



**Nations Unies**

**Examen des progrès accomplis  
par les entités des Nations Unies dans  
le renforcement de la fonction d'enquête**

**Rapport du Corps commun d'inspection**

**Établi par Gönke Rosher**



# **Examen des progrès accomplis par les entités des Nations Unies dans le renforcement de la fonction d'enquête**

**Rapport du Corps commun d'inspection**

**Établi par Gönke Rosher**



**Nations Unies • Genève, 2020**



## Résumé analytique

### Contexte

La présente étude réexamine la fonction d'enquête dans les entités du système des Nations Unies, sujet qui avait déjà fait l'objet de deux rapports du Corps commun d'inspection (CCI) en 2000 (JIU/REP/2000/9) et 2011 (JIU/REP/2011/7). Il en ressort que la situation s'est considérablement améliorée au cours des deux décennies écoulées en ce qui concerne la mise en place et la professionnalisation de la fonction d'enquête. Nonobstant les progrès réalisés, la présente étude a aussi permis de relever un certain nombre d'insuffisances et de faiblesses, qu'il s'agisse en particulier de la fragmentation persistante de la responsabilité des enquêtes et activités connexes, du niveau d'indépendance de la fonction d'enquête, de son cadre organisationnel et de son degré de professionnalisation. Ont également été examinés le terrain sur lequel la fonction d'enquête est actuellement amenée à évoluer et la question de savoir si de nouvelles difficultés et exigences se sont fait jour et, dans l'affirmative, lesquelles et comment on essaie d'y faire face.

La fonction d'enquête est un volet essentiel du système de contrôle et de supervision internes des entités des Nations Unies, faisant ainsi partie intégrante des dispositifs d'application du principe de responsabilité de ces entités. Ces dernières attendant de leur personnel qu'il possède les plus hautes qualités d'intégrité dans tout ce qui a trait à ses fonctions et aux intérêts des Nations Unies, une fonction d'enquête efficace est indispensable pour assurer l'intégrité individuelle et organisationnelle et l'application du principe de responsabilité par les personnes et les entités concernées. Dans cette perspective, la constatation faite en 2000 par le CCI dans un rapport selon laquelle « une fonction d'investigation efficace était nécessaire pour décourager les irrégularités, assurer le respect des obligations liées aux responsabilités et maintenir la confiance des États Membres et autres parties prenantes dans l'intégrité des organisations » reste d'actualité.

En tant que volet essentiel de l'intégrité des entités et de leur application du principe de responsabilité, la fonction d'enquête joue donc un important rôle d'appui pour les chefs de secrétariat tout autant que pour les États Membres et les organes délibérants en les aidant à s'acquitter de leurs responsabilités de contrôle. C'est aux États Membres qu'incombe la responsabilité finale de déterminer ce qu'ils considèrent comme une fonction d'enquête efficace, notamment sur les plans du degré d'indépendance et de la structure organisationnelle, et de fournir les moyens nécessaires à l'accomplissement de cette fonction. Compte tenu de cette responsabilité, la présente étude comprend un certain nombre de recommandations qui s'adressent aux organes délibérants des entités des Nations Unies et visent à améliorer la responsabilisation et l'intégrité des entités en renforçant la fonction d'enquête.

### Objectifs de l'étude

Les objectifs de l'étude sont les suivants :

- a) Évaluer l'adéquation des dispositifs organisationnels, structurels et opérationnels mis en place pour assurer la fonction d'enquête, à la lumière des progrès accomplis depuis le rapport de 2011, ainsi que de la coopération et la coordination à l'échelle du système ;
- b) Recenser les lacunes et les difficultés et faire des recommandations s'il y a lieu, en s'appuyant sur l'évaluation susvisée et en tenant compte du terrain sur lequel la fonction d'enquête est actuellement amenée à évoluer ; et
- c) Mettre en évidence les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience de l'ensemble du système des Nations Unies, et étudier les possibilités d'amélioration de la coopération, de l'échange d'informations et de la coordination des fonctions d'enquête des entités des Nations Unies.

## Principales constatations et conclusions

La fonction d'enquête a considérablement évolué au cours des deux décennies écoulées ; durant la dernière décennie, en particulier, elle s'est imposée comme une question importante. À l'heure actuelle, presque toutes les entités des Nations Unies disposent de moyens d'enquête interne, principalement au sein de bureaux de contrôle interne. Le renforcement de la fonction d'enquête constaté depuis quelques années s'explique notamment par trois grands facteurs : premièrement, les entités des Nations Unies accordent de plus en plus d'importance à la solidité de leurs dispositifs d'application du principe de responsabilité et de contrôle et prônent en particulier une culture de la responsabilité et de l'intégrité caractérisée par la « tolérance zéro » vis-à-vis des pratiques répréhensibles ; deuxièmement, chaque entité est dans l'obligation d'adopter des mesures adéquates contre la fraude, la corruption et le harcèlement, en particulier le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles ; et, troisièmement, parce que la portée de leurs activités opérationnelles s'est considérablement étendue et que celles-ci sont devenues bien plus complexes, les entités des Nations Unies ont besoin de disposer de solides mécanismes de contrôle, notamment d'une solide et efficace fonction d'enquête garante de l'intégrité et de la responsabilité des personnes et des entités.

En dépit des mesures adoptées pour renforcer l'indépendance de la fonction d'enquête, remédier à la fragmentation de cette fonction et mettre en place des moyens d'enquête professionnels, la fonction d'enquête bute encore sur de sérieuses difficultés, qui sont notamment les suivantes :

- Dans maintes entités, la responsabilité des enquêtes reste très souvent fragmentée à un degré inacceptable, car les enquêtes et les activités qui leur sont liées (c'est-à-dire l'enregistrement et l'évaluation préliminaire) sont conduites par divers autres bureaux et fonctions. Les risques découlant de cette fragmentation sont notamment l'impossibilité de garantir l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité de la fonction d'enquête et de ses activités ; le risque intrinsèque de conflits d'intérêts, et les conséquences négatives en termes de qualité, d'application du principe de responsabilité et de confiance. L'absence de procédures et de règles communes en matière d'enquêtes dans certaines entités et, alors que la compétence des enquêteurs est un facteur décisif, l'absence d'enquêteurs professionnels dans certaines des entités concernées sont deux autres inconvénients. En ce qui concerne ce dernier point, six entités n'ont pas progressé depuis 2011 ;
- Le degré d'autonomie structurelle et d'indépendance opérationnelle de la fonction d'enquête reste insuffisant, ce qui protège mal celle-ci contre les ingérences de la part de l'administration. Or l'indépendance est une condition préalable indispensable à la bonne exécution du mandat d'investigation et à l'exercice impartial, objectif et efficace des responsabilités en matière d'enquête. À l'occasion de la présente étude, le degré d'indépendance a été évalué à l'aune de 14 indicateurs. Il ressort de cette évaluation que certaines entités doivent encore renforcer l'indépendance de la fonction d'enquête ;
- Le contexte dans lequel les enquêtes se déroulent ne cesse d'évoluer : la fonction d'enquête est davantage sollicitée et fait face à de nouvelles difficultés, en particulier une augmentation sensible du nombre de plaintes et d'enquêtes. Dans la plupart des entités, l'insuffisance des moyens et des ressources (financières et humaines) de la fonction d'enquête, qui n'ont pas suivi l'augmentation de la demande, représente un défi constant pour la gestion d'enquêtes dont le nombre ne cesse d'augmenter. Certaines entités ont bien adopté avec succès des mesures correctives, mais la limitation des ressources fait grossir le nombre des affaires en suspens et s'allonger la durée moyenne des enquêtes. Outre qu'elle empêche de demander rapidement des comptes aux responsables d'irrégularités, cette situation peut être une source de perceptions négatives au sein de l'ensemble du personnel, en donnant par exemple à croire que les comportements répréhensibles restent impunis. Ces perceptions rendent difficile d'entretenir une culture de la déontologie et de l'intégrité au sein des entités concernées ;

- Dans certains cas, il est nécessaire d'actualiser encore les cadres généraux qui définissent des normes éthiques, tels que les codes de déontologie, les dispositions relatives aux conflits d'intérêts et les politiques de lutte contre la fraude et la corruption, de protection des personnes qui dénoncent des manquements et de prévention du harcèlement, notamment du harcèlement sexuel, ainsi que les chartes de supervision interne et les orientations en matière d'enquête, afin de renforcer la cohérence et d'assurer à la fonction d'enquête un cadre d'action favorable ;
- En dépit des progrès accomplis, on peut encore améliorer la coopération et la coordination interentités, s'agissant par exemple d'élaborer une terminologie d'enquête et un système de classement des affaires communs, ainsi que sur le plan des pratiques en matière de production de statistiques, d'enregistrement de données et de signalement des cas. L'absence de l'un quelconque de ces éléments entrave la comparabilité des données et, de ce fait, rend difficile une évaluation de l'état de la fonction dans l'ensemble du système ;

Enfin, la fonction d'enquête doit tenir compte de nouvelles exigences et relever des défis particuliers. Ces exigences et défis sont les suivants :

- Maintenir la confiance du personnel mais aussi celle des États Membres, des partenaires et des autres parties prenantes en la capacité des entités de faire face aux manquements de façon appropriée et efficace, et de faire respecter les normes de déontologie les plus strictes et de promouvoir une culture de la responsabilité et de l'intégrité ;
- Enquêter sur les plaintes pour harcèlement sexuel et exploitation et atteintes sexuelles, tâche pour laquelle les enquêteurs doivent posséder des compétences spéciales et disposer des moyens d'enquête indispensables ;
- Faire face à la croissance des besoins des États Membres, des donateurs et d'autres parties prenantes en informations relatives aux enquêtes, ce qui nécessite l'élaboration de stratégies et d'outils de communication appropriés ;

Compte tenu de ce qui précède et à la suite d'une analyse approfondie de la situation actuelle des entités des Nations Unies, le présent rapport contient 10 recommandations formelles, dont neuf s'adressent aux organes délibérants.

## **Recommandations**

### **Recommandation 1**

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies devraient demander que leurs entités, si elles ne l'ont pas encore fait, insèrent dans leurs chartes de supervision interne une clause de révision périodique et d'actualisation s'il y a lieu, ainsi qu'une obligation de faire approuver cette actualisation par les organes délibérants. Les chartes actualisées devraient être présentées aux organes délibérants pour adoption d'ici à la fin de 2021.**

### **Recommandation 2**

**Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient veiller à ce que les chefs des bureaux de contrôle interne révisent périodiquement et, s'il y a lieu, actualisent leurs politiques et orientations en matière d'enquêtes en fonction des faits nouveaux, des décisions rendues par les tribunaux administratifs, des enseignements tirés de l'expérience et des bonnes pratiques. Ce faisant, ils devraient accorder toute l'attention voulue à la nécessité de garantir la cohérence avec les dispositions applicables contenues dans les autres règlements et politiques pertinents.**

**Recommandation 3**

Les organes délibérants des entités des Nations Unies devraient demander que leurs entités, si elles ne l'ont pas encore fait, regroupent d'ici à 2022, au sein du bureau de contrôle interne, toutes les enquêtes et activités connexes (à savoir l'enregistrement, l'évaluation préliminaire et la décision d'ouvrir une enquête), quel que soit le type de manquement en question.

**Recommandation 4**

Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient veiller à ce que, d'ici à la fin de 2021, les chefs des bureaux de contrôle interne ou responsables des fonctions d'enquête soient autorisés à ouvrir des enquêtes sans l'approbation du chef de secrétariat.

**Recommandation 5**

Les organes délibérants des entités des Nations Unies devraient demander que leurs entités, si elles ne l'ont pas encore fait, insèrent dans leurs chartes de supervision, d'ici à la fin de 2021, des clauses disposant que :

- a) Les chefs des bureaux de contrôle interne ne peuvent être nommés, renvoyés ou relevés de leurs fonctions qu'après consultation des organes délibérants et avec leur assentiment ;
- b) Le mandat des chefs des bureaux de contrôle interne est limité à une durée comprise entre cinq et sept ans, est de préférence non renouvelable et est assorti de restrictions au rengagement ultérieur dans la même entité ;
- c) Les chefs des bureaux de contrôle interne ont un accès sans restriction aux organes délibérants et aux comités d'audit et de contrôle concernés.

**Recommandation 6**

Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander à leurs entités d'actualiser, d'ici à la fin de 2021, le mandat du comité d'audit et de contrôle, en y insérant, au besoin, des dispositions appropriées prévoyant que celui-ci :

- a) Examine l'indépendance et le mandat du bureau de contrôle interne ou de la fonction d'enquête ;
- b) Examine les crédits et effectifs qui lui sont nécessaires ;
- c) Examine sa performance globale ;
- d) Formule des recommandations sur ces questions.

**Recommandation 7**

Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2021, mettre au point et adopter les procédures formelles à suivre pour la conduite d'enquêtes en cas de plainte pour comportement répréhensible du chef de secrétariat, et adopter les politiques appropriées.

**Recommandation 8**

Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander à leurs entités de mettre en place, d'ici à la fin de 2021, les procédures formelles à suivre pour traiter les allégations de manquement visant les chefs et le personnel des bureaux de contrôle interne, afin d'éviter les situations de conflits d'intérêts.



### Recommandation 9

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander à leurs entités de faire figurer dans leurs rapports annuels sur les activités de contrôle interne des informations sur les plaintes et les enquêtes, notamment des renseignements sur le nombre, le type et la nature des plaintes et des enquêtes, et des tendances observées dans ce domaine.**

### Recommandation 10

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies devraient vérifier si les crédits et les effectifs de la fonction d'enquête sont adéquats au vu des éventuelles recommandations du comité d'audit et de contrôle.**

Les recommandations formelles sont complétées par 27 recommandations informelles ou « souples », en caractères gras, qui sont des suggestions supplémentaires faites aux organes délibérants et aux chefs de secrétariat concernant des améliorations à apporter à la fonction d'enquête, en particulier en ce qui concerne son regroupement et son indépendance. Les recommandations souples figurent dans les paragraphes suivants : 51, 70, 75, 103, 104, 105, 112, 134, 139, 143, 147, 182, 186, 208, 214, 224, 250, 298, 303, 304, 319, 320, 325, 339, 348, 369 et 373.

Ces recommandations souples attirent l'attention sur les nécessités suivantes : mettre au point des directives et des manuels relatifs aux enquêtes, et réviser et actualiser les directives et manuels existants (par. 51) ; remédier au fait que les membres du personnel et d'autres parties prenantes ne savent pas toujours « quoi signaler et où le faire » (par. 70) ; mettre en place un dispositif central d'enregistrement de toutes les allégations dans les bureaux de contrôle interne (par. 75) ; poursuivre les efforts visant à mieux professionnaliser les enquêteurs (par. 143) ; prévoir la participation du chef du bureau de contrôle interne aux réunions des organes délibérants consacrées à l'examen du rapport annuel sur les activités de contrôle interne (par. 182) ; insérer une déclaration d'indépendance dans les rapports annuels sur les activités de contrôle interne (par. 186) ; aligner sur l'année civile la période sur laquelle porte le rapport sur les activités de contrôle interne (par. 250) ; mettre au point une méthodologie d'évaluation des capacités comprenant, entre autres, des indicateurs clés de performance et une méthode de classement des risques propres à chaque entité (par. 298) ; mettre en place des dispositifs et des mesures d'atténuation visant à éviter une charge excessive de travail aux enquêteurs (par. 303) ; rationaliser les procédures d'enregistrement et d'évaluation préliminaire (par. 304) ; adopter et mettre en œuvre les différents résultats des travaux de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies et du Comité permanent interorganisations (par. 319) ; clarifier les attentes à l'égard des informations relatives aux enquêtes en prévoyant des clauses à cette fin dans les accords conclus avec les donateurs et en adoptant une approche commune à toutes les entités (par. 325) ; adopter et mettre en œuvre les orientations définies par les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies (par. 339), et échanger de manière plus systématique des informations sur certaines enquêtes, étudier la possibilité d'enquêtes conjointes ou menées en parallèle et conclure des mémorandums d'accord sur l'échange d'informations (par. 348).

De plus, les recommandations souples adressées à certaines entités en particulier visent à améliorer l'état de leur fonction d'enquête. Les paragraphes 103 à 105 s'adressent au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, le paragraphe 112 au Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et à l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, le paragraphe 134 à l'Organisation mondiale du tourisme, le paragraphe 139 à l'Union postale universelle, le paragraphe 147 à l'Organisation maritime internationale et à l'Organisation météorologique mondiale et le paragraphe 214 au Programme des Nations Unies pour le développement.



## Table des matières

	<i>Page</i>
Résumé analytique .....	iii
Abréviations .....	xi
Index.....	xii
I. Introduction : raison d’être de la présente étude de la fonction d’enquête .....	1
A. Contexte.....	1
B. Objectifs.....	3
C. Champ et limitations.....	3
D. Méthodologie.....	5
E. Principaux termes .....	6
II. La fonction d’enquête dans le contexte de l’intégrité et de l’application du principe de responsabilité.....	8
A. La fonction d’enquête en tant qu’élément essentiel des dispositifs d’application du principe de responsabilité des entités.....	8
B. Cadre réglementaire des enquêtes.....	10
C. Nécessité d’actualiser et d’approuver les chartes des bureaux de contrôle interne.....	11
D. Nécessité de renforcer les politiques et les documents d’orientation relatifs aux enquêtes .....	12
III. Les modalités d’organisation de la fonction d’enquête restent caractérisées par la fragmentation .....	15
A. Cadre organisationnel de la fonction d’enquête.....	15
B. Justification du regroupement des responsabilités en matière d’enquête et modalités de base de ce regroupement.....	16
C. Multiplicité des dispositifs de signalement de manquements et absence de dispositif central d’enregistrement des allégations .....	17
D. Fragmentation des responsabilités en matière d’enquête dans certaines entités .....	19
E. Entités des Nations Unies qui rencontrent des difficultés particulières, telles que l’absence de capacités et de compétences propres en matière de contrôle interne .....	32
F. Professionnalisation de la fonction d’enquête .....	34
G. Mandat du Corps commun d’inspection en matière d’enquête.....	35
IV. L’indépendance de la fonction d’enquête doit encore être renforcée.....	37
A. L’indépendance en tant que condition préalable indispensable à la bonne exécution du mandat de la fonction .....	37
B. Évaluation du degré d’indépendance de la fonction d’enquête à l’aune de 14 indicateurs...	40
C. L’indépendance budgétaire et opérationnelle de la fonction reste insuffisante .....	48
D. Aucune procédure d’enquête satisfaisante en cas d’allégations de manquements visant les chefs de secrétariat n’a encore été mise en place dans les institutions spécialisées .....	49
E. Traitement des allégations de manquements visant le personnel des bureaux de contrôle interne, y compris leurs chefs.....	53

