



Assemblée générale

Distr. générale
29 juillet 2022
Français
Original : anglais

Comité exécutif du programme du Haut-Commissaire

Soixante-treizième session

10-14 octobre 2022

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

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

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 2021 et juin 2022. Il est soumis en application de la décision du Comité exécutif du Programme du Haut-Commissaire selon laquelle les rapports relatifs au contrôle et à l'évaluation des programmes et de l'administration sont examinés au cours de ses sessions plénières annuelles (A/AC.96/1003, par. 25 1 f) vi)). Le Comité exécutif a en outre demandé que des rapports récapitulatifs sur les investigations et les principales catégories d'enquête, le nombre de ces types d'enquête, le temps moyen consacré à la conduite de ces enquêtes ainsi qu'une description des mesures disciplinaires prises en rapport avec celles-ci lui soient régulièrement présentés (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 2021 et le 30 juin 2022.
2. Le Bureau de l'Inspecteur général continue de remplir son mandat, tel qu'il est défini dans la politique du HCR en matière de contrôle indépendant¹ et, en interne, dans l'instruction administrative sur la conduite des enquêtes au HCR. En vertu de ce mandat, le Bureau assure la cohérence et la coordination des activités de contrôle indépendant, met en place une fonction d'enquête indépendante, donne des assurances, 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. L'Inspecteur général, qui a pris ses fonctions en mars 2020, a commencé par élaborer une stratégie claire pour son mandat. Au cours de la période couverte par le présent rapport, cette stratégie a fait l'objet d'une attention particulière, qui visait à vérifier qu'elle était bien adaptée à l'évolution du contexte et des activités du HCR, et il s'avère qu'elle demeure valable. Sa finalité principale est de faire en sorte que le HCR dispose d'un système de contrôle indépendant efficace.
4. Des progrès ont été réalisés au cours de la période considérée en ce qui concerne les éléments de la stratégie davantage axés sur les systèmes et les processus. Le Bureau de l'Inspecteur général s'attache maintenant à faire progresser les composantes plus qualitatives de la stratégie, après s'être assuré que les mécanismes de mise en œuvre étaient en place.

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

5. Le Bureau de l'Inspecteur général s'emploie résolument à atteindre l'excellence. Il a pris plusieurs mesures au cours de la période de référence pour améliorer son efficacité et son efficacité, conformément aux meilleures normes et pratiques internationales.

1. Gestion du flux des plaintes

6. Compte tenu des exigences croissantes concernant sa capacité d'enquête, le Bureau de l'Inspecteur général a lancé un projet assorti d'un calendrier précis pour traiter son arriéré de plaintes. Des enquêteurs ont été réaffectés temporairement à cette tâche. Le projet a permis de restaurer le retour à la seule considération des plaintes actuelles et de mettre en place une méthode d'évaluation de la capacité de traitement des plaintes qui permettra de hiérarchiser de manière plus efficace celles qui doivent donner lieu à une enquête et de réorienter vers l'action disciplinaire appropriée les autres plaintes ne correspondant pas, selon une première évaluation, à des fautes ou correspondant à des problèmes moins graves.

2. Systèmes d'enquête

7. Une mise à niveau du système de gestion des affaires traitées par le Bureau de l'Inspecteur général a été réalisée au cours de la période considérée. Elle a permis d'améliorer l'opérabilité et la capacité du système de gérer les plaintes et les enquêtes, et a facilité l'amélioration de l'analyse qualitative. Le Bureau a aussi renforcé sa capacité de recueillir des données à distance à partir des systèmes informatiques du HCR. Les enquêtes sur le terrain ont ainsi pu être améliorées grâce à des mécanismes d'enquête à distance renforcés. De même, les enquêtes et l'analyse des données ont été accélérées et l'intégrité des données recueillies renforcée, ce qui a amélioré l'efficacité et la confidentialité du travail d'enquête.

¹ Disponible à <https://www.unhcr.org/fr/61c1e3024.pdf?>

3. Communications

8. Le Bureau de l'Inspecteur général est conscient que l'amélioration de ses communications internes au sein du HCR, et externes, avec tous ses interlocuteurs est une priorité. Au cours de la période considérée, il a restructuré et actualisé sa présence sur l'Intranet et sur le site Web. Il a notamment publié une série de produits destinés à expliquer et à situer l'action que menaient les différentes entités chargées de l'intégrité et du contrôle dans le cadre global du contrôle indépendant (au niveau du HCR et du système des Nations Unies). Ces travaux se poursuivent en 2022.

