et de missions dans les capitales, ainsi que des inspecteurs généraux du Département d'État des États-Unis d'Amérique et de l'Agence des États-Unis pour le développement international. Le Bureau a concouru à plusieurs évaluations réalisées par des donateurs, y compris l'examen mené actuellement par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales.

14. Le Bureau a travaillé en étroite collaboration avec ses homologues du système des Nations Unies et du système international. À ce titre, plusieurs affaires, concernant notamment des enquêtes, ont été renvoyées auprès d'autres organismes, dont le Bureau des services de contrôle interne, avec lequel un accord a été conclu afin que les affaires dans lesquelles il existe un soupçon de conflit d'intérêt concernant le Bureau de l'Inspecteur général lui soient renvoyées.

15. Le Bureau de l'Inspecteur général a collaboré activement avec les représentants des services d'enquête d'organismes des Nations Unies, et de manière informelle avec les représentants des services d'audit interne d'organismes des Nations Unies.

2. Collaboration avec les acteurs internes

16. Le Bureau de l'Inspecteur général a apporté son soutien aux instances et à l'équipe dirigeantes en leur fournissant des conseils formels et informels, des informations actualisées et des alertes précoces sur les risques. L'Inspecteur général a tenu les hauts responsables informés des questions relatives au contrôle et à l'intégrité. Son bureau a également continué de formuler des observations et des conseils sur les changements de politique proposés au sein du HCR.

17. Le Bureau de l'Inspecteur général a continué de collaborer étroitement avec la Division des ressources humaines et le Service des affaires juridiques sur des questions liées aux enquêtes et aux procédures disciplinaires connexes, tout en conservant son indépendance par rapport aux avis juridiques rendus et aux sanctions infligées. Il a également collaboré avec le Bureau de la déontologie sur des questions liées à la protection contre les représailles.

18. Le Bureau de l'Inspecteur général a mené des missions pour bien saisir les contextes politiques, sociaux, démographiques et culturels dans lesquels le HCR intervient. En 2023, l'Inspecteur général a effectué des visites auprès du Bureau pour l'Asie et le Pacifique et passé en revue ses opérations. Il a aussi effectué des visites auprès du bureau multipays en Thaïlande, au Pakistan, et auprès du Bureau régional pour l'Afrique australe et de sa mission en République démocratique du Congo. Il a effectué d'autres missions au Soudan et auprès du Bureau pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, notamment en Jordanie.

19. Ces missions ont permis de mieux comprendre les opérations du HCR en les replaçant dans un contexte et de fournir aux équipes du HCR un soutien et des informations sur les travaux du Bureau de l'Inspecteur général, en particulier sur les questions d'intégrité.

III. Système de contrôle et d'assurance

20. Le Bureau de l'Inspecteur général est chargé d'assurer l'efficacité et la cohérence du contrôle indépendant. Sa stratégie vise notamment à recueillir des données à partir des travaux relatifs à l'assurance, à les comprendre et à en dégager des leçons.

1. Coordination

21. Le Bureau de l'Inspecteur général a animé les réunions trimestrielles de coordination avec les organes de contrôle internes et externes du HCR afin de garantir l'efficacité de l'ensemble. Outre l'organisation de ces réunions périodiques, le Bureau assure la coordination aux fins de l'exécution de plans d'assurance concernant l'intervention humanitaire du HCR en Ukraine et de la gestion des changements prévus au titre du programme de transformation institutionnelle dans le domaine de la technologie et des systèmes de l'information.

22. Pendant la période considérée, les nouveaux membres du Comité des commissaires aux comptes de l'Organisation des Nations Unies ont pris leurs fonctions et le Bureau de l'Inspecteur général s'est attaché à faire en sorte que leurs plans s'accordent bien avec les travaux actuels et à venir des autres organes d'assurance.