V.	Nouvelles exigences et nouveaux défis .....	55
A.	Capacités d'enquête, nombre de dossiers à traiter et ressources destinées aux enquêtes.....	55
B.	Les capacités d'enquête et les ressources destinées aux enquêtes ne suivent pas la croissance de la demande dans la plupart des entités .....	61
C.	Difficultés soulevées par les enquêtes ouvertes sur des plaintes pour harcèlement sexuel et exploitation et atteintes sexuelles.....	69
D.	Croissance des exigences des États Membres et des donateurs en matière d'informations relatives aux enquêtes .....	72
VI.	Possibilités de renforcement de la coopération et de la cohérence interentités .....	74
A.	La coopération comme moyen de renforcer la cohérence.....	74
B.	Mise à contribution des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies .....	75
C.	Enquêtes conjointes, coordonnées et menées en parallèle .....	77
D.	À propos de la création d'une unité d'enquête unique à l'échelle du système.....	79
VII.	Autres questions .....	81
A.	Règles de preuve dans les procédures de recours .....	81
B.	Enquêtes proactives et enseignements tirés de l'expérience.....	83
C.	Suggestions des entités pour le renforcement de la fonction d'enquête.....	83
D.	Pratiques d'autres organisations internationales .....	84
Annexes		
I.	Cadre organisationnel de la fonction d'enquête .....	85
II.	Textes portant autorisation de la fonction d'enquête.....	88
III.	Autres fonctions ou organes chargés de conduire des enquêtes .....	98
IV.	Chartes de contrôle.....	101
V.	Rôle des comités d'audit et de contrôle en matière d'enquête .....	105
VI.	Première partie. Indépendance du chef du bureau de contrôle interne .....	107
	Deuxième partie. Indépendance du chef du bureau de contrôle interne .....	114
VII.	Traitement des signalements de manquements présumés .....	118
VIII.	Délais d'enquête et nombre de dossiers par enquêteur.....	123
IX.	Traitement des allégations de manquements visant le chef de secrétariat.....	127
X.	Traitement des allégations de manquements visant les chefs et le personnel des bureaux de contrôle interne .....	135
XI.	Première partie. Ressources allouées à la fonction d'enquête (au 31 décembre 2017) .....	144
	Deuxième partie. Ressources allouées à la fonction d'enquête (au 31 décembre 2018) .....	147
XII.	Pratiques d'autres organisations internationales .....	150
XIII.	Vue d'ensemble des mesures que les entités participantes sont appelées à prendre conformément aux recommandations du Corps commun d'inspection.....	154

## Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
BIT	Bureau international du Travail
CCI	Centre du commerce international
CCI	Corps commun d'inspection
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CICR	Comité international de la Croix-Rouge
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

## Index

Entité	Numéro de paragraphe
Secrétariat de l'ONU	34, 40, 50, 60, 84, 97, 118, 153, 154, 210, 269, 280, 295, 315, 362
CNUCED	18, 60, 91, 175, 253, 362
PNUE	18, 60, 91, 175, 253, 362
ONU-Habitat	18, 60, 91, 175, 253, 362
ONUDC	18, 60, 91, 175, 253, 362
PNUD	40, 47, 52, 55, 69, 176, 177, 184, 191, 231, 244, 256, 258, 268, 269, 275, 276, 278, 279, 280, 283, 287, 324, 341, 342, 362, 370
FNUAP	40, 47, 69, 175, 176, 183, 184, 191, 231, 244, 256, 258, 268, 269, 275, 276, 278, 279, 280, 283, 287, 324, 341, 342, 362, 370
HCR	40, 47, 55, 168, 169, 172, 175, 176, 191, 193, 194, 195, 231, 245, 246, 258, 261, 263, 268, 270, 274, 278, 279, 286, 287, 291, 309, 362, 370, 372
UNICEF	47, 50, 69, 175, 176, 191, 198, 268, 269, 275, 277, 278, 279, 282, 283, 287, 309, 362
UNOPS	18, 40, 50, 80, 106, 111, 112, 175, 176, 191, 197, 231, 261, 278, 279, 283, 342, 362
UNRWA	47, 50, 69, 80, 106, 107, 109, 110, 112, 175, 176, 183, 191, 241, 244, 254, 256, 258, 277, 278, 279, 280, 283, 362
ONU-Femmes	47, 58, 59, 147, 155, 175, 191, 196, 275, 362
PAM	18, 47, 48, 166, 169, 175, 176, 191, 198, 204, 215, 245, 256, 261, 264, 278, 279, 282, 283, 286, 287, 324, 342, 362, 370
CCI	18, 60, 91, 175, 253, 362
ONUSIDA	17, 18, 58, 59, 69, 155, 175, 186, 191, 253, 362
FAO	167, 170, 175, 176, 184, 191, 215, 231, 244, 261, 268, 278, 279, 280, 283, 287, 362, 370
AIEA	14, 17, 18, 58, 78, 167, 168, 175, 176, 191, 233, 256, 275, 278, 279, 283, 309, 342, 362
OACI	47, 48, 50, 51, 58, 59, 78, 113, 117, 118, 147, 155, 167, 175, 176, 188, 194, 195, 198, 253, 277, 362
OIT	23, 40, 48, 69, 78, 80, 113, 115, 116, 167, 170, 175, 176, 183, 184, 191, 194, 231, 241, 244, 256, 258, 270, 275, 278, 279, 280, 282, 283, 336, 362, 363, 364, 365, 366, 367
OMI	17, 48, 78, 80, 113, 119, 141, 146, 175, 176, 180, 181, 186, 191, 216, 231, 275, 277, 283, 362
UIT	17, 59, 78, 80, 113, 120, 121, 122, 123, 127, 141, 145, 170, 175, 176, 183, 184, 188, 191, 194, 216, 217, 233, 253, 277, 283, 362
UNESCO	69, 167, 170, 175, 176, 183, 184, 191, 231, 244, 261, 265, 270, 278, 279, 283, 342, 362, 370
ONUDI	47, 50, 170, 175, 176, 183, 184, 191, 194, 196, 197, 198, 216, 218, 231, 244, 256, 275, 278, 279, 283, 362

---

OMT	17, 50, 51, 58, 59, 80, 113, 130, 131, 132, 133, 134, 145, 155, 175, 191, 253, 277, 362
UPU	17, 48, 50, 51, 58, 59, 80, 113, 130, 135, 136, 139, 145, 155, 175, 188, 191, 219, 253, 275, 277, 362
OMS	40, 47, 59, 80, 113, 124, 167, 170, 175, 176, 183, 184, 186, 191, 193, 195, 196, 231, 233, 253, 256, 258, 261, 265, 269, 270, 275, 278, 279, 280, 282, 283, 287, 295, 342, 362
OMPI	40, 47, 48, 52, 78, 80, 113, 125, 127, 167, 170, 175, 176, 180, 183, 184, 196, 220, 231, 244, 246, 256, 269, 275, 277, 278, 279, 280, 283, 362, 370
OMM	17, 47, 78, 80, 113, 126, 141, 146, 167, 170, 172, 176, 183, 191, 194, 221, 233, 275, 277, 283, 362





## I. Introduction : raison d'être de la présente étude de la fonction d'enquête

1. Le Corps commun d'inspection (CCI) a inscrit à son programme de travail pour 2018 et 2019 une étude des progrès accomplis ces dernières années sur la voie du renforcement de la fonction d'enquête dans les entités des Nations Unies. La présente étude est l'un des rapports dans lesquels le CCI traite de questions relatives au contrôle, à l'intégrité et à l'application du principe de responsabilité.

2. **Études antérieures du CCI sur le même sujet :** La présente étude fait suite à l'étude que le Corps commun a consacrée en 2011 à la fonction d'enquête dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2011/7) et à son rapport de 2000 sur le renforcement de la fonction d'investigation dans les organisations du système des Nations Unies (JIU/REP/2000/9). Elle tient compte des conclusions pertinentes d'études ultérieures du CCI, telles que ses rapports sur la fraude (JIU/REP/2016/4), la fonction d'audit (JIU/REP/2016/8) et les politiques relatives à la dénonciation des abus (JIU/REP/2018/4).

3. **Objectif de l'étude :** L'étude a pour objectif d'évaluer les progrès accomplis par les entités des Nations Unies dans le renforcement de leur fonction d'enquête conformément aux recommandations antérieures du CCI et de formuler des recommandations tendant à consolider l'indépendance de la fonction d'enquête de ces entités et à renforcer les moyens dont elles disposent pour exercer cette fonction compte tenu des faits nouveaux, à remédier aux insuffisances relevées et à améliorer la cohérence et la coopération à l'échelle du système dans le domaine des enquêtes.

### A. Contexte

4. **Un environnement en constante évolution pour la fonction d'enquête :** L'importance, le coût et la complexité des activités des Nations Unies ont augmenté depuis les années 1990, ce qui a conduit l'Organisation à compter davantage sur la mise en place de solides mécanismes de contrôle pour garantir l'intégrité et l'application du principe de responsabilité aux niveaux individuel et institutionnel (JIU/REP/2011/7, par. 14). On attend donc de ces entités qu'elles prennent rapidement des mesures pour faire face aux manquements et atténuer les risques réputationnels, financiers et autres qu'ils leur font courir.

5. **Efforts de réforme antérieurs des Nations Unies :** Les allégations de manquements qui ne font pas l'objet d'enquêtes en bonne et due forme ou qui, si leur bien-fondé est établi, ne donnent pas lieu à la prise de mesures disciplinaires proportionnées par l'entité considérée sapent la confiance dans celle-ci, portent atteinte à sa réputation, influent défavorablement sur le milieu de travail et le moral de son personnel, et provoquent un exode des talents<sup>1</sup>. Au vu de ces risques, le Secrétaire général a préconisé des réformes visant à renforcer l'application du principe de responsabilité et l'intégrité au sein du système des Nations Unies, notamment en mettant en place de solides mécanismes permettant d'enquêter, par exemple, sur des allégations de manquements, de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de fraude<sup>2</sup>.

6. **Documents d'orientation antérieurs de l'Assemblée générale :** Dans sa résolution 72/303, l'Assemblée générale s'est félicitée de ce que faisait le Secrétaire général pour instaurer une solide culture de la responsabilité dans l'ensemble du Secrétariat et a souligné qu'un dispositif efficace d'application du principe de responsabilité était essentiel à la bonne gestion de l'Organisation. De plus, dans sa résolution 73/196, l'Assemblée générale a prié instamment le Secrétaire général de continuer de veiller à ce que sa politique de

<sup>1</sup> Sondage mondial du personnel des Nations Unies 2017. Disponible sur le site <https://pages.devex.com/rs/685-KBL-765/images/UN-Secretariat-Survey-Results-February-2018.pdf>.

<sup>2</sup> Voir, entre autres : A/71/729 ; A/73/688 et A/73/688/Corr.1 ; A/74/142 ; CEB/2019/3 ; CEB/2018/2 ; CEB/2019/HLCM/HR/17 et les réunions du Comité permanent interorganisations et de l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies.

tolérance zéro à l'égard des comportements criminels tels que l'exploitation et les atteintes sexuelles, la fraude et la corruption soit connue de tous les fonctionnaires et experts en mission des Nations Unies de tous niveaux, et a prié en outre le Secrétaire général de veiller à l'amélioration de la qualité et de la cohérence des enquêtes des organes compétents de l'Organisation en élaborant des normes d'enquête harmonisées, y compris la vérification des allégations et des informations reçues. C'était réaffirmer l'importance de mettre en place une fonction d'enquête solide, indépendante et dotée de ressources suffisantes.

7. **Persistance des faiblesses relevées dans les rapports relatifs au contrôle antérieurs** : En examinant les problèmes relevés dans les deux rapports que le CCI avait consacrés à la fonction d'enquête, l'auteur de la présente étude a constaté que la situation s'était nettement améliorée depuis, mais qu'un certain nombre d'insuffisances persistaient et de nouveaux problèmes s'étaient fait jour. D'autres rapports du Corps commun relevant de la catégorie de l'application du principe de responsabilité et de l'intégrité, ainsi que des rapports établis par d'autres organes de contrôle et des évaluations externes de qualité ont également relevé des faiblesses qui fragilisent la fonction d'enquête, telles que l'absence d'indépendance, les déficits de ressources et la fragmentation de cette fonction, et ont mis l'accent sur la nécessité de la renforcer encore afin de préserver comme il convient les degrés de responsabilité et d'intégrité attendus des entités des Nations Unies (JIU/REP/2018/4 et JIU/REP/2016/4).

8. **Image négative d'une fonction considérée comme inefficace** : Il existe un autre risque s'agissant de garantir l'application du principe de responsabilité par les entités et leur personnel ainsi que leur intégrité – ce pour quoi la fonction de contrôle interne, et notamment la fonction d'enquête, ont un rôle essentiel à jouer. Ce risque découle des perceptions négatives exprimées, par exemple, dans les sondages du personnel, notamment au sujet d'une impunité présumée des auteurs de manquements – parmi lesquels de hauts fonctionnaires et des cadres dirigeants – qui donnent souvent l'impression d'être irréprochables. De telles perceptions sont préjudiciables, car elles érodent la confiance dans la fonction d'enquête et dans la capacité des entités de prévenir les manquements et d'y faire face, et découragent le personnel de signaler des manquements présumés. De plus, elles nuisent à la réputation des entités concernées, notamment auprès des États Membres, des donateurs, des partenaires et des bénéficiaires.

9. Il importe de souligner que la fonction de contrôle interne, dont fait partie la fonction d'enquête, n'est qu'une composante d'un processus en trois phases visant à sanctionner les manquements, à savoir l'enquête, l'examen juridique et la décision. À l'issue d'une enquête, la fonction d'enquête n'est pas ou n'est que de façon très limitée associée aux mesures ultérieures, l'affaire faisant alors l'objet d'un examen juridique et d'une décision tendant à la prise éventuelle d'une mesure disciplinaire, alors que l'on croit souvent que la fonction d'enquête a la responsabilité de l'ensemble du processus.

10. **Le modèle des trois lignes de maîtrise** : La fonction d'enquête est une composante importante du contrôle interne et, de ce fait, fait partie intégrante du dispositif de contrôle interne d'une entité. En tant que telle, cette fonction relève de la troisième ligne de maîtrise selon le modèle des trois lignes de maîtrise<sup>3</sup>, venant ainsi compléter la première et la deuxième ligne de maîtrise.

11. **Enquête et mesure disciplinaire** : Les enquêtes ont un caractère administratif. Une enquête vise à établir des faits, non à sanctionner. Il s'ensuit que d'autres mesures, telles que les instances disciplinaires, ne sont pas du ressort de la fonction d'enquête. Pour garantir l'indépendance, l'objectivité et l'impartialité de cette fonction, il est essentiel de faire clairement la distinction entre les enquêtes en tant que composante de la fonction de contrôle interne, d'une part, et les mesures disciplinaires en tant que composante de la gestion, d'autre part.

<sup>3</sup> Institut des auditeurs internes, « The Three Lines of Defence in Effective Risk Management and Control », janvier 2013. Le modèle a été proposé pour la première fois par la Fédération des associations européennes de Risk Management et la Confédération européenne des instituts d'audit interne en décembre 2011. En 2014, le CCS a adopté le « Modèle de gestion des risques et de mécanismes de contrôle et de responsabilisation » (CEB/2014/HLCM/FB/3/Rev.1), qui s'est inspiré du modèle des trois lignes de maîtrise de l'Institut des auditeurs internes.

12. **Les États Membres doivent fournir des ressources suffisantes pour l'exercice de la fonction d'enquête** : Comme l'ont indiqué d'autres rapports du CCI (JIU/REP/2006/2 et JIU/REP/2016/4), exercer un contrôle efficace a un coût. Pour faire face à des manquements présumés, notamment en conduisant des enquêtes, il faut disposer d'un niveau approprié de ressources. En tant que principales parties prenantes des entités, les États fournissent les orientations stratégiques et c'est à eux qu'incombe en dernier ressort la responsabilité du contrôle. Il leur appartient donc de définir et de mettre à disposition, en fonction de leur tolérance à l'égard des risques, le niveau global de ressources nécessaire au contrôle. À cet égard, la présente étude vise également à leur fournir une analyse des lacunes pour les aider à déterminer le niveau de ressources nécessaire en principe pour que la fonction d'enquête puisse être correctement exercée.

## B. Objectifs

13. Les objectifs de la présente étude sont les suivants :

- a) Évaluer l'adéquation des dispositifs organisationnels, structurels et opérationnels mis en place pour assurer la fonction d'enquête, à la lumière des progrès accomplis depuis le rapport de 2011 ;
- b) Recenser les lacunes et les difficultés et faire des recommandations s'il y a lieu, en s'appuyant sur l'évaluation susvisée et en tenant compte des tendances, exigences et difficultés nouvelles en matière d'enquêtes ;
- c) Mettre en évidence les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience de l'ensemble du système des Nations Unies, et étudier les possibilités d'amélioration de la coopération, de l'échange d'informations et de la coordination des fonctions d'enquête des entités des Nations Unies.

## C. Champ et limitations

14. **L'étude a porté sur l'ensemble des entités participantes du CCI** : La présente étude a été réalisée à l'échelle du système et concerne les 28 entités participantes du Corps commun, à savoir le Secrétariat de l'ONU ; ses départements et bureaux ; les fonds et programmes des Nations Unies ; les autres organes et entités des Nations Unies ; les institutions spécialisées des Nations Unies, et l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA). En se fondant sur les conclusions des rapports du CCI de 2000 et 2011 sur la fonction d'enquête, la présente étude a cherché à évaluer les progrès accomplis depuis en examinant un certain nombre de facteurs jugés déterminants pour la qualité de la fonction d'enquête.

15. **L'étude a porté sur l'ensemble des dispositifs intéressant la fonction** : La présente étude a pour objet la fonction d'enquête interne, qui, dans la majorité des entités, relève des bureaux de contrôle interne<sup>4</sup>. L'adéquation des dispositifs organisationnels, structurels et opérationnels mis en place pour assurer la fonction d'enquête a été examinée, en mettant l'accent sur les insuffisances et les défaillances mises en évidence dans des rapports antérieurs, en particulier le niveau d'indépendance de la fonction ; la persistance de la fragmentation de la responsabilité des enquêtes, laquelle, dans certaines entités, est partagée entre différents bureaux et fonctions ; le degré de professionnalisation de la fonction ; les ressources et les moyens (humains et financiers) mis à sa disposition ; son *modus operandi* (enregistrement, évaluation préliminaire des allégations, gestion des cas et suivi), et le cadre correspondant. L'objectif consiste à faire le bilan de l'état actuel de la fonction d'enquête dans les entités des Nations Unies et à recenser les domaines dans lesquels des améliorations seraient possibles en formulant, le cas échéant, des recommandations.

<sup>4</sup> Il convient de noter que les bureaux de contrôle interne peuvent avoir des mandats différents selon les entités. Ce mandat inclut, pour certaines, l'audit, l'évaluation, l'enquête et l'inspection, mais n'englobe, pour d'autres, que l'audit et l'enquête, les évaluations étant effectuées par un bureau distinct.

16. **Domaines non couverts par l'étude :** Il convient de noter que l'on ne trouvera pas dans la présente étude d'examen approfondi des aspects techniques des enquêtes (comme, par exemple, les questions techniques relatives à la collecte de preuves, aux entretiens et aux dépositions des personnes faisant l'objet des enquêtes, des plaignants, des témoins et des victimes, ou aux techniques d'analyse scientifique). Elle ne porte non plus sur d'autres types d'« activités d'enquête » telles que les enquêtes menées dans le cadre des fonctions de gestion des ressources humaines (par exemple, la vérification des références et les demandes de précisions à ce sujet), les évaluations préliminaires effectuées par des déontologues dans le contexte des affaires de protection contre les représailles et les allégations de violation des droits humains et les enquêtes demandées par le Conseil de sécurité de l'ONU et celles qui sont menées dans ce contexte.