9. Le Bureau s'est également employé à renforcer la visibilité et le caractère compréhensible de l'action que mènent les acteurs du contrôle indépendant, d'améliorer l'engagement de la direction à l'égard de cette action et de promouvoir l'apprentissage et le développement que celle-ci peut inspirer. À cette fin, il publie un calendrier régulier et systématisé de rapports à l'intention de la haute direction au siège du HCR et dans les régions.

4. Formation du personnel

10. Au cours de la période considérée, le Bureau a maintenu en place un programme de développement professionnel. La formation comprenait l'appui à la mise en œuvre d'une approche centrée sur la victime dans les enquêtes. Une formation dispensée par le Centre national de formation à la police judiciaire de la Gendarmerie nationale française, à Paris, a permis de renforcer les compétences essentielles des enquêteurs internationaux en matière d'infractions sexuelles. Parmi les autres événements, on retiendra une formation à la recherche sur les sources ouvertes, des informations sur les derniers développements judiciaires dans le système des Nations Unies et une série d'activités de formation sur les systèmes et processus internes du HCR.

5. Analyse des données qualitatives

11. Le Bureau de l'Inspecteur général a commencé à utiliser un nouvel outil d'analyse qualitative des données destiné à fournir une base plus claire et intellectuellement plus rigoureuse permettant une analyse moderne et souple des données de contrôle. Une formation technique sur l'utilisation du nouvel outil a été dispensée et le renforcement des capacités a été assuré pour les administrateurs hors classe du Bureau de l'Inspecteur général s'agissant de concevoir des cadres d'analyse de données qualitatives. La formation se poursuivra en 2022.

6. Participation à la Conférence des enquêteurs internationaux

12. Plus de 600 enquêteurs, dont 18 du HCR (six, physiquement, et 12 à distance) ont participé à la vingt-deuxième conférence des enquêteurs internationaux en mai 2022, qui a été accueillie par la Banque européenne d'investissement à Luxembourg. Le thème de la conférence portait sur l'évolution rapide de la situation due à la pandémie de coronavirus (COVID-19), aux nouvelles technologies, aux monnaies numériques, à l'environnement et à d'autres éléments. La conférence, qui a rassemblé des enquêteurs de 56 organisations internationales, visait à appuyer l'action menée par les enquêteurs et leurs instances dans la lutte contre les problèmes d'intégrité.

C. Partenariats

13. Le Bureau de l'Inspecteur général a continué de collaborer étroitement avec ses interlocuteurs, tant internes qu'externes, en vue d'optimiser l'efficacité et l'utilité de son action.

1. Collaboration avec des acteurs externes

14. Au cours de la période considérée, le Service du contrôle stratégique a assuré le secrétariat de trois sessions du Comité d'audit et de contrôle indépendant, qui se sont tenues en novembre 2021 (physiquement), en mars 2022 (à distance) et en juin 2022 (physiquement). Ces sessions comprenaient des consultations avec les principales entités de contrôle internes et externes, et avec des fonctionnaires hors classe du HCR provenant des divisions

concernées et des bureaux régionaux. Le Comité indépendant d'audit et de contrôle 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-cinquième réunion du Comité permanent du Comité exécutif du Programme du Haut-Commissaire.

15. Le Bureau de l'Inspecteur général a continué de collaborer avec le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies (CCI) en sa qualité de coordonnateur du HCR pour les questions intéressant le CCI. Il a coordonné la contribution du HCR à 10 examens à l'échelle du système pendant la période considérée, y compris le retour d'information sur les mandats et la participation aux questionnaires. Il s'agissait notamment des rapports finals sur : la cybersécurité (JIU/REP/2021/3), la gestion des partenariats d'exécution (JIU/REP/2021/4), la déontologie (JIU/REP/2021/5) et la continuité des opérations (JIU/REP/2021/6) ; de même, il a coordonné les examens en cours relatifs au racisme et à la discrimination raciale, aux mécanismes de recours internes, aux dispositifs d'application du principe de responsabilité, à l'aménagement des modalités de travail, à la santé mentale et au bien-être, et à l'assurance maladie. Au nom du HCR, le Bureau a soumis deux propositions détaillées pour le programme de travail 2023 du Corps commun d'inspection. En étroite coordination avec les entités compétentes du siège, le Service du contrôle stratégique a continué de fournir des informations actualisées au Corps commun d'inspection, ce qui a permis de classer un nombre considérable de recommandations en souffrance. Au 30 juin 2022, il y avait 31 recommandations en souffrance datant d'avant 2021 et 21 plus récentes.