23. Chaque organe de contrôle est indépendant et dispose d'un mandat particulier. En outre, chacun aborde le contrôle selon le cadre et suivant l'optique qui lui sont propres. Le Bureau de l'Inspecteur général a mené une analyse pour comprendre le plan de travail de chaque organe, dans l'optique de tenir des discussions de planification et d'éviter le chevauchement des travaux. Il s'agissait de garantir que le HCR dispose d'une couverture équilibrée, tant sur le plan institutionnel et financier que sur celui des risques et du type d'assurance.

2. Analyse du système de contrôle

24. En plus de veiller à ce que les travaux soient coordonnés et équilibrés en termes de couverture, le Bureau de l'Inspecteur général a mené une analyse systémique des activités de contrôle. À titre d'exemple, il a mis au point une carte des catégories de risques liés aux activités du HCR et de la couverture correspondante par tous les organes en termes de

contrôle. Les différents types d'assurance ont également été recensés, et les produits et résultats obtenus ont été évalués à la lumière des critères de conformité et de la nature des questions relatives aux assurances. Ces analyses ont permis de recenser les lacunes et les types de couverture afin de faciliter les futurs travaux de planification et de coordination. L'Inspecteur général a pris note du plan de travail réduit du Corps commun d'inspection (CCI) (voir par. 34) ; sachant que les travaux du CCI constituent un élément distinctif du système global de contrôle pour le HCR, il soutient les efforts visant à résoudre les problèmes qui entravent la réalisation des examens du CCI pour cette année et les années à venir.

25. L'Inspecteur général a également constaté que le nombre d'examens propres aux donateurs avait augmenté, tout particulièrement à la suite de la pandémie. Il a recommandé d'accéder aux sources de données et d'assurance disponibles et de les utiliser dans la mesure du possible. Il a également soutenu les examens réalisés par les donateurs, afin de permettre une efficacité maximale dans l'utilisation des données et des assurances disponibles.

3. Contrôle stratégique

26. Le Bureau de l'Inspecteur général a continué de s'acquitter de son mandat en ce qui concerne le recensement et le signalement des risques importants liés aux activités du HCR. Il l'a fait par la voie officielle et de manière informelle.

27. À l'appui de ce travail, le Bureau de l'Inspecteur général a lancé un programme d'examen des risques en interne, pour soutenir l'équipe de direction du HCR. Il a notamment procédé à une étude organisationnelle des lignes directrices relatives à la lutte contre la fraude par des personnes relevant de la compétence du HCR, que le HCR révisé actuellement dans le cadre de la redistribution, entre le siège et les bureaux, des activités liées à la protection. Pour ce faire, il s'est appuyé sur les travaux de l'année précédente concernant les activités de contrôle de première et de deuxième lignes.

28. Un examen des garanties d'indépendance applicables aux entités de troisième ligne au HCR a permis d'établir une typologie et un modèle de maturité pour aider le HCR à prendre une série de décisions proactives et éclairées afin d'améliorer encore les travaux de ces entités.

29. Une analyse des causes profondes des problèmes et des risques touchant le HCR, réalisée à partir des données relatives aux risques et des résultats des activités de contrôle, a été publiée et a permis de déterminer que les problèmes les plus fréquents concernaient la passation des marchés et les fournisseurs, les achats des partenaires et le suivi des programmes. La cause première était liée au personnel, qu'il s'agisse des capacités ou des outils et de la performance. L'analyse a mis en évidence les mesures prises par la direction du HCR, notamment pour améliorer les systèmes de gestion de la performance et les systèmes de données dans le cadre du programme de transformation institutionnelle.

30. Les résultats de ces analyses et examens ont été communiqués à la direction du HCR pour examen.

4. Service d'audit interne

31. Conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et à un mémorandum d'accord signé en mars 2018, le Bureau de l'Inspecteur général continue d'assurer la liaison entre le HCR et le Bureau des services de contrôle interne dans le cadre de la fourniture de services d'audit interne au HCR.