17. **Difficultés particulières que rencontrent différentes entités des Nations Unies :** Aux fins de la présente étude, et compte tenu des différences de mandat, de taille et de financement des entités<sup>5</sup>, une distinction est faite entre le Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux, et les fonds et programmes des Nations Unies, d'une part, et les institutions spécialisées des Nations Unies, l'AIEA et les autres entités et organes des Nations Unies, tels que le Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), d'autre part. Une attention particulière a été accordée aux difficultés rencontrées par certaines institutions spécialisées, telles que l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Union internationale des télécommunications (UIT), l'Organisation météorologique mondiale (OMM), l'Union postale universelle (UPU) et l'Organisation mondiale du tourisme (OMT). Les cas où les recommandations ne s'appliquent pas à toutes les entités ayant participé à l'étude ont été clairement indiqués. Les conclusions de l'étude ont confirmé la validité de ce regroupement, puisque les entités faisant partie d'un groupe donné présentent des éléments communs en ce qui concerne la fonction d'enquête et les aspects connexes.

18. **Quatre catégories différentes d'entités :** Au vu de ce qui précède, les entités participantes ont été classées selon les catégories ci-après aux fins de la présente étude. La première catégorie, établie compte tenu de la circulaire du Secrétaire général sur l'organisation du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (ST/SGB/2015/3, comprend le Secrétariat de l'ONU, ses départements et bureaux, tels que les entités participantes du CCI suivantes : la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC). La deuxième catégorie regroupe les fonds et programmes des Nations Unies, notamment le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) et le Programme alimentaire mondial (PAM). La troisième catégorie est faite de deux entités : a) le Centre du commerce international (CCI), tenu conjointement par l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation mondiale du commerce (OMC) ; et b) ONUSIDA, programme coparrainé par 11 entités des Nations Unies. La quatrième et dernière catégorie est celle des institutions spécialisées des Nations Unies et de l'AIEA. Le regroupement des entités a également été conçu pour faciliter l'utilisation de la présente étude aussi bien par les entités que par les États Membres.

19. **Analyse comparative du CCI menée en dehors du système des Nations Unies :** Aux fins de comparaison, les responsables concernés de huit organisations internationales non participantes ont été consultés. Ces organisations sont les suivantes : la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; l'Alliance GAVI ; le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme ; le Comité international de la Croix-Rouge (CICR) ; la Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge ; le Fonds international de développement agricole (FIDA) ; l'Organisation internationale pour les migrations, et l'OMC.

<sup>5</sup> La présente étude ne vise pas à proposer un modèle unique.

## D. Méthodologie

20. **Période couverte et méthodes d'examen :** L'étude a été réalisée entre septembre 2018 et décembre 2019 à l'échelle du système. Conformément aux normes, règles et directives du CCI et à ses procédures de travail internes, la méthode suivie pour établir le présent rapport a consisté à réaliser une étude approfondie sur dossier, puis à procéder à une analyse fouillée des politiques et procédures relatives aux manquements et aux enquêtes, telles que les politiques de lutte contre la fraude, la corruption et le harcèlement (notamment le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles) ; les chartes de contrôle ; les directives, procédures et consignes permanentes en matière d'enquête ; les rapports d'activité annuels des fonctions de contrôle interne et des comités consultatifs de contrôle ou d'audit, et les autres rapports pertinents, tels que les évaluations externes de la qualité des fonctions d'enquête et les rapports d'audit externe. De plus, les données tirées des documents et d'autres informations reçus et collectés ont été analysées en détail.

21. **Sources de données utilisées :** Ces données ont été constituées, entre autres, par les réponses aux questionnaires adressés aux entités, les notes d'entretien, les évaluations externes des fonctions d'enquête lorsqu'elles étaient disponibles, les décisions et la documentation pertinentes des organes délibérants des entités, les rapports des auditeurs externes, les rapports pertinents du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), les rapports du CCI sur la question, les documents de la Conférence des enquêteurs internationaux et des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies, ainsi que les informations fournies par les entités participantes du CCI dans le système de suivi en ligne du Corps commun. Les données ont fait l'objet d'une analyse quantitative et qualitative, et il a été procédé à la triangulation et à la validation des informations obtenues.

22. **Entretiens fondés sur un questionnaire du CCI :** Les 28 entités participantes du CCI ont répondu au questionnaire que celui-ci leur avait adressé ainsi qu'à d'autres demandes d'informations. De plus, des entretiens ont été menés dans le cadre de l'étude avec environ 220 membres de 21 entités participantes du CCI. Des demandes de précisions ont été adressées par écrit aux sept autres entités participantes du CCI et des informations ont été communiquées à ce dernier. Le Corps commun a tenu des réunions *in situ* avec des membres des entités ayant leur siège à Genève, New York, Rome et Vienne. Des réunions par téléconférence ont été menées dans les cas où les réunions *in situ* n'étaient pas possibles et pour des raisons de coût et des raisons environnementales. Dans toutes ces entités, des entretiens ont eu lieu avec des membres des bureaux ou fonctions – lorsqu'ils existaient – suivants : le bureau d'audit et de contrôle internes et la fonction d'enquête ; le Bureau exécutif ou le chef de cabinet ; le Service juridique ; le Bureau de gestion des ressources humaines ; le Bureau de la déontologie ; le Bureau du médiateur, et les représentants du personnel.

23. **Participation à des réunions :** L'Inspectrice a également rencontré : le Groupe des auditeurs externes ; les greffiers du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, du Tribunal d'appel des Nations Unies et du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail (OIT) ; des représentants du Bureau de l'aide juridique au personnel ; des membres du réseau « Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies » ; le président de l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies et le président du Sous-groupe chargé de renforcer les capacités d'investigation et d'améliorer les enquêtes sur le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies, et les présidents des comités consultatifs pour les questions d'audit et de contrôle des entités. Par ailleurs, l'Inspectrice a participé aux dix-neuvième et vingtième Conférences des enquêteurs internationaux, ce qui lui a permis de recueillir d'autres informations et de mener d'autres entretiens. L'ensemble des informations et vues recueillies au moyen des réponses au questionnaire et des entretiens ont été exploitées dans le respect de la confidentialité qui caractérise le CCI.

24. **Examen collégial interne :** Un processus d'examen collégial interne (appel au « jugement collectif ») a permis d'obtenir les vues de tous les Inspecteurs du Corps commun sur le projet de rapport, qui a été ensuite diffusé auprès des entités concernées pour qu'elles puissent corriger toute erreur factuelle et formuler des observations sur les constatations, les conclusions et les recommandations qu'il contenait.

25. **Tableau présentant les mesures de suivi :** Pour faciliter le traitement du rapport et la mise en œuvre des recommandations qui y figurent, ainsi que leur suivi, on trouvera à l'annexe XIII au présent rapport un tableau indiquant si le rapport est présenté à l'organe délibérant ou au chef de secrétariat des entités concernées pour suite à donner ou pour information.

26. **Remerciements :** L'Inspectrice remercie sincèrement tous les représentants des entités des Nations Unies et ceux des autres organisations et entités qui ont apporté leur concours dans l'établissement du présent rapport, et en particulier ceux qui ont participé aux entretiens et répondu au questionnaire et qui l'ont si volontiers fait profiter de leurs connaissances et de leur compétence.

## E. Principaux termes

27. Les termes ci-après sont employés tout au long de l'étude :

- Le **dispositif central d'enregistrement** est un organe central, généralement la fonction d'enquête, auquel il incombe de centraliser et d'enregistrer et stocker toutes les plaintes pour manquements, notamment les allégations reçues par l'entremise des divers dispositifs de signalement ;
- L'**évaluation préliminaire** (ou **triage**) a lieu après la réception des allégations. En règle générale, l'entité de contrôle interne ou fonction d'enquête apprécie si les allégations s'accompagnent d'indices suffisants ou dignes de foi, justifiant l'ouverture d'une enquête approfondie ou officielle. Bien des affaires prennent fin ou sont classées à l'issue de l'évaluation préliminaire si les constatations donnent à penser qu'il n'y a pas matière à poursuivre les investigations (JIU/REP/2011/7, par. 10). La dénonciation de mesures de représailles, qui relèvent de l'autorité de la fonction de déontologie, est un cas particulier ;
- L'**enquête** s'entend d'une procédure analytique fondée sur le droit qui vise à recueillir des renseignements afin de déterminer si une irrégularité a été commise et quelles sont la ou les personnes ou entités responsables<sup>6</sup>. Le paragraphe 2 des « Principes généraux » des Lignes directrices uniformes en matière d'enquête qui s'appliquent à toutes les enquêtes menées dans le secteur public international<sup>7</sup> prévoit que l'objet de l'enquête est d'examiner les allégations de corruption ou de pratiques frauduleuses telles que définies par chaque entité, notamment en ce qui concerne les projets qu'elle finance, et les manquements imputés aux membres de son personnel, et d'établir la véracité de ces allégations. Les entités des Nations Unies ont défini les enquêtes comme des activités administratives d'établissement des faits (voir JIU/REP/2011/7, par. 8) ;
- L'**instance disciplinaire** fait suite à la procédure d'enquête lorsque les manquements sont le fait de membres du personnel d'une entité. Des mesures disciplinaires peuvent être imposées par le chef de secrétariat de l'entité considérée ou le titulaire d'une délégation de pouvoir (par exemple le directeur des ressources humaines),

<sup>6</sup> Lignes directrices uniformes en matière d'enquête, adoptées lors de la quatrième Conférence des enquêteurs internationaux, Bruxelles (Belgique) 2003, p. 3. Il convient de noter que la définition de l'enquête varie d'une entité à l'autre, mais reprend généralement les éléments communs de la définition susvisée établie par la Conférence des enquêteurs internationaux.

<sup>7</sup> Conformément à la recommandation 1 figurant dans le document JIU/REP/2000/9 sur l'élaboration et l'adoption d'un ensemble commun de règles et de procédures applicables à la conduite des investigations dans les organismes des Nations Unies, la quatrième Conférence des enquêteurs internationaux a adopté en 2003 les Lignes directrices uniformes en matière d'enquête, qui ont été révisées par la dixième Conférence des enquêteurs internationaux en 2009.

conformément au Statut et Règlement du personnel de l'entité et aux autres politiques pertinentes. En se fondant sur les éléments de preuve présentés, le titulaire de la délégation de pouvoir détermine si l'affaire doit donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire. Celle-ci ne peut être introduite contre un fonctionnaire que si l'intéressé a été informé par écrit de ce qui lui est reproché et du fait qu'il a le droit de faire appel à un conseil pour assurer sa défense, et s'il lui a été offert une possibilité raisonnable de répondre aux allégations. On voit que l'enquête tient une place fondamentale dans l'ensemble du processus et est essentielle pour l'entité, le fonctionnaire concerné et la ou les personnes lésées s'agissant de garantir l'efficacité de la justice interne. Toutefois, il n'incombe pas à la fonction d'enquête de décider d'engager une procédure disciplinaire ou de prendre une mesure administrative corrective comme suite à ses rapports et recommandations<sup>8</sup>.

28. Les définitions qui suivent tirent leur origine des Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne établies par l'Institut des auditeurs internes<sup>9</sup>. En l'absence d'autres normes, l'Inspectrice a considéré que les définitions de l'indépendance et de l'objectivité données par l'Institut étaient applicables aux bureaux de contrôle interne ou fonctions d'enquête des entités des Nations Unies.

- L'**indépendance** est définie comme l'absence de subordination à des conditions qui menacent la capacité de l'activité d'audit interne ou du responsable de l'audit d'accomplir l'activité d'audit interne d'une manière objective<sup>10</sup> ;
- L'**objectivité** s'entend d'une attitude mentale dépourvue de parti pris qui permet aux auditeurs internes d'exécuter des contrats d'une manière qui leur donne confiance dans le produit de leur travail et qui évite tout compromis sur la qualité. L'objectivité exige des auditeurs internes que leur jugement sur les questions d'audit ne s'efface pas devant celui d'autrui. Les menaces pesant sur l'objectivité doivent être gérées au niveau de chaque auditeur et de son contrat, ainsi qu'aux niveaux fonctionnel et institutionnel<sup>11</sup>. Une autre norme définit l'« objectivité individuelle » comme suit : « Les auditeurs internes doivent avoir une attitude faite d'impartialité et d'objectivité, et éviter tout conflit d'intérêts. »<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> Adapté du Manuel de la Section des investigations du Bureau des services de contrôle interne (BSCI), p. 7.

<sup>9</sup> Institut des auditeurs internes, Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne, octobre 2016, entrées en vigueur en janvier 2017.

<sup>10</sup> À la lumière de la définition énoncée dans JIU/REP/2010/5, par. 33, qui indique également ce qui suit : « Il faut noter que la question de l'indépendance est encore plus délicate dans le domaine des investigations. ».

<sup>11</sup> Institut des auditeurs internes, Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne, octobre 2016, entrées en vigueur en janvier 2017.

<sup>12</sup> Ibid.

## II. La fonction d'enquête dans le contexte de l'intégrité et de l'application du principe de responsabilité

29. **Intégrité et application du principe de responsabilité :** Les entités des Nations Unies attendent de leur personnel qu'il fasse preuve des plus hautes qualités d'intégrité dans tout ce qui a trait à ses fonctions et aux intérêts des Nations Unies<sup>13</sup>. À cette fin, la plupart des entités ont mis en place le cadre d'un dispositif d'application du principe de responsabilité afin de renforcer la culture de responsabilité, d'intégrité et de transparence. La fonction d'enquête s'acquitte des responsabilités qui lui ont été confiées dans ce cadre, dont elle est un élément essentiel.

30. **Application du principe de responsabilité et systèmes de contrôle interne :** L'un des principaux éléments d'un dispositif d'application du principe de responsabilité est constitué par des systèmes de contrôle interne adéquats, à savoir, notamment, un cadre de lutte contre la fraude et la corruption, la déontologie et la discipline, et les procédures formelle et non formelle du système d'administration de la justice, sur lesquels une entité puisse s'appuyer pour garantir l'intégrité et la responsabilité individuelles et institutionnelles, ainsi que le bon fonctionnement de la fonction d'enquête.

### A. La fonction d'enquête en tant qu'élément essentiel des dispositifs d'application du principe de responsabilité des entités

31. **Dispositifs d'application du principe de responsabilité :** Dans son rapport sur les dispositifs d'application du principe de responsabilité dans les organismes des Nations Unies (JIU/REP/2011/5, par. 19 et 20), le CCI définit ces dispositifs comme l'attachement global d'une entité aux normes, procédures et mécanismes destinés à la rendre comptable de sa gestion. Un tel dispositif concrétise l'attachement à la gestion axée sur les résultats et à une gestion qui tienne compte des risques, ainsi qu'aux valeurs et à une culture communes de l'intégrité et de la transparence. Les trois éléments essentiels d'un solide dispositif d'application du principe de responsabilité sont les suivants : a) le pacte politique avec les États Membres ; b) les contrôles internes ; et c) les mécanismes de recours effectif.

32. Dans sa résolution 64/259, l'Assemblée générale définit le principe de responsabilité comme étant le principe selon lequel le Secrétariat et ses fonctionnaires doivent répondre de toutes les décisions et mesures prises et respecter leurs engagements, sans réserve ni exception. En se dotant de dispositifs d'application du principe de responsabilité, les entités se sont globalement engagées à respecter les normes, procédures et mécanismes destinés à les rendre comptables de leur gestion.

33. Le graphique ci-après, qui montre ce qu'il en est au Secrétariat de l'ONU, est un exemple de la manière dont la fonction d'enquête s'insère dans le dispositif d'application du principe de responsabilité des entités. Les autres entités des Nations Unies ont mis en place des cadres analogues.

<sup>13</sup> Commission de la fonction publique internationale, Normes de conduite de la fonction publique internationale, 2013.



Figure I  
Dispositif d'application du principe de responsabilité au Secrétariat de l'ONU



Source : A/73/688 et A/73/688/Corr.1.

\* Organes de contrôle externe qui fournissent une assurance indépendante à l'Assemblée générale.

34. **Éléments fondamentaux de l'application du principe de responsabilité :** Comme le montre la figure ci-dessus, le dispositif d'application du principe de responsabilité du Secrétariat de l'ONU est placé sous l'égide de la Charte des Nations Unies. Les normes déontologiques et l'intégrité sont d'autres éléments fondamentaux, complétés par le Bureau de la déontologie, les règles et règlements définissant les normes déontologiques, les politiques en matière de conflit d'intérêts, les dispositifs de transparence financière, la protection contre les représailles et la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

35. **Une responsabilité partagée :** La direction générale et les organes délibérants partagent ainsi la responsabilité d'entretenir ce dispositif, notamment en adoptant les politiques et procédures nécessaires, en les révisant et en les actualisant s'il y a lieu, et en mettant à disposition les ressources nécessaires à leur mise en œuvre.

36. **Principes fondamentaux de l'application du principe de responsabilité :** L'importance des principes d'intégrité et de responsabilité et des dispositifs d'application du principe de responsabilité correspondants fait qu'il s'impose de les garantir et de les préserver dans chaque entité, indépendamment de sa mission, de son implantation géographique ou de sa taille en termes de ressources financières et d'effectifs. L'intégrité et la responsabilité ne sont pas à sens unique. En effet, elles ne constituent pas une obligation seulement pour le personnel, puisque les entités ont la même obligation à l'égard de leur personnel, des États Membres et d'autres parties prenantes. Étant donné que les entités sont principalement financées sur fonds publics, les contribuables et les donateurs qui apportent ces fonds doivent recevoir des assurances suffisantes concernant la mise en place du système en question.

## B. Cadre réglementaire des enquêtes

37. **Progrès accomplis depuis 2011 :** La fonction d'enquête opère sur la base des indications que lui fournit le cadre stratégique général de l'entité. Le dispositif général d'application du principe de responsabilité d'une entité comprend les principales politiques de cette dernière, notamment les règles et règlements qui définissent les normes déontologiques telles que le code de déontologie ; le Statut et Règlement du personnel, ainsi que les politiques relatives aux conflits d'intérêts, de lutte contre la fraude et la corruption, de protection contre les représailles et de protection des dénonciateurs d'abus, et de prévention du harcèlement, notamment le harcèlement sexuel, et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. L'étude a permis de constater que, dans l'ensemble, les entités ont considérablement progressé dans le renforcement de leur cadre stratégique général depuis l'étude réalisée en 2011.

38. **Sources d'information et de conseils plus spécifiques :** Le cadre stratégique général est complété par des politiques et des procédures concernant plus spécialement les enquêtes. Les indications relatives aux enquêtes figurent dans les politiques, chartes et textes administratifs tels que les chartes de contrôle interne, les directives en matière d'enquête, les manuels et les consignes permanentes concernant, par exemple, l'enregistrement ou les évaluations préliminaires. Le mandat des comités d'audit et de contrôle est un autre élément de ce cadre réglementaire. Toutefois, la situation est différente selon les entités, qui doivent apporter de nouvelles améliorations.

39. **Les politiques pertinentes doivent être régulièrement actualisées et harmonisées :** dans la plupart des entités, les principales politiques, telles que les codes de déontologie et les politiques de lutte contre la fraude, la corruption, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, la discrimination, l'abus d'autorité, la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, et la protection contre les représailles, sont en place, encore que dans quelques entités, ces politiques soient entrées en vigueur à des moments différents, depuis dix à quinze ans pour certaines d'entre elles. Le risque inhérent lié aux politiques et autres documents élaborés dans des années différentes est que leur portée et leur contenu ne correspondent pas toujours au contenu des politiques plus récentes ou nouvelles. L'actualisation est donc un aspect dont il faut tenir compte.