2. Collaboration avec les acteurs internes

16. Le Bureau de l'Inspecteur général s'est régulièrement réuni, officiellement et de manière informelle, avec les membres du personnel d'encadrement et de direction pour leur communiquer des informations actualisées sur des questions relevant de son mandat, les conseiller et les alerter sur l'apparition de situations préoccupantes. Il s'agissait notamment de séances d'information ad hoc sur des questions de contrôle et d'intégrité organisées à l'intention de collègues de la direction et, en particulier, de représentants récemment nommés. Le Bureau a aussi formulé, à la demande, des commentaires sur une série d'initiatives d'ordre stratégique.

17. Le Bureau a collaboré étroitement avec la Division des ressources humaines et le Service des affaires juridiques sur des questions ayant trait aux enquêtes et aux procédures disciplinaires. Il a aussi œuvré avec la communauté de l'intégrité au sens large, afin de garantir des améliorations visant à la fois à protéger les plaignants et à améliorer la suite donnée aux plaintes.

18. Le Bureau a continué de collaborer avec les bureaux régionaux et les opérations dans les pays. L'Inspecteur général s'est rendu en mission dans les bureaux régionaux pour le Moyen-Orient et l'Afrique du Nord, ainsi que pour l'Est et la Corne de l'Afrique et les Grands Lacs. Il a aussi été en mission dans les opérations du HCR en Jordanie, au Kenya et au Liban. Ces missions ont confirmé que les contextes politiques, sociaux, démographiques et culturels jouaient un rôle crucial dans le travail du HCR et montré une fois de plus combien il importait que les opérations du HCR s'appuient sur une direction de qualité.

III. Système de contrôle et d'assurance

19. Le Bureau de l'Inspecteur général est mandaté pour assurer l'efficacité et la cohérence du contrôle indépendant. Il doit notamment analyser l'efficacité de l'ensemble de l'écosystème du contrôle, de l'assurance et de l'apprentissage. Cela englobe la troisième ligne indépendante et l'efficacité de l'action croisée avec les activités de deuxième et de première ligne de la direction.

1. Planification coordonnée du contrôle

20. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a facilité les réunions trimestrielles de coordination avec les organes de contrôle internes et externes du HCR afin de garantir leur efficacité collective. Ont participé à ces réunions, au niveau interne, le Service de l'évaluation, le Service d'audit interne du HCR au sein du Bureau des services

de contrôle interne des Nations Unies et le Service de gestion du risque institutionnel (en tant qu'homologue essentiel de deuxième ligne) ainsi que, au niveau des acteurs externes, le Corps commun d'inspection et le Comité des commissaires aux comptes des Nations Unies. Le Bureau de l'Inspecteur général a collaboré avec les organes de contrôle pour s'assurer de leur équilibre global quant à la couverture organisationnelle, financière et relative aux risques.

21. Le Bureau n'a pas seulement œuvré à la cohérence de la planification entre organes pour 2022, mais a aussi facilité la planification particulière du contrôle dans le cadre du programme de transformation institutionnelle et de l'intervention humanitaire du HCR en Ukraine, deux domaines à haut risque intéressant tous les organes de contrôle. Ces plans ont été conçus pour assurer une utilisation bien séquentielle et efficace du travail desdits organes.

22. Le Bureau a lancé une plateforme en ligne qui permet à la direction du HCR de suivre et d'analyser, sur un support unique, les recommandations de tous les organes de contrôle. Cet outil complète le plan de contrôle unique en ligne précédemment mis au point.

2. Contrôle stratégique

23. Le Bureau de l'Inspecteur général continue de remplir le rôle qui lui a été confié, à savoir mettre en évidence et recenser les risques importants pour la gestion du HCR. Il l'a fait par la voie officielle et de manière informelle.

24. À l'appui de ce travail, il a procédé à des examens, en interne, des risques liés au contrôle de la gestion de deuxième ligne dans le contexte du programme de transformation institutionnelle, et de la décentralisation et régionalisation. Le programme de transformation du HCR a aussi fait l'objet d'une évaluation distincte des risques. Ces deux exercices consultatifs ont été communiqués à la direction du HCR pour examen.