32. Le mémorandum d'accord existant sera complété par une charte de l'audit interne. Il s'agira de fixer les pratiques actuelles et d'élaborer des pratiques optimales applicables au service d'audit interne et à ses activités. Le HCR et le Bureau des services de contrôle interne négocient actuellement ces questions, avec l'appui du Comité d'audit et de contrôle indépendant.

5. Comité d'audit et de contrôle indépendant

33. Au cours de la période considérée, le Service du contrôle stratégique a assuré le secrétariat du Comité d'audit et de contrôle indépendant ; il a notamment organisé et animé trois sessions, tenues en présentiel à Genève, en novembre 2022, mars 2023 et juin 2023.

Ces sessions comprenaient des consultations avec les principales entités de contrôle internes et externes, et avec des responsables du HCR provenant des divisions compétentes et des bureaux régionaux. Le Comité d'audit et de contrôle indépendant a partagé ses observations avec le Haut-Commissaire et la Haute-Commissaire adjointe à la fin de chaque session et présentera son rapport annuel à la quatre-vingt-huitième réunion du Comité permanent du Comité exécutif du Programme du Haut-Commissaire. En outre, le Service du contrôle stratégique a supervisé le recrutement et l'intégration d'un nouveau membre du Comité, qui a pris ses fonctions en janvier 2023.

6. Corps commun d'inspection

34. Le Bureau de l'Inspecteur général a collaboré avec le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies (CCI) en sa qualité de coordonnateur du HCR. Pendant la période considérée, il a coordonné la contribution du HCR à huit examens à l'échelle du système, y compris le retour d'information sur les activités prescrites et la participation aux questionnaires. Il s'agissait notamment de l'élaboration de rapports sur les mesures et les mécanismes de lutte contre le racisme et la discrimination raciale² et sur les dispositifs d'application du principe de responsabilité³; de même, il a coordonné les examens en cours relatifs aux mécanismes de recours internes, à l'aménagement des modalités de travail, à la santé mentale et au bien-être, aux régimes d'assurance maladie, au personnel non-fonctionnaire et aux conditions d'emploi de non-fonctionnaires, ainsi qu'à l'acceptation et à l'application des recommandations du CCI.

35. Dans certains cas, les activités de collecte de données se sont avérées longues et compliquées et ont nécessité des consultations approfondies. Le HCR a largement contribué à l'auto-évaluation du CCI⁴ et espère que les suggestions et observations formulées seront prises en compte par celui-ci. En ce qui concerne le programme de travail du CCI, le Bureau de l'Inspecteur général, au nom du HCR, a réitéré les propositions et réaffirmé les priorités qu'il avait avancées précédemment et que le CCI n'a pas été en mesure d'appliquer jusqu'alors. Le HCR a relevé avec préoccupation qu'un nombre limité de rapports avaient été publiés et que le plan de travail pour 2023 ne comprenait qu'un seul examen à l'échelle du système. En étroite coordination avec les entités compétentes du siège, le Bureau de l'Inspecteur général a fourni des informations actualisées au CCI, ce qui a permis de classer un nombre considérable de recommandations en souffrance. Au 30 juin 2023, on dénombrait 36 recommandations en souffrance (contre 52 l'année précédente), dont 11 anciennes, quoique aucune ne remontait à plus d'une année.

IV. Système d'intégrité

36. Le Bureau de l'Inspecteur général est chargé d'assurer l'efficacité et la cohérence des activités indépendantes relatives à l'intégrité. Au cours de la période considérée, il a pris des mesures pour œuvrer avec l'ensemble du HCR afin d'améliorer l'efficacité globale du système institutionnel concernant la réponse en matière d'intégrité.

1. Activités du système d'intégrité

37. Le Bureau de l'Inspecteur général a facilité la coordination entre les entités de deuxième et troisième lignes du HCR qui ont mené des activités relatives à l'intégrité au cours de la période considérée. La coordination a notamment porté sur le traitement collectif et efficace des requêtes et des plaintes, ainsi que le déploiement d'une série d'améliorations du système.