40. Par exemple, le Secrétariat de l'ONU a actualisé son cadre stratégique en promulguant une instruction administrative concernant la conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire (ST/AI/2017/1) et des circulaires du Secrétaire général concernant la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2017/2/Rev.1) et la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité (ST/SGB/2019/8), et en adoptant en 2016 le dispositif de lutte contre la fraude et la corruption du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (ST/IC/2016/25). On constate que plusieurs autres entités, comme le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), l'UNOPS, le Bureau international du Travail (BIT) et l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) ont, à des degrés divers, mis à jour et amélioré leurs directives.

41. **Lacunes des cadres réglementaires :** L'examen d'un échantillon de politiques pertinentes a permis au CCI de repérer un certain nombre d'incompatibilités en ce qui concerne le contenu et la portée du cadre stratégique. Par exemple, le mandat de la fonction d'enquête d'une entité couvre les fonctionnaires et les non-fonctionnaires, alors que les politiques et les orientations relatives aux enquêtes ne font référence qu'aux fonctionnaires. Dans une autre entité, un groupe mixte d'examen des plaintes a été supprimé, mais les directives s'y rapportant n'ont pas été révisées en conséquence<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> Sur la base d'un examen de certains exemples recensés au Secrétariat de l'ONU, à l'UIT, à l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), à l'UPU et à l'OMM.

42. **Risques associés :** Les hiatus et les incohérences, voire parfois les contradictions, relevés dans le contenu du cadre réglementaire créent un certain nombre de risques et sont source de confusion si certaines directives ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires et si l'on ne voit pas bien comment et par quels instruments les non-fonctionnaires sont pris en compte, à qui les allégations doivent être signalées et par qui, et en vertu de quelles politiques et procédures elles doivent être traitées. Surtout, ces incohérences peuvent avoir un impact sur les mesures à prendre après l'enquête. Si des recours sont formés contre les allégations, la cohérence peut devenir une question déterminante sous le regard inquisiteur des tribunaux administratifs, dans la mesure où toute ambiguïté peut aboutir à un non-lieu.

43. En conséquence, l'Inspectrice juge important que, lorsque les entités révisent des politiques, règles, règlements et procédures relatifs aux manquements et aux éventuelles enquêtes correspondantes, les autres instruments existants soient également révisés et, s'il y a lieu, actualisés afin de garantir l'absence de contradictions et la cohérence du cadre réglementaire.

44. L'annexe II donne, pour chaque entité, un aperçu de ce cadre ainsi que des diverses politiques, règles et procédures relatives aux enquêtes, y compris les dates d'établissement ou de dernière mise à jour des politiques correspondantes. Toutefois, vu le grand nombre d'entités concernées et la prolifération des documents directifs et d'orientation établis par chacune d'entre elles, cette annexe est présentée à titre indicatif et ne vise pas l'exhaustivité.

### C. Nécessité d'actualiser et d'approuver les chartes des bureaux de contrôle interne

45. **Résultats de l'analyse des chartes de supervision interne effectuée par le CCI :** Toutes les entités ont adopté une charte de supervision interne. La plupart d'entre elles ont également actualisé leur charte depuis 2011. De plus, dans quelques entités, la charte de supervision interne est approuvée par l'organe délibérant de l'entité. Le mandat et les responsabilités de la fonction d'enquête incorporée dans les bureaux de contrôle interne sont généralement exposés dans les chartes de supervision interne, qui énoncent les dispositions fondamentales concernant l'indépendance de ces bureaux. La présente étude a regardé si les chartes de supervision interne : a) contiennent une disposition relative aux enquêtes ; b) doivent être approuvées par l'organe délibérant des entités ; et c) contiennent une disposition concernant leur révision et actualisation régulières. Pour d'autres renseignements, on se reportera à l'annexe IV.

46. **Toutes les entités disposent d'une charte qui consigne le mandat d'enquête :** L'étude a permis de confirmer que toutes les entités ont adopté une charte de supervision interne et que toutes les chartes contiennent une disposition relative au mandat d'enquête de la fonction de contrôle interne. En ce qui concerne le Secrétariat de l'ONU, les dispositions régissant le contrôle, et notamment les enquêtes, sont énoncées dans la résolution 48/218 B du 12 août 1994 de l'Assemblée générale et la circulaire du Secrétaire général sur la création du Bureau des services de contrôle interne (ST/SGB/273). La révision et l'actualisation régulières sont prévues au paragraphe 13 du dispositif de la résolution susmentionnée.

47. **Ces chartes sont peu nombreuses à prévoir une mise à jour régulière :** L'Inspectrice a constaté que les chartes de la plupart des entités ne contiennent pas de dispositions relatives à une révision et, s'il y a lieu, à une mise à jour régulières. Font exception celles du FNUAP, du PNUD, du HCR<sup>15</sup>, de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), du PAM, de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), de l'OMS, de l'OMPI et de l'OMM. Il s'ensuit que la plupart des autres entités n'ont pas actualisé leur charte au cours des années récentes, principalement depuis 2015 et 2016, et, dans le cas du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA), depuis 2012. L'étude a permis de

<sup>15</sup> En décembre 2019, le HCR a publié un document directif sur le contrôle indépendant qui a remplacé la charte antérieure, ainsi qu'une instruction administrative sur la conduite des enquêtes. Les deux documents prévoient une mise à jour régulière.

confirmer que toutes ces chartes ont besoin d'être révisées et, pour la plupart, d'être mises à jour pour diverses raisons, en particulier pour tenir compte des faits nouveaux et des modifications apportées aux pratiques.

48. **La plupart des chartes ne requièrent pas l'approbation de l'organe délibérant :** La majorité des entités ne prévoient pas l'approbation de la charte de supervision interne par l'organe délibérant. Cette approbation n'est prévue que dans le cas des entités suivantes : OACI<sup>16</sup>, BIT, OMI, UPU, OMPI et PAM. Or, la participation et le rôle décisionnaire des organes délibérants en ce qui concerne les chartes de supervision interne sont importants pour garantir l'indépendance du bureau de contrôle interne ou de la fonction d'enquête<sup>17</sup>. Toutes les chartes de supervision interne devraient donc contenir une disposition prévoyant l'approbation par les organes délibérants.

49. L'application de la recommandation ci-après devrait améliorer la transparence et le respect du principe de responsabilité, et renforcer le cadre réglementaire des entités en matière d'enquêtes.

#### **Recommandation 1**

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies devraient demander que leurs entités, si elles ne l'ont pas encore fait, insèrent dans leurs chartes de supervision interne une clause de révision périodique et d'actualisation s'il y a lieu, ainsi qu'une obligation de faire approuver cette actualisation par les organes délibérants. Les chartes actualisées devraient être présentées aux organes délibérants pour adoption d'ici à la fin de 2021.**

### **D. Nécessité de renforcer les politiques et les documents d'orientation relatifs aux enquêtes**

50. **Qualité inégale des directives et manuels relatifs aux enquêtes existants :** À l'exception de l'OACI, de l'UPU et de l'OMT, toutes les entités ont élaboré et adopté des directives ou manuels relatifs aux enquêtes en se fondant sur les principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête approuvés par la Conférence des enquêteurs internationaux, qui remontent à 2009. Toutefois, toutes les entités n'ont pas actualisé périodiquement ces directives ou ces manuels et n'ont pas élaboré des notes d'orientation ou des consignes permanentes relatives aux enquêtes supplémentaires. Par exemple, le Secrétariat de l'ONU continue d'employer un manuel d'enquête de 2015, l'UNICEF utilise un manuel de 2014<sup>18</sup>, l'ONUDI s'est dotée de directives en matière d'enquête qui datent de 2012, et l'UNOPS et l'UNRWA<sup>19</sup> utilisent des directives en matière d'enquête qui remontent à 2010. Quant au cadre stratégique, il est tout aussi important que les politiques et les documents d'orientation relatifs aux enquêtes soient révisés périodiquement et, s'il y a lieu, mis à jour pour garantir la cohérence et la compatibilité avec le cadre stratégique de l'entité et pour tenir compte des faits nouveaux qui influent sur le mandat et l'étendue des pouvoirs de la fonction d'enquête, tels que la prise en charge de nouveaux types de manquement et de nouvelles personnes faisant l'objet d'une enquête.

<sup>16</sup> Toutefois, au moment où la présente étude a été réalisée, le bureau de contrôle interne de l'OACI n'était chargé de conduire des enquêtes que dans les cas de manquement de caractère financier.

<sup>17</sup> Dans quelques entités, la charte de supervision interne est remplacée par une politique de contrôle (comme au HCR) ou cette charte est un document subordonné à la politique de contrôle (comme au FNUAP, où la politique de contrôle est approuvée par l'organe délibérant).

<sup>18</sup> Le CCI a appris que l'UNICEF procédait actuellement à la mise à jour de son manuel, laquelle devait être achevée d'ici à la fin de 2020. Le manuel doit incorporer de nouvelles consignes permanentes concernant les enquêtes et les politiques internes.

<sup>19</sup> Le CCI a appris que l'UNRWA révisait ses directives en 2020.

51. **De surcroît, l'Inspectrice est d'avis que les entités qui ne se sont pas encore dotées de directives en matière d'enquête et de manuels d'enquête (à savoir l'OACI, l'UPU et l'OMT) devraient en élaborer et les adopter au plus tard en 2022, en se fondant sur les principes et lignes directrices uniformes en matière d'enquête approuvés par la Conférence des enquêteurs internationaux, ainsi que sur ceux adoptés par d'autres entités des Nations Unies. En outre, les entités concernées devraient élaborer et adopter des notes d'orientation et des consignes permanentes relatives aux enquêtes.**

52. Un grand nombre d'entités ont également élaboré des consignes permanentes et d'autres documents d'orientation concernant le processus d'enquête (comme les procédures d'enregistrement, les preuves, les entretiens, l'établissement de rapports, la criminalistique informatisée, la gestion des dossiers, la sécurité de l'information et la protection des données) et certains types d'enquêtes ou d'aspects liés aux enquêtes, comme le traitement des allégations visant les chefs de secrétariat des entités (dans le cas de l'OMPI et du PNUD) ou de celles visant les responsables et le personnel des bureaux de contrôle interne et d'enquête.

53. **La cohérence du cadre réglementaire est une exigence essentielle :** Certains répondants ont souligné qu'il importe que l'ensemble des documents relatifs aux enquêtes soient intégrés au cadre réglementaire des entités, car les tribunaux examineront, au moment de prononcer leur jugement, le degré de conformité avec les politiques, règles et procédures formelles. D'où l'importance, tant pour les enquêtes que pour les instances disciplinaires, de la concordance de toutes les directives, de tous les manuels et de toutes les consignes permanentes avec les règles, règlements et politiques en vigueur dans les entités. De plus, il y a lieu de tenir compte des décisions pertinentes rendues par les tribunaux administratifs et d'actualiser en conséquence les documents relatifs aux enquêtes. Cela n'exclut pas la possibilité de conserver à certaines des orientations en matière d'enquête leur caractère « non formel », dans la mesure où un certain degré de flexibilité est nécessaire pour que ces orientations puissent être appliquées au cas par cas.

54. **Nécessité de passer des accords plus solides avec les partenaires d'exécution :** L'importance des révisions et actualisations périodiques tient également à l'évolution du terrain sur lequel la fonction d'enquête est actuellement amenée à opérer et à s'acquitter de son mandat. Par exemple, le renforcement de la coopération d'un grand nombre d'entités des Nations Unies avec les partenaires d'exécution, en particulier aux niveaux national et local, ne va pas sans risques supplémentaires, notamment les risques de fraude, de corruption et d'autres types de manquements, tels que le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'exploitation et les atteintes sexuelles, commis par le personnel de ces partenaires. Pour prévenir, atténuer et gérer ces risques, notamment les risques d'atteinte à la réputation de l'entité considérée et de ses partenaires, il est essentiel de rendre plus solides les clauses et dispositions relatives aux enquêtes insérées dans les accords passés avec ces derniers<sup>20</sup>.

55. Certaines entités, comme le PNUD et le HCR, ont d'ores et déjà révisé et actualisé les accords qu'elles avaient passés avec leurs partenaires d'exécution et renforcé les clauses et dispositions de ces accords qui concernent les enquêtes. D'autres entités, telles que le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, ont de leur côté entrepris d'actualiser et de renforcer les accords passés avec leurs partenaires d'exécution.

56. L'application de la recommandation ci-après devrait permettre d'améliorer la transparence et le respect du principe de responsabilité, et de renforcer le cadre réglementaire des entités en matière d'enquêtes.

<sup>20</sup> Il est fait référence à cet égard aux rapports du CCI sur la gestion des partenaires d'exécution (JIU/REP/2013/4) et la prévention de la fraude (JIU/REP/2016/4), où figurent des recommandations et informations pertinentes, concernant par exemple des aspects tels que les privilèges et immunités des entités des Nations Unies.

**Recommandation 2**

Les chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient veiller à ce que les chefs des bureaux de contrôle interne révisent périodiquement et, s'il y a lieu, actualisent leurs politiques et orientations en matière d'enquêtes en fonction des faits nouveaux, des décisions rendues par les tribunaux administratifs, des enseignements tirés de l'expérience et des bonnes pratiques. Ce faisant, ils devraient accorder toute l'attention voulue à la nécessité de garantir la cohérence avec les dispositions applicables contenues dans les autres règlements et politiques pertinents.

### III. Les modalités d'organisation de la fonction d'enquête restent caractérisées par la fragmentation

#### A. Cadre organisationnel de la fonction d'enquête

57. **La fonction d'enquête est principalement exercée au sein des bureaux de contrôle interne :** Il s'agissait pour la présente étude, entre autres objectifs fondamentaux, d'évaluer les progrès accomplis depuis le rapport de 2011 en ce qui concerne le cadre et les modalités d'organisation de la fonction d'enquête. À l'époque, le CCI avait relevé une fragmentation quasi omniprésente des responsabilités en matière d'enquête, qu'il avait considérée comme un sérieux obstacle à la conduite d'enquêtes indépendantes et cohérentes.

58. Il ressort de la présente étude que toutes les entités participantes du CCI, à savoir le Secrétariat de l'ONU, les fonds, programmes et institutions spécialisées des Nations Unies ainsi que l'AIEA, à l'exception d'ONUSIDA<sup>21</sup>, d'ONU-Femmes<sup>22</sup>, de l'OACI<sup>23</sup>, de l'UPU<sup>24</sup> et de l'OMT<sup>25</sup>, ont établi une fonction d'enquête dans leurs bureaux de contrôle interne respectifs.

59. **La fonction d'enquête est exercée par d'autres services :** À l'OACI<sup>26</sup>, à l'UIT et à l'OMT, c'est le déontologue qui est chargé des activités d'enquête conformément au cadre de déontologie des entités concernées. À l'UPU, l'activité d'audit interne, dont les responsables sont également chargés de conduire les enquêtes, est confiée à un prestataire de services privé, en application d'une décision prise par l'organe délibérant en 2010. ONU-Femmes a confié ses services d'enquête au Bureau des services de contrôle interne (BSCI), tandis qu'ONUSIDA bénéficie des services d'enquête que lui fournit le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS.

60. Au Secrétariat de l'ONU, la Division des investigations du BSCI fournit, conformément à son mandat<sup>27</sup>, des services d'enquête au Secrétariat de l'ONU et à ses départements et bureaux, ainsi qu'à la CNUCED, au PNUE, à ONU-Habitat, à l'ONUDC et au Centre du commerce international. Les spécificités du pouvoir donné au BSCI d'enquêter sur d'autres catégories de personnel, notamment les membres des contingents, les experts militaires des Nations Unies en mission, les membres de la police des Nations Unies et les membres des unités de police constituées, découlent des mémorandums d'accord correspondants et des autres procédures en vigueur. Par exemple, dans le cas des membres des contingents (personnes fournies par un pays fournisseur de contingents et servant dans les forces militaires d'une opération de maintien de la paix des Nations Unies), le pouvoir d'enquête du BSCI est limité par l'accord passé avec le pays fournisseur de contingents<sup>28</sup>.

61. **Prise en compte des fonctionnaires et non-fonctionnaires et mandat de la fonction d'enquête :** Le mandat de la fonction d'enquête regroupée couvre les fonctionnaires, les non-fonctionnaires, les consultants, les vacataires, le personnel des partenaires d'exécution et autres prestataires de services extérieurs, les sous-traitants et fournisseurs, ainsi que toutes les autres personnes et entités qui sont liées par contrat avec l'entité concernée. Il porte sur les allégations faisant état de tous types de manquement, sauf dans les entités où la fonction

<sup>21</sup> ONUSIDA n'a pas de bureau de contrôle interne. Les services de contrôle et d'enquête lui sont fournis par le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS.

<sup>22</sup> ONU-Femmes a un bureau de contrôle interne, les Services d'évaluation et d'audit indépendants.

<sup>23</sup> L'OACI a un bureau de contrôle interne, le Bureau de l'évaluation et de l'audit interne.

<sup>24</sup> L'UPU n'a pas de bureau de contrôle interne.

<sup>25</sup> L'OMT n'a pas de bureau de contrôle interne.

<sup>26</sup> Le CCI a appris que le Conseil de l'OACI avait décidé en juin 2020 de conclure un mémorandum d'accord avec le BSCI du Secrétariat de l'ONU aux fins de faire assurer par le BSCI toutes les enquêtes et activités connexes. En conséquence, l'OACI a révisé son cadre de déontologie et a mis fin au mandat du déontologue et supprimé le Comité d'enquête.

<sup>27</sup> Voir la résolution 48/218 B de l'Assemblée générale.

<sup>28</sup> Les rapports du BSCI avec un pays fournisseur de contingents sont évoqués dans le projet révisé de modèle de mémorandum d'accord (voir A/61/19 (Part III)), que l'Assemblée générale a fait sien dans sa résolution 61/267 B et qui stipule que les activités d'enquête du BSCI sont soit complémentaires, soit secondaires. On trouvera d'autres orientations dans le Manuel d'enquête du BSCI.

d'enquête est fragmentée et où d'autres bureaux, fonctions ou organes sont chargés de conduire les enquêtes portant sur certains types de manquement, comme exposé plus loin.

62. **Persistance d'une fragmentation quasi omniprésente des responsabilités en matière d'enquête :** Ces faits nouveaux peuvent être considérés comme d'importants progrès réalisés depuis 2011, mais en y regardant de plus près, on constate que la fragmentation persiste sous bien des formes et à plusieurs niveaux. La forme et le degré de fragmentation des responsabilités en matière d'enquête sont très variables d'une entité à l'autre, ce qui n'a pas simplifié la tâche du CCI pour ce qui est de formuler des recommandations qui soient adaptées à toutes les entités. L'équipe chargée de l'étude a donc choisi de décrire les différentes modalités retenues dans les entités et de faire des suggestions à chacune d'entre elles. Il ne s'agit pourtant pas de minorer l'importance de la mise en place au sein du bureau de contrôle interne d'une fonction d'enquête où toutes les activités d'enquête soient regroupées (voir la recommandation 3 plus loin), comme l'indiquait déjà la recommandation 1 du rapport du CCI de 2011.

63. L'annexe I donne un aperçu du cadre organisationnel de la fonction d'enquête dans les entités participantes du CCI.

## **B. Justification du regroupement des responsabilités en matière d'enquête et modalités de base de ce regroupement**

64. Comme on l'a vu, la fonction d'enquête de la majorité des entités sur lesquelles porte la présente étude est intégrée au bureau de contrôle interne, mettant ainsi en application l'une des principales recommandations du rapport du CCI de 2011. En principe, la fonction d'enquête est chargée de recevoir toutes les allégations signalées<sup>29</sup> et de gérer à cette fin un système d'enregistrement centralisé des données (dispositif central d'enregistrement des allégations), pour conduire l'évaluation préliminaire de toutes les allégations signalées de manquement et, s'il y a lieu, pour décider d'ouvrir une enquête formelle, puis de conduire l'enquête, sans avoir besoin d'en référer au chef de secrétariat.