3. Service d'audit interne

25. Conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale et à un mémorandum d'accord signé en mars 2018, le Bureau de l'Inspecteur général a continué d'assurer le contact s'agissant des relations du HCR avec le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) dans le cadre de la fourniture de services d'audit interne au HCR. Le mémorandum d'accord actuel est en cours de révision, en consultation avec le BSCI ; sa nouvelle version traduira la volonté commune de faire en sorte que le service d'audit interne continue d'être adapté aux objectifs visés, à mesure que le développement organisationnel se poursuit au HCR.

IV. Système d'intégrité

26. Le Bureau de l'Inspecteur général est mandaté pour assurer l'efficacité et la cohérence de l'action indépendante relative 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 des systèmes institutionnels concernant la prévention et la réponse en matière d'intégrité.

1. Protection contre les représailles

27. Le Bureau a procédé aux changements opérationnels nécessaires pour réaliser le travail d'enquête factuel à l'appui des décisions prises par le Bureau de la déontologie du HCR concernant les demandes de protection contre les représailles présentées par le personnel, tant au niveau d'une première détermination du bien-fondé de la plainte qu'au niveau final de son évaluation. Ces changements favorisent l'objectivité, l'efficacité et l'efficacité du système de protection contre les représailles.

2. Bureau de l'appui

28. Le Bureau de l'Inspecteur général a soutenu la traduction, sur le plan opérationnel, d'une approche améliorée s'agissant de répondre aux problèmes sur le lieu de travail par la mise en place d'un bureau d'appui commun aux diverses entités, chargé de s'occuper des problèmes du personnel liés au lieu de travail qui ne sont manifestement pas pris en charge, par la protection contre les représailles ; le traitement des faits de nature à constituer

des manquements professionnels traités par le Bureau de l'Inspecteur général ou les faits qui relèvent de la compétence du Médiateur. La direction du Bureau de l'appui et les entités indépendantes, ainsi que le Bureau de l'Inspecteur général, en tant qu'observateur, s'efforcent d'améliorer l'efficacité de la suite qui est donnée aux plaintes, en veillant à ce que les mesures appropriées soient prises par la direction ou l'entité indépendante la plus compétente du HCR, tout en assurant la protection des plaignants le cas échéant. Le personnel peut s'adresser directement au Bureau d'appui en le contactant en ligne, via le Bureau de l'Inspecteur général, ou par le service d'assistance téléphonique Speak Up.

3. Service d'assistance téléphonique Speak up

29. Le service d'assistance téléphonique Speak Up a transféré son point d'entrée des données au HCR du Bureau de la déontologie au Bureau de l'Inspecteur général. Ce changement garantit que les plaintes, qui sont traitées par le Bureau de l'Inspecteur général, le Bureau de la déontologie ou le Médiateur, sont gérées de manière confidentielle avant d'être soumises aux collègues de la direction du HCR et autres, de façon à assurer la protection des plaignants.

4. Protection des témoins et des victimes

30. Le Bureau de l'Inspecteur général collabore avec le Service des affaires juridiques du HCR pour améliorer les protocoles et les pratiques de protection des témoins et des victimes dans le cadre des enquêtes. Au cours des cinq dernières années, les problèmes liés à la protection des témoins ont représenté 10 % du nombre total d'enquêtes ; il s'agit notamment de menaces physiques et psychosociales à l'encontre des témoins et de leur famille. Les options envisagées comprennent des mesures d'atténuation visant à réduire ou à restreindre la visibilité des témoins dans les enquêtes, tout en équilibrant les droits à une procédure régulière de toutes les parties.