38. Le Bureau a consolidé les modifications apportées aux dispositifs dans lesquels il joue un rôle direct, notamment celles apportées au dispositif de protection contre les représailles et au processus de traitement des plaintes reçues par le service d'assistance Speak up, qui sont désormais transmises au Bureau de l'Inspecteur général.

² JIU/NOTE/2022/1/Rev.1, à consulter à l'adresse : <https://www.unjiu.org/>.

³ JIU/REP/2023/3, à consulter à l'adresse : <https://www.unjiu.org/content/reports>.

⁴ Le compte-rendu analytique concernant l'auto-évaluation 2022 du CCI peut être consulté à l'adresse : <https://www.unjiu.org/content/self-assessment-2022>.

39. Le Bureau a également aidé d'autres entités à appliquer plusieurs modifications apportées au système d'intégrité, qu'il s'agisse, par exemple, du bon fonctionnement du Bureau de l'appui, du mécanisme de renvoi des plaintes relatives à des actes non constitutifs de fautes ou encore du recours de préférence à l'intervention de la direction, plutôt qu'à celle des entités chargées de l'intégrité lorsqu'il s'agit de résoudre des problèmes rencontrés sur le lieu de travail. Ces modifications ont amélioré la cohérence du système d'intégrité dans l'ensemble du HCR.

40. En outre, le Bureau de l'Inspecteur général appuiera et dirigera les travaux visant à améliorer encore le système d'intégrité, par exemple en examinant les données dont disposent collectivement les entités chargées de l'intégrité, dans le but de recenser les questions et les risques transversaux ; en traitant des questions relatives à l'intégrité concernant les personnes déplacées de force et les apatrides, ainsi que les organisations partenaires du HCR ; et en améliorant le service d'assistance Speak up.

2. Protection des témoins et des victimes

41. Le Bureau de l'Inspecteur général, en collaboration avec le Service des affaires juridiques, a défini des protocoles et des pratiques améliorés pour assurer la sécurité et la protection des témoins et des victimes tout au long des enquêtes. Les risques concernent aussi bien l'intégrité physique que la santé mentale. Pour relever les défis liés à la sécurité des témoins, le Bureau a envisagé d'autres méthodes d'enquête, telles que l'extraction numérique à des fins d'enquête, et des mesures visant à réduire la visibilité des témoins pendant l'enquête sans compromettre les droits à une procédure régulière. Néanmoins, la protection des témoins n'est toujours pas sans risque.