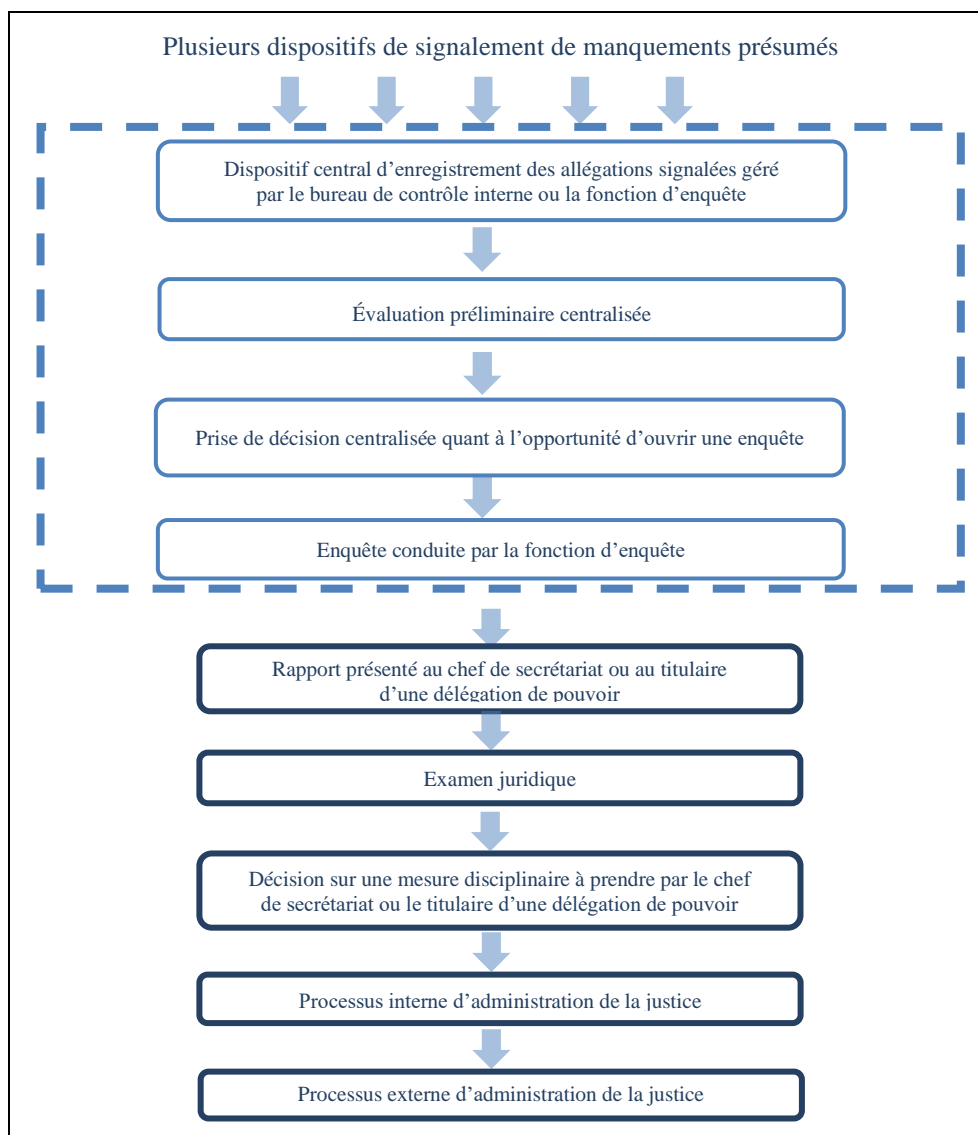
65. **Les différentes phases de la procédure :** La figure II ci-après illustre le regroupement des responsabilités de la fonction d'enquête pendant les différentes phases ou étapes de la procédure d'enquête.

---

<sup>29</sup> À l'exception des allégations de représailles, comme indiqué aux paragraphes 16 et 27.



Figure II  
**Regroupement des responsabilités en matière d'enquête et d'activités connexes**



*Note :* C'est le processus suivi par le PNUD, le FNUAP, l'UNICEF, le HCR, le PAM, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'AIEA, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et l'ONUDI.

66. Comme le montre la figure ci-dessus, la procédure d'enquête comprend plusieurs étapes, qui ont toutes leur importance du point de vue de la solidité et de l'indépendance de cette procédure. Les cas où la responsabilité des enquêtes (notamment des principales phases de l'évaluation préliminaire) est fragmentée ou partagée entre différents bureaux ou fonctions ne laissent pas d'être préoccupants.

### C. Multiplicité des dispositifs de signalement de manquements et absence de dispositif central d'enregistrement des allégations

67. Dans la plupart des entités, les allégations de manquement peuvent être signalées au moyen de plusieurs dispositifs au bureau de contrôle interne, au bureau de la déontologie ou aux chefs d'autres bureaux ou fonctions, tels que le bureau de gestion des ressources humaines.

**1. Nécessité de remédier au fait que le personnel ne sait pas toujours  
« quoi signaler et à qui »**

68. **La multiplicité des dispositifs de signalement peut être déroutante :** L'existence de plusieurs dispositifs de signalement d'allégations de manquements offre une marge de manœuvre et, de ce fait, un grand nombre de possibilités et de choix aux personnes touchées et peut donc être considérée comme contribuant positivement à l'application du principe de responsabilité et à l'intégrité. Toutefois, un certain nombre de répondants ont fait valoir que, très souvent, le personnel comprend mal ce qui doit être signalé et ne sait pas toujours à qui le signaler. Ce fait a déjà été souligné dans des rapports antérieurs du CCI, en particulier le rapport sur la prévention, la détection et la répression de la fraude dans les organismes des Nations Unies et le rapport sur les politiques relatives à la dénonciation d'abus. Il s'impose donc de mettre en place un solide programme de communication pour informer le personnel sur les dispositifs existants afin de les lui rendre moins difficiles à comprendre.

69. **Insuffisance des informations et orientations données pour remédier à la situation :** Pour régler ce problème, certaines entités, comme le PNUD, le FNUAP, l'UNICEF, l'UNRWA, le BIT, l'UNESCO et ONUSIDA, ont élaboré des documents d'information et d'orientation indiquant à leur personnel et à leurs partenaires où et à quels bureaux ou fonctions signaler les différents types de manquement ou de conduite répréhensible ou notifier un grief. En dépit des progrès réalisés dans certaines entités, il a été confirmé par la présente étude que, d'une façon générale, l'utilisation des différents dispositifs de signalement demeure mal comprise.

70. Dans ce contexte **l'Inspectrice tient à rappeler la recommandation 5 figurant dans le rapport du CCI sur les politiques relatives à la dénonciation des abus (JIU/REP/2018/4), selon laquelle les chefs de secrétariat des entités du système des Nations Unies devraient élaborer des outils d'orientation et de communication détaillant à l'intention de l'ensemble du personnel, dans toutes les langues de travail de l'entité considérée, les types de manquements à signaler, les modalités et les dispositifs de signalement et les services chargés de recueillir les signalements, y compris les cas de harcèlement et de représailles.**

**2. Nécessité d'un dispositif central d'enregistrement des allégations et du regroupement de toutes les plaintes au sein de la fonction d'enquête**

71. **Les allégations reçues peuvent se perdre :** La multiplicité des dispositifs de signalement des manquements peut être problématique en ce sens que la fonction d'enquête peut ne pas recevoir des allégations qui ont été signalées à d'autres fonctions. Comme le CCI l'a déjà indiqué dans son rapport sur la dénonciation des abus (JIU/REP/2018/4), dans la plupart des entités, les dispositifs supplémentaires ne sont pas tenus de procéder au classement et de rendre compte des manquements qui leur sont signalés de manière normalisée. Il n'existe donc pas de dispositif de comptabilisation centralisé de tous les manquements signalés à tous les organes désignés (JIU/REP/2018/4, par. 151).

72. **Les constatations antérieures du CCI restent d'actualité :** Ces inconvénients ont déjà été soulignés dans le rapport que le CCI a consacré à la prévention, à la détection et à la répression de la fraude (JIU/REP/2016/4, par. 240)<sup>30</sup>, où il était indiqué ce qui suit : « Outre le fait qu'elle est une source de confusion, la présence de centres multiples de dépôt de plaintes peut être à l'origine d'erreurs de jugement et de retards, par exemple lorsque des allégations de fraude sont portées à la connaissance de services n'ayant pas compétence pour y donner suite. Par ailleurs, l'absence d'un point de contact unique pour le signalement des cas de fraude signifie également que les allégations ne seront pas toujours évaluées avec la même rigueur dès le départ. De nombreux répondants ont indiqué que la mise en place de procédures clairement définies pour le partage des informations relatives à toutes les allégations et des résultats des enquêtes ou évaluations préliminaires avec le personnel chargé de la fonction d'investigation permettrait à leur organisme de connaître toute la gamme des allégations faites en son sein, notamment celles relatives à des actes frauduleux, et d'en savoir

<sup>30</sup> Des préoccupations du même ordre ont été soulignées dans d'autres rapports relatifs au contrôle, tels que A/69/5 (vol. I), par.145 ; A/70/5 (vol. I), chap. II, par. 104.

plus sur les mesures qui sont prises pour y donner suite. ». En ce qui concerne les autres types de manquement, on retrouve, *mutatis mutandis*, ces préoccupations liées aux actes de fraude. Ce point a également été soulevé dans le rapport du CCI sur les politiques relatives à la dénonciation des abus (voir JIU/REP/2018/4, par. 150 à 152).

73. **Conséquences négatives sur la collecte des données et le signalement des cas :** Certaines entités répondent désormais mieux à ces préoccupations. C'est notamment le cas du Secrétariat de l'ONU, qui a adopté une instruction administrative intitulée Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire (ST/AI/2017/1), aux termes de laquelle toutes les allégations doivent être portées à l'attention du BSCI ou une copie doit lui en être communiquée. Toutefois, les inconvénients liés à la multiplicité des dispositifs de signalement persistent dans un grand nombre d'entités. C'est aussi pour cette raison qu'un certain nombre d'entités ont du mal à fournir des données sur le nombre total et les types de plaintes et sur la suite qui leur est donnée, s'agissant notamment des enquêtes.

74. **Nécessité d'un dispositif central d'enregistrement des allégations :** Pour remédier à la situation, comme le CCI l'a déjà suggéré dans son rapport sur la prévention, la détection et la répression de la fraude, il s'impose de mettre en place un dispositif central dans lequel toutes les plaintes seraient stockées et traitées, ainsi qu'il avait déjà été proposé dans des rapports antérieurs du CCI et pour les raisons qui y étaient exposées<sup>31</sup>.

75. **Dans cette perspective, l'Inspectrice renouvelle les recommandations déjà faites dans le rapport du CCI de 2016 sur la prévention de la fraude et demande aux chefs de secrétariat des entités des Nations Unies qui ne l'auraient pas encore fait de mettre en place d'ici à la fin de 2021 un dispositif central d'enregistrement de toutes les allégations au sein de leurs bureaux de contrôle interne respectifs.**

#### **D. Fragmentation des responsabilités en matière d'enquête dans certaines entités**

76. **Responsabilité partagée en matière d'enquête :** Il a déjà été souligné dans le rapport du CCI de 2011 sur la fonction d'enquête (JIU/REP/2011/7) que, au sein des entités des Nations Unies, la responsabilité des enquêtes était partagée entre de nombreux acteurs, d'où une fragmentation de la fonction. Il a donc été recommandé de regrouper toutes les enquêtes dans les bureaux de contrôle interne des entités. Il ressort de la présente étude que, bien que les progrès accomplis soient considérables, cette fragmentation subsiste.

77. **Répartition des responsabilités en matière d'enquête entre différents bureaux et fonctions :** Bien que la prise en charge de l'ensemble du personnel soit complète dans la plupart des entités, dans certaines d'entre elles, d'autres bureaux et fonctions, tels que les bureaux de gestion des ressources humaines, les bureaux des affaires juridiques, les services de sûreté et de sécurité, et les groupes ou comités composés de non-juristes et de fonctionnaires sont également chargés de conduire les enquêtes portant sur certains types de manquements, en sus de la fonction d'enquête exercée par les bureaux de contrôle interne.

78. Dans le cas des institutions spécialisées des Nations Unies et de l'AIEA, le mandat de leurs fonctions d'enquête respectives au sein de leurs bureaux de contrôle interne varie en fonction du degré de fragmentation de la responsabilité en matière d'enquête. C'est le cas à l'OACI<sup>32</sup>, au BIT, à l'OMI, à l'UIT, à l'OMPI et à l'OMM, où d'autres entités sont également habilitées à conduire des enquêtes ou à mener des activités connexes, telles que l'enregistrement des allégations, l'évaluation préliminaire et la décision à prendre quant à l'opportunité d'ouvrir une enquête. Cette fragmentation correspond essentiellement à certains types de manquements, à savoir, principalement, le harcèlement, l'abus d'autorité, le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, qui relèvent de l'autorité de fonctions (comme la gestion des ressources humaines) autres que la fonction d'enquête. On trouvera à l'annexe III un aperçu des différents mandats en matière d'enquête.

<sup>31</sup> JIU/REP/2016/4, par. 249.

<sup>32</sup> Jusqu'en juin 2020, comme indiqué dans la note 26 plus haut.

79. **Gravité des risques associés :** Le partage de la responsabilité des enquêtes entre différents acteurs comporte bien des risques, tels qu'une conduite non professionnelle des enquêtes, le non-respect des normes applicables, l'absence d'indépendance et l'existence de conflits d'intérêts, ce qui ne permet pas de garantir une procédure indépendante, objective et impartiale. Comme le CCI l'a déjà indiqué dans les deux rapports précédents consacrés à cette fonction en 2000 et 2011, l'Inspectrice y voit un sujet de grave préoccupation, car cette situation représente, entre autres, un obstacle majeur à l'égalité de traitement des signalements d'allégations de manquement et partant, à l'égalité de traitement aussi bien des plaignants que des personnes visées par une allégation. En somme, elle est une entrave à l'instauration d'une culture de l'intégrité.

80. **Risques supplémentaires créés par la décentralisation de l'enregistrement des allégations et de l'évaluation préliminaire :** Tout aussi préoccupante est la fragmentation des responsabilités au stade préalable à l'enquête. Dans de nombreuses entités, à savoir l'UNOPS, l'UNRWA, le BIT, l'OMI, l'UIT, l'OMT<sup>33</sup>, l'UPU<sup>34</sup>, l'OMS, l'OMPI et l'OMM, l'enregistrement des allégations et l'évaluation préliminaire des signalements de manquements présumés sont décentralisés. Tous les signalements de manquements présumés que reçoivent ces entités ne sont pas transmis à la fonction d'enquête interne aux fins d'une évaluation préliminaire. Le pouvoir d'examiner les allégations signalées et de décider de la suite à leur donner est fragmenté entre des fonctions différentes. Au Secrétariat de l'ONU, le BSCI examine<sup>35</sup> toutes les plaintes, mais peut ultérieurement renvoyer les dossiers à d'autres bureaux aux fins d'évaluation préliminaire et d'enquête.

81. Le fait que, dans plusieurs entités, le bureau de contrôle interne ou la fonction d'enquête n'est pas chargé de recevoir tous les signalements de manquements présumés et de procéder à leur évaluation préliminaire nuit à l'égalité de traitement de tous ces signalements que pourrait leur garantir une prise en charge professionnelle, équitable et impartiale des allégations signalées, même si les enquêtes elles-mêmes peuvent être conduites par une même fonction. On ne sait pas bien non plus quels documents d'orientation doivent guider ces autres bureaux ni quelles normes ils doivent respecter pour conduire l'évaluation préliminaire. Par ailleurs, l'absence d'un dispositif central d'enregistrement de toutes les allégations ne permet pas d'avoir une image claire de la situation générale en ce qui concerne les signalements de manquements présumés ni d'établir un ordre de priorité entre les cas au regard de critères uniformes.

82. Pour les raisons susmentionnées, l'Inspectrice juge ce manque de cohérence et d'uniformité au stade préalable à l'enquête aussi préoccupant que celui qui découle de la fragmentation « en aval » de la responsabilité de la conduite de l'enquête proprement dite.

83. **Analyse des constatations pour chaque catégorie d'entités :** Les sections qui suivent présentent l'état actuel de la fragmentation de la responsabilité en matière d'enquête, notamment aux stades de l'enregistrement et de l'évaluation préliminaire des allégations de manquement, et de la décision à prendre quant à l'opportunité d'ouvrir une enquête.

## 1. Cas du Secrétariat de l'ONU (y compris la CNUCED, le PNUE, ONU-Habitat, l'ONUDC et le CCI)

### a) *Situation depuis l'adoption de l'instruction administrative intitulée* *Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire (ST/AI/2017/1)*

84. **Rôle déterminant du BSCI :** Conformément aux dispositions de l'instruction administrative et de la circulaire du Secrétaire général sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et de l'abus de pouvoir (ST/SGB/2008/5), ainsi que d'une autre circulaire sur le même sujet publiée le 10 septembre 2019 (ST/SGB/2019/8), le BSCI exerce la fonction d'enquête regroupée au nom du Secrétariat de l'ONU, mais les enquêtes et les évaluations préliminaires peuvent être conduites par d'autres bureaux. En publiant l'instruction administrative, le Secrétariat de l'ONU a actualisé ses

<sup>33</sup> L'OMT n'a pas de bureau de contrôle interne.

<sup>34</sup> L'UPU n'a pas de bureau de contrôle interne.