V. Plaintes et enquêtes

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

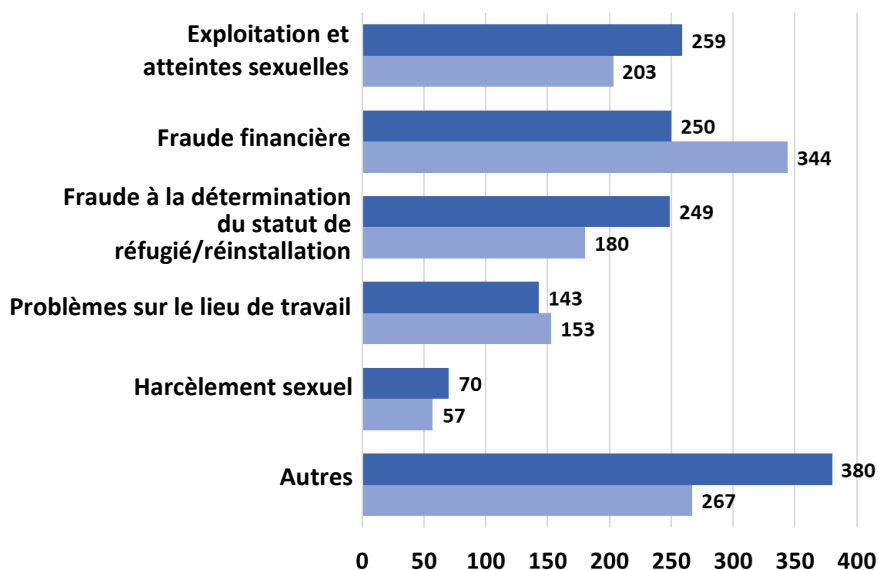
31. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a enregistré 1 570 plaintes pour faute, soit une hausse de 22 % par rapport aux 1 290 plaintes enregistrées au cours de la période précédente. Cette augmentation peut s'expliquer par les activités de sensibilisation que le Service des enquêtes a organisées, les efforts faits par la direction pour mettre davantage l'accent sur les questions d'intégrité et les relations humaines, l'accroissement du nombre de gestionnaires des risques déployés sur le terrain et, enfin, la levée des restrictions de déplacement liées à la pandémie.

32. Comme le montre la figure ci-dessous, les trois principales catégories de plaintes pour faute concernaient : i) la fraude comportant des incidences financières (16 %) ; ii) l'exploitation et les atteintes sexuelles (16 %) ; iii) la fraude à la détermination du statut de réfugié et à la réinstallation (16 %). Ces trois catégories principales étaient identiques à celles de la période couverte par le précédent rapport. Cinquante et un pour cent des plaintes pour faute visaient des membres du personnel du HCR, 27 % concernaient des agents de partenaires d'exécution, 6 % étaient dirigées contre des autorités nationales et 4 % contre des personnes relevant de la compétence du HCR.

33. 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 46 % et 28 % des plaintes, respectivement. Cette tendance et ces proportions sont comparables à celles que le Bureau a observées les années précédentes.

Figure I

Répartition des plaintes pour faute enregistrées en 2021/2022 par rapport à 2020/2021 (affichage sélectionné des principales catégories de fautes)



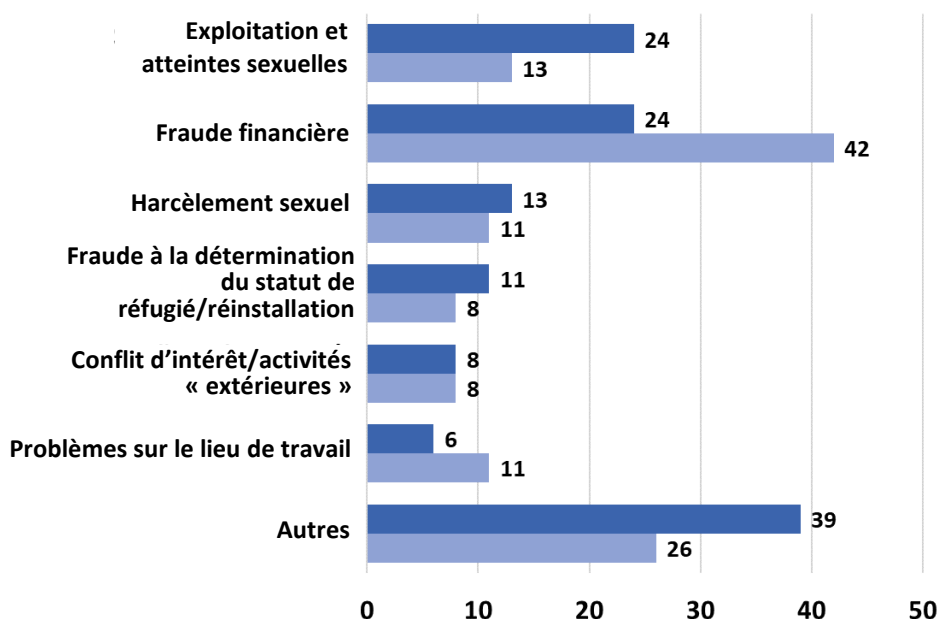
* Les problèmes sur le lieu de travail concernent l'abus de pouvoir, la discrimination et le harcèlement.