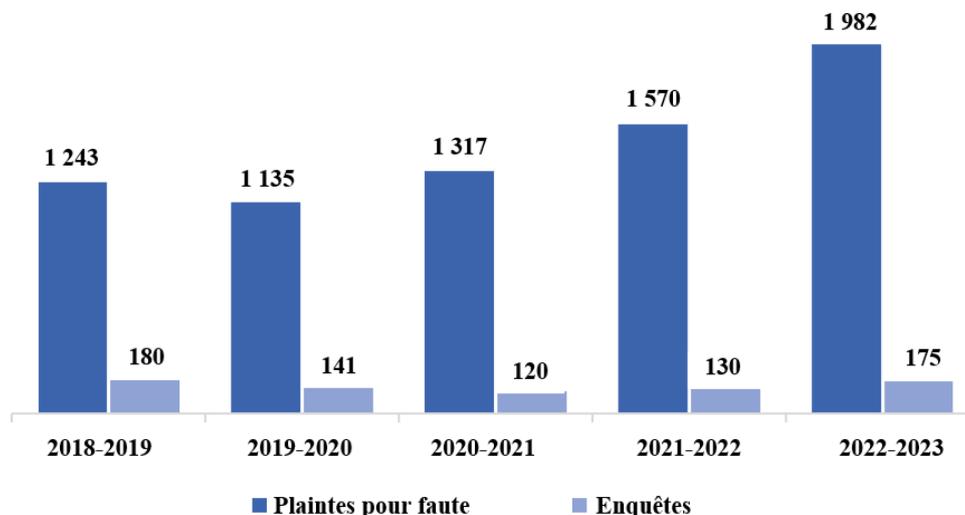
V. Plaintes et enquêtes

A. Nombre d'affaires et signalement

42. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a enregistré 1 982 plaintes pour faute, soit une hausse de 26 % par rapport aux 1 570 plaintes enregistrées au cours de la période précédente. Cette augmentation peut s'expliquer par les activités de sensibilisation menées, l'engagement renouvelé de la direction générale en faveur des questions d'intégrité, le regain de confiance dans les dispositifs de signalement, et l'incitation à demander de l'aide pour résoudre les problèmes sur le lieu de travail.

43. Au cours des cinq dernières années, le Bureau de l'Inspecteur général a constaté une augmentation constante du nombre de fautes signalées. Généralement, les fautes commises relèvent toujours des mêmes catégories, les plus courantes étant l'exploitation et les abus sexuels, la fraude financière et la fraude liée à la détermination du statut de réfugié ou à la réinstallation. Au premier trimestre 2023, des plaintes relatives à des fautes sur le lieu de travail ont été plus nombreuses. Cette évolution pourrait s'expliquer par le lancement, en mai 2022, du Bureau d'appui pour les problèmes rencontrés sur le lieu de travail. Le nombre de plaintes pour inconduite sexuelle est resté stable ces dernières années. Bien que ces données fournissent de précieux renseignements, elles se rapportent à des faits qui sont signalés au Bureau de l'Inspecteur général et ne rendent pas forcément compte avec précision des tendances sous-jacentes.

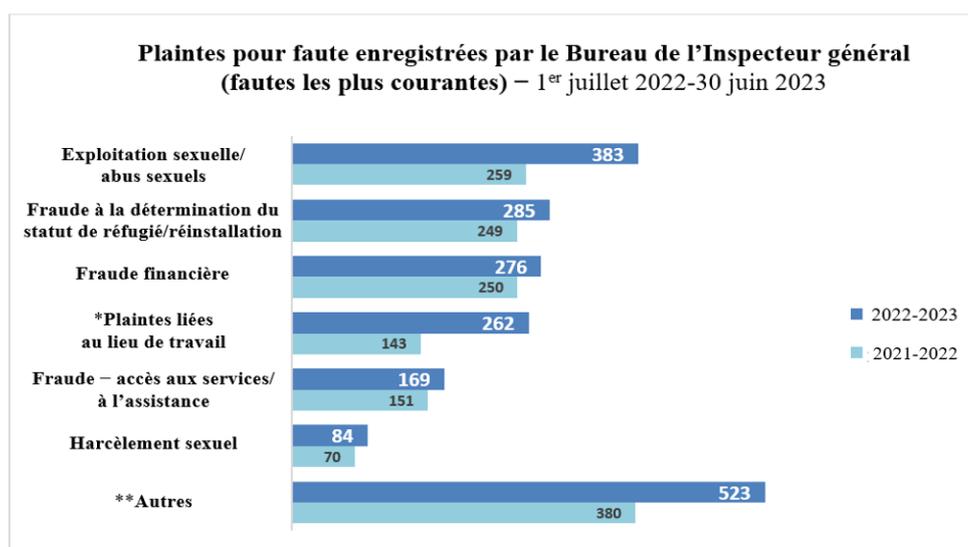
Figure I
Évolution du nombre de plaintes pour faute enregistrées et d'enquêtes ouvertes



44. Le plus grand nombre de plaintes pour faute concernaient des cas : i) d'exploitation sexuelle ou d'abus sexuels (19 %) ; ii) de fraude à la détermination du statut de réfugié ou à la réinstallation (14 %) ; iii) de fraude ayant des incidences financières (15 %)⁵. Concernant ces trois catégories, la situation reste inchangée par rapport aux deux périodes précédentes. Quarante-cinq pour cent des plaintes pour faute visaient des membres du personnel du HCR et étaient d'une nature comparable aux plaintes déposées pendant la période précédente, 27 % concernaient des agents de partenaires d'exécution, 6 % visaient des fonctionnaires nationaux et 4 % des personnes déplacées de force et des apatrides.