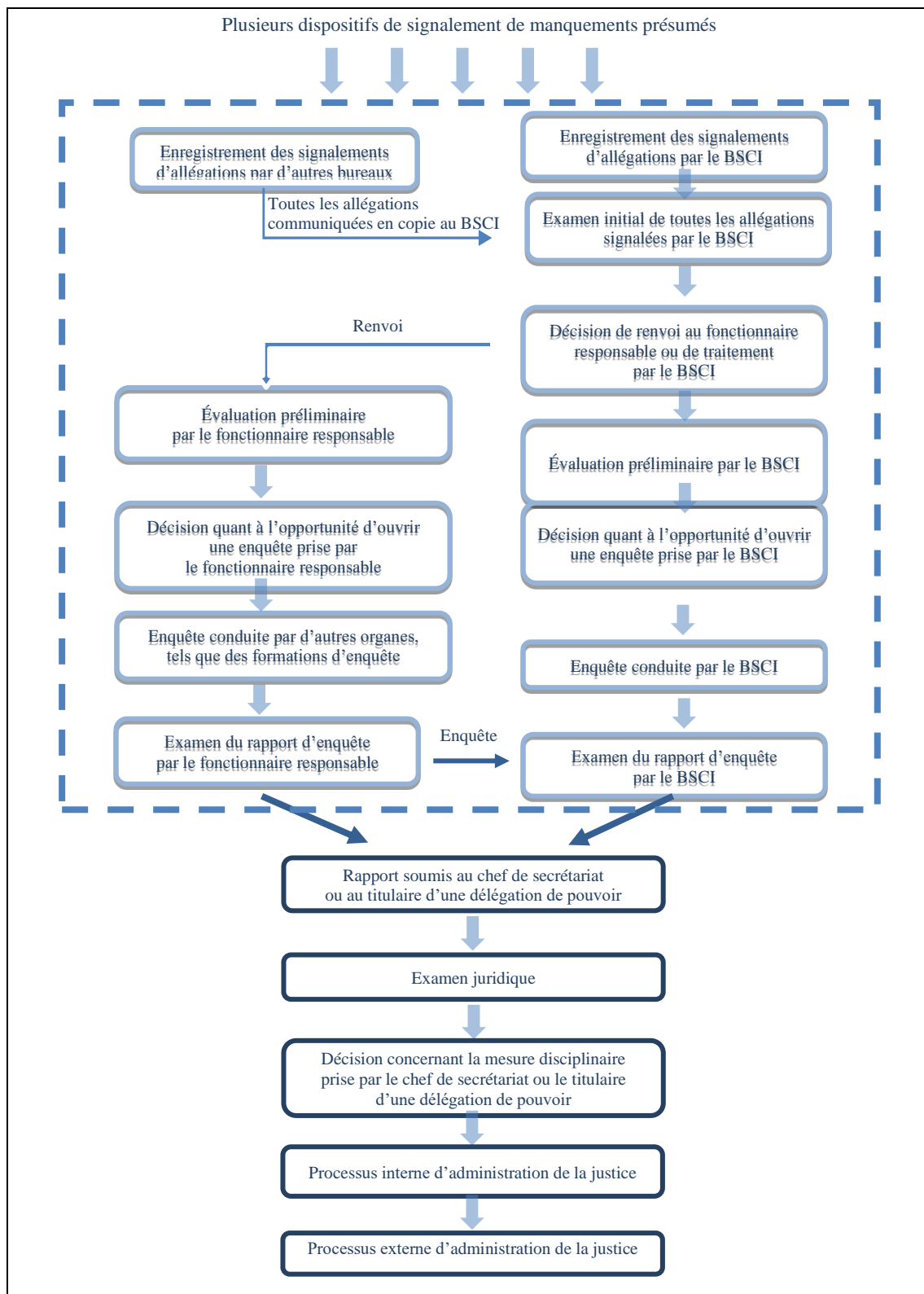
<sup>35</sup> Un examen par le BSCI ne constitue pas une évaluation préliminaire des allégations en bonne et due forme.

procédures d'enregistrement des allégations en disposant que celles-ci doivent toutes être communiquées en copie au BSCI et examinées par lui, sans toutefois qu'il procède à l'évaluation préliminaire. Ce Bureau a donc en dernier ressort le pouvoir de décider des cas qu'il se réserve d'évaluer lui-même et de ceux qu'il juge préférable de confier à d'autres bureaux et fonctions, c'est-à-dire au « fonctionnaire responsable », qui conduit l'évaluation préliminaire afin de déterminer si une enquête est justifiée.

85. Le BSCI décide toutefois en dernier ressort des cas à examiner par lui. Il peut aussi décider à tout moment qu'il vaudrait mieux qu'il traite lui-même un cas qu'il a précédemment renvoyé à d'autres bureaux et fonctions. Les bureaux qui établissent des rapports d'enquête doivent les lui communiquer en copie avant de les soumettre au bureau chargé de décider de la suite à leur donner, comme l'imposition de mesures disciplinaires ou d'autres mesures. Les dispositions énoncées plus haut visent à faire en sorte que toutes les allégations soient centralisées et examinées dans un premier temps par la fonction d'enquête regroupée et que, malgré la fragmentation de la responsabilité des enquêtes, un contrôle adéquat du processus soit assuré.

86. La figure ci-après présente l'état actuel des responsabilités en matière d'enquête au Secrétariat de l'ONU.

Figure III  
**Responsabilité des enquêtes et des activités connexes au Secrétariat de l'ONU**



87. **Deux catégories de manquements** : Par ailleurs, au Secrétariat de l'ONU, les affaires de manquement se répartissent en deux grandes catégories, la catégorie I (affaires graves) et la catégorie II (affaires ordinaires). La catégorie I comprend la fraude ou l'activité délictueuse grave ou complexe, l'exploitation et les atteintes sexuelles, la conduite répréhensible de fonctionnaires de rang supérieur, les conflits d'intérêts et la dilapidation de ressources. La catégorie II comprend notamment les affaires concernant les ressources

humaines, les accidents de la circulation, les vols simples, les litiges contractuels, les différends concernant la gestion des bureaux et les cas simples de détournement de matériel ou de ressources humaines<sup>36</sup>. Le BSCI utilise la distinction faite entre les catégories I et II pour décider de se saisir d'une affaire ou de la renvoyer à un autre fonctionnaire responsable. Depuis 2019, en application d'une décision interne, toutes les allégations portant sur des faits de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles ne sont traitées que par le BSCI.

88. **Le rôle des formations d'enquête :** Si le BSCI ne se saisit pas d'une plainte et que le fonctionnaire responsable décide d'ouvrir une enquête sur la base des résultats de l'évaluation préliminaire, ce dernier constitue une formation d'enquête ou une autre entité chargée d'enquêter.

89. Les membres des formations d'enquête (groupes d'établissement des faits) ne sont pas des enquêteurs professionnels, mais des fonctionnaires ayant suivi une formation aux techniques d'enquête conformément à l'instruction administrative, à savoir généralement un stage de formation de cinq jours conduit par la Division des investigations du BSCI et la Division du droit administratif du Bureau des ressources humaines. Le fonctionnaire responsable nomme normalement au sein de la formation d'enquête au moins deux personnes formées à la conduite d'enquêtes sur le lieu de travail ou disposant d'une expérience en la matière (ST/AI/2017/1, par. 6.4).

90. **Autres entités chargées d'enquêter :** Conformément au paragraphe 6.3 de l'instruction administrative, le fonctionnaire responsable peut également constituer une autre entité qu'elle charge de conduire l'enquête. En pratique, il fait appel aux Services de sûreté et de sécurité du Département de la sûreté et de la sécurité, qui enquêtent sur des affaires mineures, telles que les larcins, les accidents de la circulation ou le détournement de matériel. Il existe au sein des missions des cellules spéciales d'enquête relevant des Services de sûreté et de sécurité. Les enquêteurs de ces cellules sont organisés en petites équipes. Ces cellules sont investies d'importantes responsabilités, notamment en matière de fautes légères (ou de catégorie II).

91. Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité du Bureau des ressources humaines à New York et le Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève, de l'Office des Nations Unies à Nairobi et de l'Office des Nations Unies à Vienne fournissent une aide technique aux chefs des entités des départements et bureaux tels que la CNUCED, le PNUE, ONU-Habitat, l'ONUDC, le CCI et d'autres organismes clients au titre de contrats de louage de services pour des questions liées à la déontologie et à la discipline. Le Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité du Bureau des ressources humaines et le Service de la gestion des ressources humaines conseillent les chefs des entités au sujet des questions liées d'une manière générale à la déontologie et à la discipline, notamment quant à l'opportunité d'ouvrir des enquêtes sur certaines affaires (moyennant une évaluation préliminaire), et les aident à constituer des formations d'enquête. Ils les conseillent également sur les mesures qu'il convient de prendre à la réception d'une plainte et donnent des conseils en matière de procédure et des conseils techniques aux formations d'enquête. Ils donnent enfin aux chefs des entités concernées des conseils sur la suite à donner aux rapports d'enquête (sanction disciplinaire, mesure administrative ou d'encadrement, ou clôture du dossier).

*b) Problèmes découlant de la fragmentation des responsabilités*

92. Depuis 2011, la situation s'est considérablement améliorée au Secrétariat de l'ONU, s'agissant en particulier de la poursuite de la centralisation de l'enregistrement de signalements de manquements présumés et du contrôle exercé et des orientations fournies par le BSCI à toutes les étapes du processus (voir également A/73/324 (Part I), par. 10). Cela étant, quelques-uns des principaux motifs de préoccupation subsistent.

93. **L'indépendance, l'impartialité et l'objectivité des enquêtes ne sont pas assurées :** Les membres des entités extérieures au BSCI chargées d'enquêter, telles que les bureaux des ressources humaines, les chefs des bureaux ou formations composées de fonctionnaires de

<sup>36</sup> Voir le Manuel d'enquête du BSCI.

différents départements, ne sont pas des enquêteurs professionnels. De plus, ces entités extérieures ne bénéficient pas du même degré d'indépendance structurelle et organisationnelle prévu pour le BSCI<sup>37</sup>. Par ailleurs, le fait d'autoriser des membres de la direction ou de formations regroupant des fonctionnaires de diverses fonctions de gestion à conduire les évaluations préliminaires et les enquêtes crée un risque non négligeable de conflit d'intérêts, réel ou supposé.

94. **Conséquences négatives en termes de qualité, d'application du principe de responsabilité et de confiance :** Comme il a été souligné dans des rapports antérieurs du CCI et d'autres rapports relatifs au contrôle, l'Inspectrice est d'avis que la participation d'enquêteurs non professionnels et de formations composées de non-juristes continue de nuire à la qualité de l'enquête, s'agissant notamment de la conformité aux normes applicables en matière d'enquête et de garanties judiciaires, en dépit du renforcement et de l'amélioration de la formation des membres de ces formations (voir, par exemple, JIU/REP/2016/4). Le résultat définitif de la procédure ultérieure à l'enquête (l'imposition de mesures disciplinaires, par exemple) peut s'en ressentir, d'où des difficultés d'application du principe de responsabilité dans certaines parties de l'entité considérée. Cela pourrait aussi expliquer la confiance limitée que place l'ensemble du personnel dans la fonction d'enquête et la procédure de traitement des cas d'inconduite.

95. **Pénurie de capacités d'enquête :** Se pose également le problème des capacités disponibles lorsque les enquêtes doivent être conduites par le fonctionnaire responsable, comme dans le cas des responsables des ressources humaines ou des formations d'enquête, en particulier lorsqu'ils doivent s'occuper d'affaires complexes requérant des compétences techniques en matière d'enquête dont ils sont dépourvus. Il y a aussi le problème du nombre limité de fonctionnaires disposés à faire partie des formations visées par l'instruction administrative ST/AI/2017/1, disponibles à cette fin et possédant les connaissances et l'expérience requises.

96. **Lacunes persistantes dans les documents d'orientation :** En ce qui concerne les évaluations préliminaires et les enquêtes conduites en dehors du BSCI, les documents d'orientation et les règles disponibles sont limités : il s'agit principalement de l'instruction administrative susvisée (ST/AI/2017/1) et des textes administratifs connexes. Les politiques et consignes permanentes élaborées par le BSCI, notamment son Manuel d'enquête et d'autres documents d'orientation, comme ceux qui concernent la collecte de preuves et la conduite des entretiens, ne sont pas directement applicables. Ces lacunes posent problème tant au niveau de l'enquête que de l'évaluation préliminaire, car elles font obstacle à l'égalité de traitement et à l'application cohérente des normes. Il convient toutefois de noter que le Bureau des ressources humaines a, en coopération avec le BSCI, mis au point une boîte à outils pour guider les membres des formations agissant en vertu de la circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité (ST/SGB/2019/8), accompagnée de modèles.

c) *Avantages et inconvénients du regroupement ou de la décentralisation de la conduite des enquêtes*

97. **Avantages attendus du modèle décentralisé actuel :** En adoptant le processus exposé dans l'instruction administrative susvisée (ST/AI/2017/1), le Secrétariat de l'ONU a choisi un modèle selon lequel d'autres bureaux ou fonctions sont chargés de conduire des enquêtes sur les affaires que le BSCI leur renvoie après un premier examen. Sans préjudice des graves préoccupations que soulève ce dispositif, certaines raisons militent en sa faveur.

98. **Considérations de coût :** Dans le cadre des entretiens organisés avec les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies, certains répondants ont fait observer qu'il était peut-être préférable de confier les cas à risque modéré et les affaires mineures relevant de catégories de manquement plus ordinaires, comme les larcins, les voies de fait, l'exercice d'activités extérieures non autorisées et les infractions routières, à d'autres entités, à savoir les Services de sûreté et de sécurité, les chefs de bureau et les chefs de mission, d'autant plus que les Services de sûreté et de sécurité disposaient de fonctionnaires

<sup>37</sup> En vertu de la résolution de l'Assemblée générale portant création du BSCI.



ayant l'expérience voulue en matière d'enquêtes ou une expérience en matière d'application des lois. Il ne serait donc pas rentable que le BSCI se saisisse d'enquêtes sur des affaires mineures dans une entité très décentralisée comme le Secrétariat de l'ONU. Le BSCI devrait plutôt se concentrer sur les cas complexes de faute grave qui présentent un risque élevé. Il a également été indiqué que le regroupement de toutes les enquêtes et activités connexes au sein du BSCI aurait des incidences importantes sur le plan des ressources. Il a été estimé qu'en cas de regroupement, les ressources supplémentaires nécessaires tourneraient autour de 4 millions de dollars des États-Unis par an, soit quelque 25 postes d'enquêteur.

99. **Les formations d'enquête peuvent atteindre leur but si leurs membres sont formés comme il se doit :** Compte tenu du fait que l'instruction administrative (ST/AI/2017/1) rend obligatoire la formation des membres des formations d'enquête, la situation s'est améliorée dans une certaine mesure sous ce rapport depuis 2011. À cet égard, le Comité des commissaires aux comptes a recommandé « que le Secrétariat évalue les capacités disponibles dans les diverses entités pour mener des enquêtes qui correspondent aux normes du système professionnel d'administration de la justice et, s'il y a lieu, prenne des mesures pour renforcer et développer ces capacités » (A/73/5 (Vol. I), par. 332). L'Inspectrice s'associe à cette recommandation.

100. **Problèmes que l'on attribue sur le plan pratique au modèle actuel :** le BSCI ne communique pas les raisons pour lesquelles des signalements de manquements présumés sont renvoyés au chef de l'entité concernée ou au fonctionnaire responsable. Des répondants ont indiqué qu'il serait bon qu'il fournisse des renseignements supplémentaires ainsi que le motif du renvoi d'un dossier, ce qui pourrait promouvoir la cohérence au sein du Secrétariat. Il semble également exister un manque d'uniformité dans ce qui doit être notifié au BSCI une fois qu'un dossier a été renvoyé à un autre fonctionnaire responsable. Par ailleurs, on ne voit pas bien quel rôle revient au BSCI en matière d'assurance qualité, d'orientation ou de contrôle en application des procédures énoncées dans l'instruction administrative ST/AI/2017/1 ni en quoi il consiste exactement. En outre, certains répondants ont considéré que la pratique consistant actuellement à renvoyer toutes les allégations signalées au BSCI peut retarder la mise en route d'activités d'établissement des faits dans les bureaux décentralisés et les missions.

d) *Conclusions*

101. **Tout bien considéré, il semble préférable de centraliser toutes les enquêtes au sein du BSCI :** Compte tenu des diverses préoccupations exprimées plus haut, et en dépit des raisons qui militent en faveur de la fragmentation des responsabilités en matière d'enquête, l'Inspectrice estime que toutes les parties intéressées ne peuvent que profiter d'un traitement plus professionnel et approfondi de toutes les allégations et de toutes enquêtes auxquelles elles peuvent donner lieu en recourant à une fonction d'enquête professionnelle et indépendante regroupée au sein du bureau de contrôle interne.

102. **En conséquence, au Secrétariat de l'ONU, il y aurait lieu, comme le CCI l'a déjà recommandé en 2011, de regrouper toutes les responsabilités en matière d'enquête et les activités connexes au sein du BSCI. Il convient de se reporter à la recommandation 3 à cet égard.**

103. **Dans cette optique et compte tenu des spécificités du Secrétariat de l'ONU, l'Inspectrice propose d'analyser les incidences d'un tel regroupement au sein du BSCI. Il s'agirait d'évaluer des aspects aussi importants que l'indépendance, l'impartialité et l'objectivité des enquêtes. Il faudrait également procéder à une analyse coûts-avantages et estimer les ressources supplémentaires dont le BSCI aurait besoin au regard des gains d'efficacité et des économies qui en résulteraient pour les autres bureaux et fonctions. Les conclusions de cette évaluation devraient être mises à la disposition de l'Assemblée générale.**

104. **À titre intérimaire, l'Inspectrice propose que des procédures et des orientations applicables aux enquêtes et évaluations préliminaires conduites par des bureaux ou fonctions extérieurs au BSCI conformément à l'instruction administrative susvisée (ST/AI/2017/1) et aux deux circulaires du Secrétaire général susmentionnées (ST/SGB/2008/5 et ST/SGB/2019/8) soient élaborées, s'il y a lieu. Elles devraient inclure**

**des critères clairs pour l'évaluation préliminaire des allégations, ainsi que des dispositions précises en matière de prévention des situations de conflit d'intérêts.**

105. En l'état actuel des choses, le BSCI devrait donner des orientations en ce qui concerne les enquêtes à conduire par d'autres bureaux et fonctions et contrôler la qualité de ces enquêtes, de façon qu'elles soient conformes aux politiques et normes applicables aux enquêtes et que les procédures satisfassent à toutes les normes édictées par l'ONU en matière d'enquêtes, notamment celles qui s'appliquent aux garanties d'une procédure régulière, ainsi qu'à toutes les autres prescriptions énoncées dans les décisions du Tribunal d'appel des Nations Unies.

## **2. La fragmentation n'est pas un problème majeur dans les fonds et programmes des Nations Unies**

106. La fragmentation des responsabilités en matière d'enquêtes et d'activités connexes n'est pas un sujet de préoccupation dans les fonds et programmes des Nations Unies, à l'exception de l'UNRWA et de l'UNOPS. Pour de plus amples renseignements, voir les annexes I et III.

107. **Situation à l'UNRWA :** Comme l'indiquent les politiques applicables, outre le Département des services de contrôle interne de l'UNRWA, qui conduit des enquêtes centralisées, les directeurs des bureaux extérieurs et des départements et le Commissaire général sont tous habilités à ouvrir et à conduire des enquêtes décentralisées. Il s'ensuit que la responsabilité des activités d'enquête est fragmentée aux stades de l'enregistrement des allégations, de l'évaluation préliminaire et de l'enquête.

108. **Rôle du Département des services de contrôle interne et des différents comités d'enregistrement des allégations :** En ce qui concerne l'évaluation préliminaire des allégations, il existe, au sein du Département des services de contrôle interne et des bureaux extérieurs, des comités d'enregistrement des allégations qui recommandent une marche à suivre au décideur mandaté. Toutefois, tous les signalements d'allégations de manquement qui ont été reçus par des fonctions extérieures au Département doivent lui être transmis. Conformément à la directive interne n° 14, le Département tient un registre confidentiel de toutes les allégations de manquement.

109. Le Département des services de contrôle interne, en plus de conduire des enquêtes centralisées sur les cas d'inconduite parmi le personnel de l'UNRWA, est chargé de fournir des conseils, orientations et formations au personnel des bureaux extérieurs et du Département des ressources humaines au siège en matière de conduite d'enquêtes décentralisées. Il a établi la pratique selon laquelle un de ses enquêteurs participe aux travaux de chaque comité d'enregistrement des allégations au sein des bureaux extérieurs, pratique qui donne de bons résultats depuis 2016.