** La catégorie Autres inclut toutes les autres plaintes pour faute.

34. Cent vingt-cinq nouvelles enquêtes ont été ouvertes, soit une légère hausse par rapport à la période précédente (116 nouvelles enquêtes). Les principales catégories d'enquêtes ouvertes concernaient : i) l'exploitation et les atteintes sexuelles (24) ; ii) la fraude comportant des incidences financières (24) ; iii) le harcèlement sexuel (13) et la fraude à la détermination du statut de réfugié/réinstallation (11).

Figure II

Répartition des enquêtes ouvertes en 2021/2022 par rapport à 2020/2021 (affichage sélectionné des principales catégories de fautes)



35. Des enquêtes impliquant 143 personnes ont été menées à terme, soit le même nombre que lors de la période couverte par le rapport précédent. Sur les 133 affaires mettant en cause des membres du personnel du HCR, 65 ont pu être étayées et renvoyées à la Division des

ressources humaines pour qu'elle prenne les mesures disciplinaires voulues. Vingt-deux enquêtes ont été classées pour d'autres motifs, tandis que les 46 dossiers restants ont été classés car les plaintes n'avaient pas pu être étayées ou étaient dénuées de fondement.

36. Au total, 41 mesures disciplinaires ont été imposées à 35 membres du personnel du HCR, parmi lesquels 22 (54 %) ont été licenciés ou ont quitté le Haut-Commissariat. Quatre membres du personnel affilié ont vu leur contrat résilié et trois autres ont fait l'objet d'une autre sanction. Quatre autres personnes ont quitté le HCR avant la fin de l'enquête ou de la procédure disciplinaire.

37. Au cours de la période considérée, les cas de six membres du personnel ont été transmis, par l'intermédiaire du Service des affaires juridiques, aux autorités nationales respectives pour qu'elles engagent des poursuites pénales, soit un total de sept cas.

38. Le Service des enquêtes s'est efforcé de mener à bien ses travaux dans les délais impartis malgré des ressources limitées. Soixante et un pour cent des plaintes relatives à une faute ont été évaluées dans un délai de huit semaines. Soixante-treize pour cent des évaluations des plaintes relatives à l'exploitation/atteinte sexuelle et au harcèlement sexuel ont été achevées dans un délai de quatre semaines. Cinquante-deux pour cent de toutes les enquêtes ont été menées à terme dans un délai de six mois.

39. Quarante-trois pour cent de toutes les plaintes reçues ont été classées après l'examen initial ; 8 % ont donné lieu à l'ouverture d'une enquête et 8 % nécessitaient la communication d'informations supplémentaires. Quarante-sept pour cent ont été renvoyées aux organes compétents, à savoir :

- a) Au HCR en interne (56 %) ;
- b) Aux partenaires d'exécution pour un éventuel suivi d'enquête (34 %) ;
- c) À la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne lorsqu'il y avait un conflit d'intérêts, ainsi qu'aux organes d'enquête d'autres entités des Nations Unies et à ceux des autorités nationales (6 %).

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

1. Tendances et données

40. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a reçu un total de 155 plaintes correspondant aux critères de signalement au Secrétaire général de l'ONU car relatives à des faits d'exploitation ou d'atteintes sexuelles dont les victimes étaient identifiées ou identifiables, par rapport à 162 plaintes l'année précédente.

41. Trente-trois plaintes visaient des membres du personnel du HCR. Neuf affaires ont été classées au stade du dépôt de la plainte et huit étaient en attente de traitement. Au total, 16 enquêtes ont été ouvertes, dont cinq étaient toujours en cours, tandis que cinq ont confirmé les allégations des victimes et six ont été classées parce que les allégations n'étaient pas fondées (4) ou pour d'autres raisons (2).