45. Pour ce qui est de 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 45 % et 23 % des plaintes, respectivement. Cette tendance et ces proportions sont comparables à celles que le Bureau a observées les années précédentes.

Figure II
Plaintes pour faute enregistrées en 2022-2023 par rapport à 2021-2022 (fautes les plus courantes)



* Pour abus d'autorité, discrimination ou harcèlement.

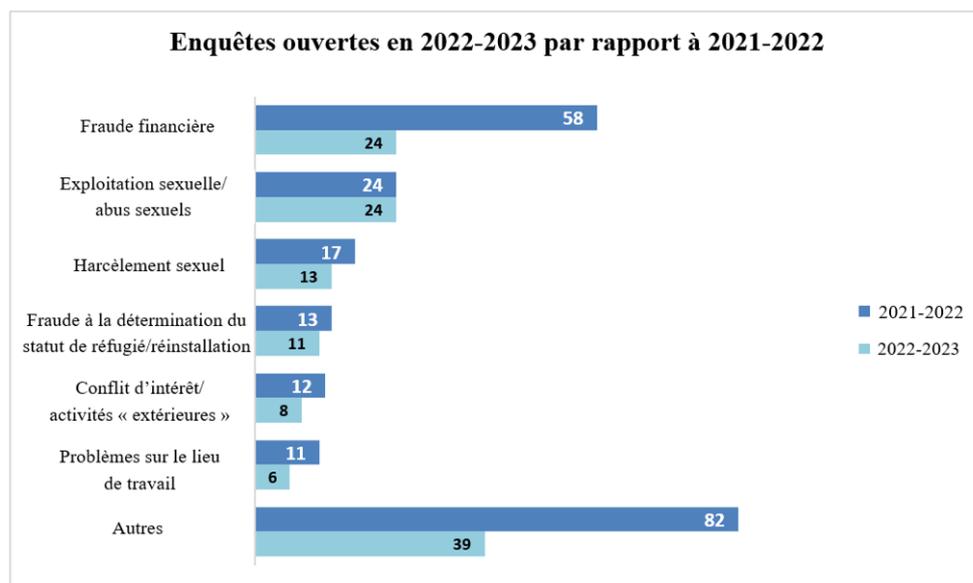
** Se rapportent à tous les autres types de plaintes pour faute.

⁵ La fraude ayant des incidences financières comprend la fraude relative aux droits et prestations et au régime d'assurance maladie de l'Organisation des Nations Unies.

46. Au total, 175 nouvelles enquêtes ont été ouvertes, soit une hausse par rapport à la période précédente (131 nouvelles enquêtes). Les principales catégories d'enquêtes ouvertes concernaient des cas : i) de fraude ayant des incidences financières (58) ; ii) d'exploitation sexuelle et d'abus sexuels (24) ; iii) de harcèlement sexuel (17) ; iv) de fraude à la détermination du statut de réfugié ou à la réinstallation (13).

Figure III

Enquêtes ouvertes en 2022-2023 par rapport à 2021-2022 (fautes les plus courantes)



47. Des enquêtes concernant 153 personnes ont été menées à terme, soit une légère hausse par rapport à la période précédente (143). Sur les 141 affaires mettant en cause des membres du personnel du HCR, 69 ont pu être étayées et renvoyées à la Division des ressources humaines pour qu'elle prenne les mesures disciplinaires voulues ; 19 enquêtes ont été classées pour d'autres motifs, tandis que les 53 dossiers restants ont été classés car les plaintes n'avaient pas pu être étayées ou étaient dénuées de fondement.