110. **Inconvénients du modèle actuel et autres solutions possibles :** L'Inspectrice y voit un premier pas constructif dans le sens d'un traitement plus uniforme des allégations. Toutefois, son impact est limité par le caractère purement consultatif des comités d'enregistrement des allégations. Il reste donc impossible de garantir un traitement pleinement uniforme de ces dernières. De ce fait, le Département des services de contrôle interne a indiqué qu'il continuerait d'étudier avec la direction d'autres modèles pour la fonction d'enquête, par exemple en centralisant certaines (comme l'enregistrement des allégations) ou la totalité des responsabilités au niveau du Département, ou tout au moins en renforçant sensiblement sa capacité de superviser les enquêtes décentralisées conduites dans les bureaux extérieurs<sup>38</sup>. C'est ainsi qu'en 2020, l'UNRWA a commencé à mettre en place au sein du Département un service central d'enregistrement des allégations chargé de conduire l'évaluation préliminaire de toutes les allégations.

111. **Situation à l'UNOPS :** À l'UNOPS, compte tenu de sa directive interne<sup>39</sup> concernant les enquêtes et les mesures relatives aux allégations de manquement portées à l'encontre de membres du personnel de l'entité, le Directeur du Groupe des ressources humaines et du

<sup>38</sup> Département des services de contrôle interne, rapport annuel 2018, par. 38 et 41.

<sup>39</sup> Réf. OIIAIG.2018.01.

changement<sup>40</sup> décide de la suite qu'il convient de donner aux allégations liées à la politique d'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité en vigueur à l'UNOPS. S'il est jugé nécessaire d'ouvrir une enquête, le Groupe des ressources humaines et du changement transmet le dossier au Groupe de l'audit interne et des investigations aux fins d'enquête. De l'avis de l'Inspectrice, cette fragmentation représente, pour les raisons exposées plus haut, un risque majeur du point de vue de l'intégrité et de l'application du principe de responsabilité, car les fonctions de gestion ne sont pas indépendantes et sont susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts. Il conviendrait donc de regrouper toutes les enquêtes et activités connexes au sein du Groupe de l'audit interne et des investigations en tant que seule fonction indépendante et professionnelle chargée des enquêtes à l'UNOPS.

**112. Pour les raisons exposées plus haut, il y aurait lieu de regrouper toutes les responsabilités en matière d'enquêtes et d'activités connexes (à savoir l'évaluation préliminaire et la décision d'ouvrir une enquête) au sein de la fonction d'enquête à l'UNOPS et à l'UNRWA. Il convient donc de se reporter à cet égard à la recommandation 3 plus loin.**

### **3. Degré important de fragmentation dans les institutions spécialisées**

**113. La fragmentation des responsabilités est largement répandue :** La fragmentation des responsabilités en ce qui concerne les enquêtes et les activités connexes existe dans un certain nombre d'institutions spécialisées des Nations Unies (OACI<sup>41</sup>, BIT, OMI, UIT, UPU, OMT, OMS, OMPI et OMM<sup>42</sup>), où divers autres bureaux et fonctions, tels que les bureaux des ressources humaines, les bureaux de la déontologie et les formations ou comités composés de fonctionnaires ou non-fonctionnaires non juristes, sont chargés de mener les enquêtes ou activités connexes, telles que l'enregistrement et l'évaluation préliminaire des allégations, en ce qui concerne certains types de manquement.

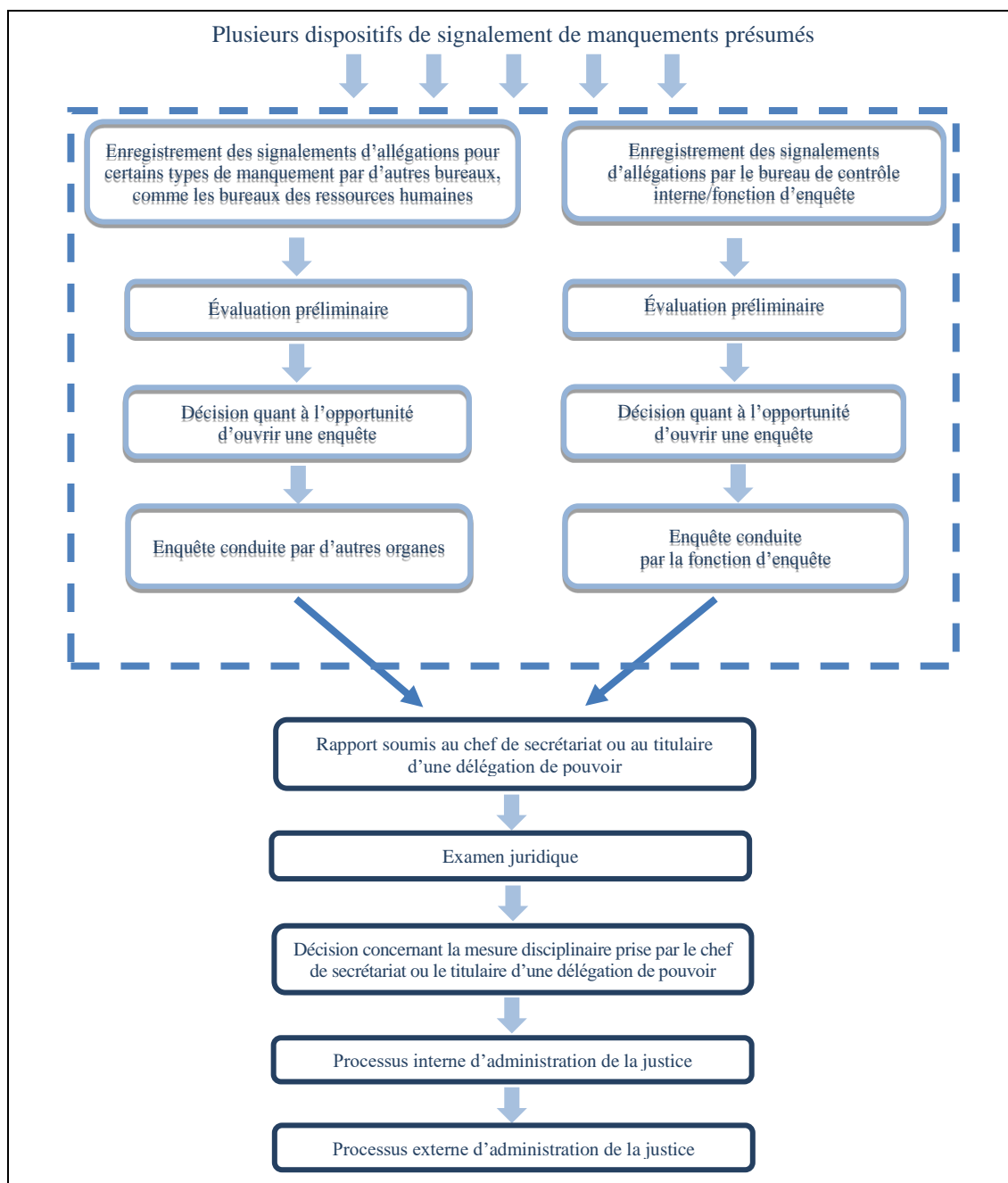
114. Les figures IV et V décrivent cette fragmentation.

<sup>40</sup> Le Groupe des ressources humaines et du changement correspond aux fonctions de gestion des ressources humaines des autres entités.

<sup>41</sup> C'était le cas jusqu'en juin 2020, comme indiqué dans la note 26 plus haut.

<sup>42</sup> Le CCI a appris que cette fragmentation avait pris fin en janvier 2020.

Figure IV  
Fragmentation des responsabilités en matière d'enquêtes et d'activités connexes



Note : C'est le processus suivi à l'UNRWA, au BIT, à l'OMI et à l'UIT.

115. **La situation au BIT** : Le BIT offre un bon exemple de la fragmentation de la responsabilité des activités liées aux enquêtes. Comme l'indique l'article 13.4 du Statut du personnel du BIT, son Département de la mise en valeur des ressources humaines s'occupe des plaintes pour harcèlement, y compris pour harcèlement sexuel, ainsi que des enquêtes auxquelles elles donnent lieu. Cette formule est le fruit d'un accord collectif entre l'administration du BIT et le syndicat du personnel du BIT. Cet accord définit la politique et le processus, en indiquant notamment que les enquêtes sont conduites par des enquêteurs externes indépendants que le Département de la mise en valeur des ressources humaines recrute à partir d'une liste d'enquêteurs préalablement établie conjointement avec le syndicat du personnel. Cet arrangement contraignant ne peut être modifié qu'à la suite d'une nouvelle négociation avec le syndicat et avec son approbation.

116. **Rôle du Comité pour une gestion responsable du BIT :** Alors que le Bureau du contrôle interne du BIT mène les activités d'enquête portant sur des allégations de fraude, présomption de fraude ou tentative de fraude, ou de pratiques de corruption ou de collusion<sup>43</sup>, le Comité pour une gestion responsable du BIT est également investi d'une mission d'enquête en vertu de la règle 13.30 a) des Règles de gestion financière du BIT. Cette règle est ainsi libellée : « Le Trésorier renvoie au Comité pour une gestion responsable les cas appropriés de fraude, de présomption de fraude et de tentative de fraude, ainsi que de malhonnêteté, négligence ou mépris des procédures ou directives du Bureau international qui ont causé ou auraient pu causer des pertes financières ou autres au Bureau ou des dégâts à ses biens. Le Comité a pour fonction d'établir les faits, de déterminer la responsabilité des pertes, s'il y a lieu, de faire, le cas échéant, des recommandations concernant le remboursement, de renvoyer le dossier au service chargé de prendre des mesures disciplinaires, et d'autoriser la comptabilisation en pertes des pertes en question. ». Dans la pratique, toutefois, le Comité pour une gestion responsable s'appuie sur l'enquête conduite par le Bureau du contrôle interne du BIT.

117. **La situation à l'OACI avant juin 2020 :** En juin 2018, le Conseil de l'OACI a décidé de créer le nouveau poste d'enquêteur en chef et le Comité des enquêtes. Le Bureau de l'évaluation et de l'audit interne de cette entité ne participe aucunement aux enquêtes et aux activités connexes. Conformément à l'ancien cadre de déontologie de l'OACI, les allégations de manquement devaient être signalées au déontologue, à charge pour lui de procéder à un examen préliminaire dont les conclusions devaient être soumises au Comité des enquêtes qui déciderait de l'opportunité d'ouvrir une enquête. Comme le CCI l'a indiqué dans l'étude qu'il a consacrée à la gestion et à l'administration à l'OACI (JIU/REP/2019/1), le dispositif en place dans cette entité s'écartait des bonnes pratiques suivies par d'autres entités des Nations Unies, où les enquêtes faisaient partie intégrante de la fonction de contrôle interne, qui se prononce en toute indépendance dans le respect des normes professionnelles.

118. **Le cadre de déontologie de l'OACI a été révisé en juin 2020 :** Le CCI a appris que le Conseil de l'OACI avait décidé en juin 2020 de conclure avec le BSCI du Secrétariat de l'ONU un mémorandum d'accord visant à confier au BSCI toutes les enquêtes et activités connexes. En conséquence, le cadre de déontologie a été révisé. Il a été mis fin au mandat d'enquête du déontologue et le Comité des enquêtes a été supprimé.

119. **La situation à l'OMI :** À l'OMI, les directives et procédures applicables aux enquêtes sur les allégations de non-respect de la politique de l'OMI relative au droit de travailler à l'abri de tout harcèlement confient aux Services des ressources humaines la responsabilité d'enquêter sur les allégations de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité<sup>44</sup>. S'il y a lieu d'ouvrir une enquête officielle, les Services des ressources humaines nomment un groupe d'au moins deux fonctionnaires de l'OMI qui ont suivi une formation pour enquêter sur ces types de conduites prohibées. Toutefois, cette formation ou formation de remise à niveau n'est pas dispensée de façon régulière.

120. **La situation à l'UIT :** À l'UIT, la responsabilité en matière d'enquête est fragmentée à plusieurs niveaux. Les directives en matière d'enquête et la politique de lutte contre la fraude, la corruption et autres pratiques prohibées (toutes publiées le 2 mai 2019) prévoient que tous les signalements d'allégations concernant ces pratiques doivent être transmis au déontologue, qui les enregistre, procède à leur évaluation préliminaire pour déterminer la crédibilité des allégations et fait une recommandation au Secrétaire général pour suite à donner, s'agissant notamment de saisir le bureau de contrôle interne ou un autre organe d'enquête.

121. **Les commissions d'enquête de l'UIT :** Les allégations formulées en application de la politique de lutte contre le harcèlement et l'abus d'autorité de l'UIT sont transmises au Secrétaire général qui, après les avoir évaluées, peut créer une commission d'enquête interne chargée de conduire une enquête formelle. Par ailleurs, conformément à la politique de protection contre les représailles des membres du personnel signalant des manquements, le

<sup>43</sup> Conformément à la Charte de l'enquête du BIT ILO Investigation Charter (GB.326/PFA/9(Rev.).

<sup>44</sup> Comme l'indique l'appendice E du Règlement du personnel.

Secrétaire général nommé, dans les cas plausibles de représailles ou de menace de représailles, un enquêteur après que le déontologue a procédé à l'évaluation préliminaire de l'allégation.

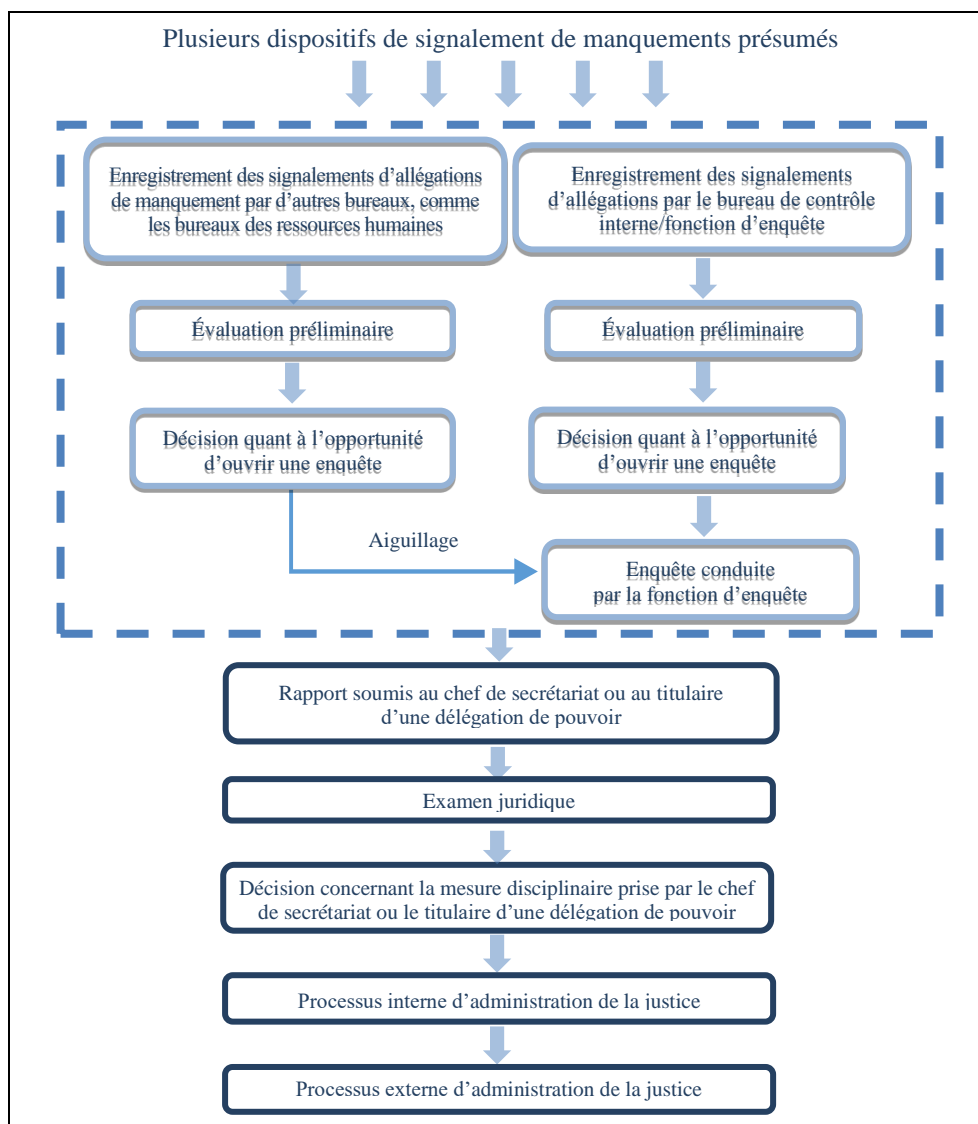
122. **À l'UIT, le rôle du contrôle interne est sérieusement compromis** : Il s'ensuit que les pouvoirs du bureau de contrôle interne de l'UIT sont encore plus limités que dans les entités comparables, puisque le déontologue tout à la fois centralise l'enregistrement des allégations et en effectue l'évaluation préliminaire, sauf dans les cas de harcèlement. De plus, l'autorisation de conduire des enquêtes est limitée aux allégations de fraude et autres pratiques prohibées. Dans tous les cas, l'ouverture d'une enquête requiert l'approbation du chef de secrétariat, qui peut, sur recommandation du déontologue, nommer également un autre organe d'enquête. L'indépendance du bureau de contrôle interne s'en trouve singulièrement rognée.

123. **Une situation anormale** : Le cadre actuellement en vigueur à l'UIT ne correspond pas aux bonnes pratiques appliquées dans d'autres entités des Nations Unies et n'est pas non plus compatible avec les recommandations antérieures du CCI. En règle générale, les enquêtes et activités connexes relèvent du mandat de la fonction de contrôle interne, notamment parce que cette fonction est cimentée par un cadre professionnel éprouvé dans lequel des décisions indépendantes sont prises conformément à des normes professionnelles et donnent lieu à des processus de contrôle de la qualité et d'examen, et les pouvoirs correspondants et le rapport hiérarchique avec l'équipe de direction et les organes délibérants sont clairement établis afin de préserver l'indépendance de la fonction<sup>45</sup>.

---

<sup>45</sup> Le CCI a appris qu'en avril 2020, le Conseil de l'UIT avait examiné une proposition tendant à mettre en place et à financer une nouvelle fonction d'enquête en créant un poste de la classe P-4 ou P-5 au Cabinet du Secrétaire général et sous sa supervision (C20/60-E). Une décision à ce sujet a été reportée à la réunion en présentiel suivante du Conseil de l'UIT.

Figure V  
**Fragmentation des responsabilités en matière d'activités préalables à l'enquête**



Note : C'est le processus suivi à l'UNOPS, à l'OMS et à l'OMPI.

124. **La situation à l'OMS :** À l'OMS, la responsabilité de la conduite des enquêtes est centralisée au sein du Bureau des services de contrôle interne, mais on observe une fragmentation aux stades de la réception des allégations et de l'évaluation préliminaire. Le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique non seulement gère la ligne de téléassistance pour la dénonciation d'abus de l'OMS, mais aussi est chargé (en même temps que le Bureau des services de contrôle interne) d'enregistrer les allégations de manquement, de procéder à leur évaluation préliminaire et de décider de l'opportunité d'ouvrir une enquête. Il renvoie ensuite les dossiers au Bureau des services de contrôle interne, qui conduit l'enquête proprement dite.

125. **La situation à l'OMPI :** À l'OMPI, conformément à l'article 11.4 du Statut du personnel et à la disposition 11.4.1 du Règlement du personnel, les allégations de discrimination et de harcèlement au travail sont examinées par le Directeur général (ou le titulaire d'une délégation de pouvoir). Dans les cas où le Directeur général détermine qu'il y a lieu d'ouvrir une enquête, celle-ci est conduite par la fonction d'enquête de la Division du contrôle interne.