42. Cent vingt-deux plaintes visaient des membres du personnel de partenaires d'exécution. Dix-sept affaires ont été classées au stade du dépôt de la plainte et 12 étaient en attente de traitement. Les organes d'enquête des partenaires concernés ont ouvert 89 enquêtes, dont 47 sont toujours en cours. Quarante-deux enquêtes ont été menées à bien. Dix-huit n'ont pas permis de recueillir des éléments de preuve suffisants et 23 ont confirmé les allégations des victimes. Les résultats des autres enquêtes ne sont pas encore connus. Sur les 23 cas corroborés, 20 ont donné lieu à un licenciement et deux personnes ont démissionné pendant l'enquête. Un cas est toujours en attente d'une procédure disciplinaire. Quatre cas impliquant du personnel des partenaires d'exécution ont fait l'objet d'une enquête ; deux étaient fondés et deux ne l'étaient pas.

43. Le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel a augmenté au cours de la période considérée, puisqu'il s'est établi à 52, contre 49 pour la période couverte par le précédent rapport. Trente et une plaintes visaient des membres du personnel du HCR et 21 mettaient en

cause des agents de partenaires d'exécution. Sur les 31 cas impliquant du personnel du HCR, 12 victimes ont décidé de ne pas engager de procédure formelle. Le Bureau de l'Inspecteur général a ouvert 15 enquêtes et trois sont en attente d'évaluation.

2. Formation des partenaires à la conduite d'enquêtes

44. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a mis la dernière main, en collaboration avec le Centre mondial d'apprentissage et de développement du HCR, à un cours de formation en ligne destiné à aider les partenaires à renforcer leur capacité d'enquêter sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles contre les bénéficiaires de l'aide humanitaire. Ce cours est l'une des réalisations concrètes correspondant au rôle, endossé par le Haut-Commissaire, de champion du Comité permanent interorganisations pour la protection contre l'exploitation et le harcèlement sexuels (septembre 2019 à décembre 2020)².

3. Retour des enquêteurs sur le terrain

45. Si la pandémie de COVID-19 a permis au Bureau de l'Inspecteur général de s'engager dans de nouvelles modalités de travail en ligne, à distance et flexibles, et d'y recourir, dans plusieurs affaires, la présence des enquêteurs sur le terrain s'impose. Au cours de la période considérée, les enquêteurs ont heureusement pu retourner sur le terrain, notamment pour enquêter sur des plaintes pour inconduite sexuelle.

C. Prévention des comportements répréhensibles

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

1. Rapports sur les incidences pour la gestion

47. Le Bureau a continué de rédiger des rapports sur la gestion à l'intention du personnel d'encadrement et de direction au siège et sur le terrain lorsque des déficiences des systèmes de contrôle et des processus opérationnels étaient constatées au cours d'une enquête. Au total, 46 rapports ont été publiés en 2021-2022, contre 36 en 2020-2021. Les rapports portaient sur les thèmes suivants : fraude avec incidences financières, dont la fraude aux achats (11), déficiences des processus et grandes orientations (11), questions relatives aux opérations et à la gestion (6), exploitation et atteintes sexuelles (5), ressources humaines (6) et autres domaines liés à l'inconduite (7). Le taux d'exécution des recommandations formulées dans ces rapports est resté élevé, le personnel de direction étant tenu d'informer le Bureau des mesures prises pour combler les lacunes constatées.

2. Briefings d'enquête et sensibilisation

48. 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. Pour répondre aux obligations de remontée de l'information des Nations Unies, il a communiqué des rapports améliorés sur les cas d'inconduite sexuelle aux représentants des pays. Il a aussi amélioré la transparence de son travail d'enquête, tout en restant attentif à la confidentialité et à la nécessité de maintenir l'intégrité du processus d'enquête.

49. Au cours de la période considérée, le Bureau a fait huit exposés au siège du HCR et sur le terrain, ce qui lui a permis de toucher plus de 500 personnes. Ces exposés étaient destinés à sensibiliser à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, du harcèlement sexuel, de la fraude, de la corruption et d'autres types d'inconduite, ainsi qu'aux modalités de signalement des problèmes.

² Disponible à l'adresse : www.disasterready.org.

VI. Conclusion

50. Le HCR traverse actuellement une période de réforme organisationnelle importante et continue d'opérer dans un contexte mondial difficile ; dans un tel cadre, le Bureau de l'Inspecteur général restera concentré sur sa mission, qui est de faire en sorte que le Haut-Commissariat dispose d'un système de contrôle et d'intégrité indépendant et efficace. En agissant de la sorte, le Bureau peut soutenir et interpeller l'équipe de direction et le HCR dans son ensemble, afin d'assurer un apprentissage efficace et une atténuation des risques grâce au contrôle et de s'acquitter au mieux de son mandat.