48. Au total, 35 mesures disciplinaires ont été imposées à 28 membres du personnel du HCR, parmi lesquels 17 (61 %) ont été licenciés ou mis à pied. Six membres du personnel affilié ont vu leur contrat résilié et une autre personne a fait l'objet d'une sanction. Quinze autres personnes ont quitté le HCR avant la fin de l'enquête ou de la procédure disciplinaire.

49. Au cours de la période considérée, le cas d'un membre du personnel a été transmis, par l'intermédiaire du Service des affaires juridiques, aux autorités nationales compétentes pour qu'elles engagent des poursuites pénales.

50. Le Service des enquêtes s'est efforcé de mener à bien ses travaux dans les délais impartis malgré des ressources limitées. Quarante-deux pour cent des plaintes relatives à une faute ont été évaluées dans un délai de huit semaines. Soixante-quinze pour cent des évaluations des plaintes relatives à l'exploitation ou à des abus sexuels et au harcèlement sexuel ont été réalisées en quatre semaines. Soixante-cinq pour cent de toutes les enquêtes ont été menées à bien en six mois, contre 52 % l'année précédente.

51. Quarante pour cent de toutes les plaintes reçues ont été classées après l'examen initial ; 9 % des plaintes ont donné lieu à une enquête ; 51 % des plaintes ont été renvoyées aux organes compétents. La plupart des plaintes renvoyées l'ont été au HCR (58 %), aux partenaires d'exécution pour un éventuel suivi d'enquête (35 %) et à d'autres entités, dont la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne lorsqu'il y avait un conflit d'intérêts, les organes d'enquête d'autres entités des Nations Unies et ceux des autorités nationales (7 %).

B. Protection contre l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel

1. Tendances et données

52. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a reçu un total de 240 plaintes qui se rapportaient à des faits d'exploitation ou d'abus sexuels dont les victimes étaient identifiées ou identifiables et qui correspondaient aux critères de signalement au Secrétaire général de l'ONU ; il en avait reçu 155 l'année précédente.

53. Quarante-deux plaintes visant le personnel du HCR ont été déposées, dont 25 ont été classées au stade du dépôt et 6 étaient en attente de traitement. Au total, 11 enquêtes ont été ouvertes, dont 5 étaient toujours en cours, tandis que 1 a confirmé les allégations des victimes et 5 ont été classées pour défaut de fondement (2) ou pour d'autres raisons (3).

54. Cent quatre-vingt-dix-sept plaintes ont visé des membres du personnel de partenaires d'exécution. Trente-neuf plaintes ont été classées au stade du dépôt et 13 étaient en attente de traitement. Les organes d'enquête des partenaires concernés ont ouvert 144 enquêtes, dont 69 sont toujours en cours. Soixante-seize enquêtes ont été menées à bien : 11 n'ont pas permis de recueillir des éléments de preuve suffisants, 13 ont été classées pour d'autres motifs et 50 ont confirmé les allégations des victimes. Les résultats des deux autres enquêtes ne sont pas encore connus. Sur les 50 cas corroborés, 42 ont donné lieu à un licenciement et 8 personnes ont démissionné pendant l'enquête. Une plainte impliquant du personnel des partenaires d'exécution a fait l'objet d'une enquête par le Bureau de l'Inspecteur général et a été classée pour d'autres motifs.

55. Le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel a augmenté au cours de la période considérée, puisqu'il s'est établi à 55, contre 52 pour la période précédente ; 32 plaintes ont visé des membres du personnel du HCR et 23 mis en cause des agents de partenaires d'exécution. Sur les 32 cas impliquant du personnel du HCR, 18 victimes ont décidé de ne pas engager de procédure formelle et 2 victimes n'ont pas encore pris de décision. Le Bureau de l'Inspecteur général a ouvert 12 enquêtes (7 sont toujours en cours, 3 sont dénuées de fondement et 2 sont fondées).

2. Renforcement des capacités des partenaires en matière d'enquête

56. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général et le Bureau pour l'Europe ont organisé une série d'ateliers à l'intention des partenaires en Grèce, en Hongrie et en Ukraine. Ces ateliers de trois jours ont porté sur des sujets tels que les principes du respect de la légalité, l'approche axée sur la victime, les processus mémoriels et les techniques d'entretien aux fins des enquêtes. Les participants se sont également livrés à un certain nombre d'exercices pratiques, dont une analyse des risques visant à évaluer la probabilité et les effets de différents types de faute dans leur organisation, une analyse des lacunes dans les capacités d'enquête existantes, l'élaboration d'un plan d'enquête, et des entretiens sous forme de jeux de rôle fondés sur un scénario fictif. Lorsque cela était nécessaire, les ateliers ont été adaptés au contexte opérationnel, ont disposé d'une traduction simultanée et ont permis aux partenaires opérationnels du HCR de dialoguer avec le Bureau de l'Inspecteur général.

C. Prévention des comportements répréhensibles

57. Le Bureau de l'Inspecteur général est déterminé à faire en sorte que des enseignements soient tirés de ses activités d'enquête.

1. Rapports sur les incidences en termes de gestion

58. Au cours de la période considérée, 41 rapports sur les incidences en termes de gestion ont été adressés à des membres de la direction du HCR. Ces rapports étaient de courts mémorandums qui rendaient compte des enseignements tirés des enquêtes, le but étant d'améliorer les processus et les systèmes.

59. Les rapports portaient sur un large éventail de questions, notamment la gestion du carburant et des véhicules, le comportement de la direction et du personnel, les procédures de passation de marchés, les procédures relatives au personnel et la fraude relative aux droits et prestations. Le Bureau a mis au point un système de suivi en ligne pour améliorer l'analyse des données et le suivi des mesures prises par la direction du HCR.

2. Briefings d'enquête et sensibilisation

60. Afin de soutenir et d'améliorer la gestion du risque d'intégrité, le Bureau de l'Inspecteur général a régulièrement fait rapport à la direction du siège et des bureaux régionaux sur les statistiques et l'analyse des enquêtes. Conformément aux obligations de signalement définies par l'Organisation des Nations Unies, il a communiqué des rapports améliorés sur les cas d'inconduite sexuelle à des représentants de pays. Il a aussi renforcé la transparence de son travail d'enquête, tout en restant attentif à la confidentialité et à la nécessité de maintenir l'intégrité de l'enquête.

61. Au cours de la période considérée, le Bureau a présenté huit exposés au siège du HCR et sur le terrain, ce qui lui a permis de toucher plus de 500 personnes. L'objectif était de sensibiliser les participants à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, du harcèlement sexuel, de la fraude, de la corruption et d'autres types d'inconduite, ainsi qu'aux modalités de signalement des problèmes.

3. Enquêtes à titre préventif

62. Malgré sa charge de travail, le Bureau de l'Inspecteur général a mené quelques travaux préventifs de détection et d'analyse des fraudes pendant la période considérée. Ces travaux venaient s'ajouter aux conseils et à l'appui qu'il fournit en permanence sur les questions de fraude. Le programme d'intervention en espèces en Ukraine a fait l'objet d'un examen au début de l'intervention humanitaire, ce qui a permis de recenser les systèmes et les problèmes liés aux contrôles et aux risques, qui méritaient d'être portés à l'attention de la direction.

VI. Conclusion

63. Le HCR travaille dans des conditions difficiles tout en étant toujours très sollicité. Il a entamé une vaste réforme de son organisation et de ses systèmes. Le Bureau de l'Inspecteur général reste déterminé à faire en sorte que le HCR dispose d'un système de contrôle et d'intégrité indépendant et efficace, qui soit à même de soutenir l'équipe de direction tout en l'aidant à rester vigilante, et à renforcer la confiance des parties prenantes du HCR, tout particulièrement des personnes déplacées de force et des apatrides.