126. **La situation à l'OMM :** À l'OMM, jusqu'en janvier 2020, le Groupe mixte d'examen des plaintes, qui avait été créé avant le bureau de contrôle interne, était chargé de conduire les enquêtes en vertu du chapitre 4 du Recueil d'instructions relatives à la prévention et au

règlement des cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel. Toutes les allégations en question devaient être signalées à ce Groupe, qui était habilité à conduire les enquêtes et à adresser ses conclusions et recommandations au Secrétaire général. Le Groupe mixte d'examen des plaintes a été supprimé en janvier 2020, lorsque l'OMM a adhéré au système d'administration de la justice des Nations Unies, à savoir le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, le Tribunal d'appel des Nations Unies, le Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies et le Bureau de l'aide juridique au personnel.

127. **Conclusion :** La fragmentation de la responsabilité des activités liées aux enquêtes au sein des institutions spécialisées montre que, lorsqu'il y a fragmentation, elle concerne principalement les allégations de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité. L'évaluation préliminaire et, s'il y a lieu, l'enquête correspondante relèvent de la responsabilité de la fonction de gestion des ressources humaines, sauf à l'OMPI et à l'UIT.

128. **Nécessité de regrouper toutes les enquêtes au sein des bureaux de contrôle interne :** Pour les raisons exposées plus haut, telles que l'absence d'indépendance et d'objectivité, les conflits d'intérêts et le risque découlant d'enquêtes confiées à des enquêteurs non professionnels, la fragmentation des responsabilités en matière d'enquête et d'activités connexes représente un risque très important pour l'intégrité et l'application du principe de responsabilité. En conséquence, l'Inspectrice considère que la recommandation 1 du rapport du CCI précédent sur la fonction d'enquête reste d'actualité, dans la mesure où les constatations de la présente étude confirment la nécessité de regrouper toutes les enquêtes au sein de l'organe de contrôle interne de chaque entité.

129. L'application de la recommandation ci-après devrait renforcer la fonction d'enquête et permettre d'améliorer la transparence, le respect du principe de responsabilité et l'intégrité.

### Recommandation 3

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies devraient demander que leurs entités, si elles ne l'ont pas encore fait, regroupent d'ici à 2022, au sein du bureau de contrôle interne, toutes les enquêtes et activités connexes (à savoir l'enregistrement, l'évaluation préliminaire et la décision d'ouvrir une enquête), quel que soit le type de manquement en question.**

## E. Entités des Nations Unies qui rencontrent des difficultés particulières, telles que l'absence de capacités et de compétences propres en matière de contrôle interne

130. Deux institutions spécialisées des Nations Unies (l'UPU et l'OMT) n'ont pas de bureau de contrôle interne ni de fonction d'enquête interne.

131. **La situation à l'OMT :** L'OMT est dépourvue d'unité de contrôle interne (et, de ce fait, de fonction d'audit ou d'enquête), bien que celle-ci soit prévue dans sa charte de contrôle interne. Cette charte a été approuvée par son organe délibérant en 2010, mais les crédits nécessaires (au titre du financement de trois postes de fonctionnaire)<sup>46</sup> ne l'ont pas été. Les allégations d'irrégularités sont portées à l'attention de la fonction de déontologie interne. Mise en place en 2013 par décision de l'organe délibérant, cette fonction a par la suite été confiée à une autre entité des Nations Unies, avant d'être exercée par un fonctionnaire de l'OMT à la retraite jusqu'en avril 2018.

132. **Le rôle de la fonction de déontologie de l'OMT :** Le Secrétaire général de l'OMT a alors décidé d'internaliser la fonction de déontologie afin de renforcer la gouvernance interne de l'entité. Outre les fonctions normales telles que le CCI les définit, la fonction de déontologie de l'OMT exerce d'autres responsabilités comme convenu par l'organe délibérant. C'est ainsi qu'elle reçoit les plaintes pour comportement contraire à l'éthique, propose à l'administration la meilleure méthode de traitement des affaires, utilise le numéro

<sup>46</sup> Comme le CCI l'avait recommandé dans son rapport JIU/REP/2009/1.



d'urgence-déontologie pour recevoir tous les signalements ou plaintes pour manquement, avec prise en charge correspondante, et aide à trouver des enquêteurs qualifiés pour les affaires nécessitant l'ouverture d'une enquête. En 2018, l'organe délibérant a ajouté une fonction en autorisant le déontologue à procéder à un examen initial des plaintes concernant des allégations de manquement portées à l'encontre du chef de secrétariat de l'entité, en vue de recommander les mesures appropriées à prendre. Si elles sont justifiées, les enquêtes sont conduites par des enquêteurs professionnels externes recrutés à cette fin.

133. **Un accord avec le BSCI est en cours d'examen :** Dans une étude externe commandée par le Secrétaire général de l'entité en 2018, il a été recommandé de créer pour une longue période une fonction de contrôle interne pour les audits et les enquêtes. L'OMT a informé le CCI que, disposant de ressources limitées, elle avait engagé avec le BSCI une négociation en vue de conclure deux accords, portant l'un sur la fourniture d'audits et l'autre sur la prestation de services d'enquête. Un mémorandum d'accord avec le BSCI sur la fourniture de services d'audit a été signé en décembre 2019.

134. **L'Inspectrice partage l'opinion selon laquelle la création d'une fonction de contrôle interne, avec les dépenses que cela implique, s'agissant en particulier des postes permanents, ne semble pas réaliste vu la taille de l'OMT, tant en termes de recettes que d'effectifs. Il semble donc que la conclusion d'un mémorandum d'accord pour la fourniture de services d'enquête avec le BSCI ou un organe similaire d'une autre entité des Nations Unies serait un moyen approprié de garantir l'indépendance et un traitement cohérent et professionnel de toutes les allégations et enquêtes conformément aux normes et pratiques des Nations Unies. Cette démarche renforcerait le système de contrôle interne de l'OMT et favoriserait le respect des principes de responsabilité et d'intégrité aux niveaux institutionnel et individuel. Il devrait donc être mis fin au mandat d'enquête du déontologue.**

135. **La situation à l'UPU :** À l'UPU, la fonction d'audit interne a été confiée à un prestataire du secteur privé à la suite d'une décision prise par l'organe délibérant de l'UPU en 2010. Le prestataire est sélectionné dans le cadre d'une procédure officielle d'appel d'offres et le contrat passé avec l'entité prévoit un mandat d'une durée de six ans et non renouvelable. En vertu de la Charte de l'audit interne de l'UPU, le mandat du prestataire de services d'audit interne l'amène notamment à enquêter sur les allégations d'irrégularités conformément au cadre réglementaire de l'entité et à donner suite aux allégations qui lui sont renvoyées par les fonctionnaires responsables, tels que le Directeur général, le Directeur des ressources humaines et le déontologue<sup>47</sup>.

136. **Les enquêtes sont confiées à un prestataire du secteur privé :** Pour la conduite des enquêtes, le prestataire facture l'UPU au cas par cas. Par ailleurs, conformément au cadre réglementaire de l'entité, l'unité d'enquête d'une autre entité des Nations Unies, comme le BSCI, pourrait également être chargée de conduire une enquête. L'UPU a fait savoir au CCI que, conformément à son mandat et à ses procédures, son comité de discipline pourrait également conduire des enquêtes. L'étude a toutefois permis de constater que le mandat d'enquête du comité de discipline n'était pas formulé explicitement dans le Statut et le Règlement du personnel ou dans les politiques pertinentes.

137. **Avantages et inconvénients de cette externalisation vers le secteur privé :** L'Inspectrice reconnaît qu'il peut être utile pour des entités dont les recettes annuelles et les effectifs sont limités<sup>48</sup> de confier les fonctions de contrôle interne à un prestataire du secteur privé. En ce qui concerne les enquêtes, toutefois, il s'agit de savoir si un prestataire privé répond aux exigences d'indépendance qui doivent impérativement être satisfaites en matière d'enquête et s'il peut garantir un traitement cohérent et professionnel des allégations et des enquêtes conformément aux normes et pratiques des Nations Unies.

138. **Principaux sujets d'inquiétude en ce qui concerne l'indépendance :** Le plus grave obstacle, toutefois, tient au fait que le prestataire externe n'enregistre pas et n'évalue pas toutes les plaintes et ne peut par la suite ouvrir des enquêtes sans l'autorisation du chef de

<sup>47</sup> L'UPU a confié la fonction de déontologie à un prestataire du secteur privé.

<sup>48</sup> Comme l'OMT et l'UPU, qui, en 2018, avaient respectivement quelque 25,9 millions et 75,8 millions de dollars de recettes annuelles et un effectif de quelque 140 et 270 personnes.

secrétariat, puisque le contrat ne prévoit pas la fourniture de services autres que ceux qui ont été précédemment définis en accord avec l'entité et budgétisés pour un exercice donné. De l'avis de l'Inspectrice, cet exemple montre bien le défaut de la formule consistant à confier les enquêtes à un prestataire du secteur privé et que l'option ainsi offerte n'est pas viable.

139. **Pour remédier à la situation à plus long terme, l'Inspectrice estime qu'il serait bon que l'UPU rompe sa relation avec le prestataire extérieur de services en ce qui concerne les enquêtes et conclue un mémorandum d'accord avec la fonction de contrôle ou d'enquête d'une autre entité des Nations Unies. Ce mémorandum devrait prévoir la possibilité pour tous les plaignants de s'adresser directement à la fonction d'enquête externalisée, qui procéderait à l'évaluation préliminaire des allégations et serait habilitée à décider de l'opportunité d'ouvrir des enquêtes**<sup>49</sup>. Ces mémorandums d'accord sont généralement conclus sur la base du recouvrement des coûts pour un nombre fixé de cas.

## F. Professionnalisation de la fonction d'enquête

140. **La compétence professionnelle des enquêtes est un facteur décisif** : Le niveau de progrès atteint à cet égard depuis 2000 avait déjà été jugé problématique dans le rapport du CCI de 2011. La compétence des enquêteurs a été considérée comme étroitement liée à la capacité des entités de conduire des enquêtes. On s'était donc interrogé non seulement sur le nombre d'unités d'enquête qui avaient été créées au sein des bureaux de contrôle interne, mais aussi sur la question de savoir si elles employaient des enquêteurs professionnels, combien de postes d'enquêteur avaient été créés et quelles étaient les compétences professionnelles minimales exigées.

141. **Six entités n'ont fait aucun progrès depuis 2011** : L'auteure de la présente étude s'est également penchée sur les progrès réalisés depuis 2011, lorsque six<sup>50</sup> des 21 entités examinées n'avaient aucun poste d'enquêteur professionnel. Il est apparu qu'en ce qui concerne les six entités en question, aucun progrès n'avait été réalisé depuis, bien que l'OMI, l'UIT et l'OMM<sup>51</sup> disposent au sein de leurs bureaux de contrôle et d'audit internes d'une fonction d'enquête ou d'un mandat d'enquête. Toutefois, lors de l'établissement de la présente étude, aucun de ces bureaux n'employait d'enquêteurs professionnels.

142. **Développement des capacités professionnelles** : En revanche, la majorité des autres entités examinées ont créé au sein de leurs bureaux de contrôle interne des unités, sections ou divisions chargées uniquement des enquêtes, qui emploient des enquêteurs professionnels<sup>52</sup>. Il s'agit principalement d'entités menant d'importantes activités opérationnelles et très présentes au niveau régional et sur le terrain. D'autres entités ont créé des postes d'enquêteur au sein des bureaux de contrôle interne<sup>53</sup>. Quelques entités<sup>54</sup> ont également créé des unités d'enquête ou postes d'enquêteur supplémentaires dans des bureaux hors siège.

143. **Les compétences requises des auditeurs et des enquêteurs sont différentes** : Dans son rapport de 2011, le CCI a souligné qu'il existait des différences importantes entre le rôle d'un enquêteur et celui d'un auditeur, et que la formation requise était différente. Les enquêteurs employés par les organisations internationales acquièrent normalement leurs compétences dans les services de détection et de répression ou en tant qu'avocat ou procureur. Le fait que la fonction d'enquête doive employer des enquêteurs ayant le niveau de qualification professionnelle exigé et être supervisée ou gérée par eux a été reconnu. On a bien avancé en ce qui concerne la définition des compétences que les enquêteurs

<sup>49</sup> Les arrangements entre l'OACI et le BSCI en ce qui concerne les enquêtes et les activités connexes pourraient servir de modèle.

<sup>50</sup> OACI, UPU, UIT, OMM, OMI et OMT. L'UPU et l'OMT n'ont ni bureau de contrôle interne ni fonction d'enquête interne.

<sup>51</sup> Le CCI a appris que l'OMM se propose de créer un poste de fonctionnaire du contrôle interne, dont le titulaire serait provisoirement chargé à la fois des enquêtes et des audits.

<sup>52</sup> Secrétariat de l'ONU, PNUD, HCR, UNICEF, UNRWA, PAM, FAO, AIEA, OIT, UNESCO, ONUDI et OMPI.

<sup>53</sup> FNUAP, UNOPS et OMS.

<sup>54</sup> Secrétariat de l'ONU, HCR et UNICEF.

professionnels doivent posséder et l'établissement des descriptions d'emploi correspondantes, qui sont dans l'ensemble utilisées par les entités. Par ailleurs, le personnel chargé des enquêtes suit occasionnellement une formation professionnelle en fonction des besoins pour développer ses compétences en matière d'enquête. Ces mesures ont contribué à professionnaliser la fonction d'enquête. **L'Inspectrice recommande que les entités, tirant parti des progrès accomplis, continuent de renforcer le processus de professionnalisation de leurs enquêteurs, notamment dans les domaines du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et des enquêtes médico-légales, et tiennent compte des orientations pertinentes des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies et des autres réseaux et organismes professionnels reconnus, tels que l'Association of Certified Fraud Examiners et la Conférence des enquêteurs internationaux.**

144. **Les enquêteurs professionnels restent rares :** Dans cette perspective, le fait que quelques entités n'emploient toujours pas d'enquêteurs professionnels doit être considéré comme une indéniable carence qui nuit à l'application du principe de responsabilité et à l'intégrité.

145. **Les enquêtes communes pourraient être une solution pour quelques entités.** Dès l'époque du rapport précédent, les Inspecteurs estimaient difficile, pour un très petit nombre d'entités, de justifier la mise en place d'une capacité d'enquête. Ils ont donc proposé la création d'enquêtes communes ou mixtes ou, autre possibilité, la fourniture de services d'enquête par une autre entité. La section III.E du présent rapport contient des suggestions concernant la manière dont l'OMT et l'UPU pourraient améliorer leur dispositif d'enquête. S'agissant de l'UIT, l'Inspectrice salue son intention de créer un poste d'enquêteur professionnel et propose de regrouper toutes les activités d'enquête au sein du bureau de contrôle interne.

146. Pour les deux dernières entités sans enquêteurs professionnels (à savoir l'OMI et l'OMM), l'Inspectrice ne mésestime pas les difficultés qu'elles peuvent rencontrer, leurs budgets et leurs effectifs étant ce qu'ils sont, pour ce qui est de créer des postes d'enquêteur professionnel<sup>55</sup>.

147. **En conséquence, l'Inspectrice recommande que les bureaux de contrôle interne des deux entités susmentionnées soient autorisés à confier les enquêtes et les activités connexes à la fonction de contrôle ou d'enquête d'autres entités des Nations Unies, ou bien, si aucun accord avec une autre de ces entités n'est possible, à recourir au cas par cas aux services d'une société d'enquête professionnelle. À cet égard, l'Inspectrice juge peut convaincante les réserves exprimées par certains répondants selon lesquelles les fonctions de contrôle ou d'enquête des autres entités des Nations Unies ne comprennent pas le mandat et les procédures internes et autres spécificités d'une autre entité. En effet, de bons exemples d'externalisation, comme dans les cas d'ONU-Femmes et de l'OACI, prouvent le contraire.**

## G. Mandat du Corps commun d'inspection en matière d'enquête

148. **Le Statut du CCI lui confie un mandat d'enquête à l'échelle du système :** Étant donné que, pour des raisons évidentes, le CCI ne peut pas procéder à des évaluations et faire des recommandations sur ses propres activités d'enquête, ce qui reviendrait à être à la fois « juge et partie », la présente étude ne fait que décrire l'état actuel de son mandat d'enquête, à savoir les règles et modalités actuellement applicables à ses enquêtes. Cette analyse de son propre mandat d'enquête n'a donc été incluse que pour donner pleinement suite à l'objet du présent rapport, qui est de couvrir toute la gamme des modalités d'enquête actuellement utilisées par les entités des Nations Unies. En revanche, l'Inspectrice s'est abstenue de faire mention de l'organe d'enquête du CCI dans les recommandations qu'elle a formulées concernant la fonction d'enquête.

<sup>55</sup> En 2018, les recettes annuelles de l'OMI s'élevaient à 77,2 millions de dollars pour un effectif de 410 personnes (fonctionnaires et non-fonctionnaires) et les recettes annuelles de l'OMM s'élevaient à 89,6 millions de dollars pour un effectif de 405 personnes (fonctionnaires et non-fonctionnaires).

149. **Dispositions réglementaires pertinentes et normes, directives et procédures applicables :** Le mandat d'enquête du CCI est énoncé au chapitre 3, articles 5 et 6 du Statut du Corps commun<sup>56</sup>. En vertu de l'article 5.1 de ce Statut, les Inspecteurs ont les plus larges pouvoirs d'investigation dans tous les domaines qui intéressent l'efficacité des services et le bon emploi des fonds. Les règles et procédures guidant ses travaux en matière d'enquête sont les Normes et directives du Corps commun d'inspection (A/51/34, annexe I) de 1996 et les Principes généraux et directives relatifs aux enquêtes (A/68/34, annexe VII, p. 76 à 82) de 2013.

---

<sup>56</sup> Tel qu'adopté par l'Assemblée générale en 1976.

## IV. L'indépendance de la fonction d'enquête doit encore être renforcée

### A. L'indépendance en tant que condition préalable indispensable à la bonne exécution du mandat de la fonction

150. **Les constatations antérieures du CCI restent d'actualité :** L'indépendance de la fonction d'enquête a déjà été mentionnée comme posant problème dans les rapports que le Corps commun a établis sur la question en 2000 et 2011<sup>57</sup>. En ce qui concerne la fonction d'enquête, l'indépendance est une condition préalable indispensable à une exécution effectivement impartiale, objective et professionnelle de son mandat en tant que troisième ligne de maîtrise, comme elle l'est pour les autres services de contrôle et d'audit internes. Les fonctionnaires et autres personnels et la direction des entités, ainsi que les parties prenantes, notamment les États Membres et les partenaires, ne peuvent avoir confiance dans la fonction d'enquête que s'ils considèrent qu'elle n'est soumise à aucune influence extérieure et fonctionne de façon indépendante, et qu'elle est guidée et liée uniquement par les règles et les normes professionnelles.

151. **L'indépendance de la fonction est étroitement liée à celle du contrôle interne :** La fonction d'enquête étant, comme il a été constaté au sein de la majorité des entités, intégrée au bureau de contrôle interne, elle tire son indépendance de celle dont jouit ce dernier. Comme on l'a vu au chapitre III plus haut, cette indépendance n'est pas garantie si d'autres fonctions et bureaux, tels que les bureaux des ressources humaines, les bureaux des affaires juridiques ou les formations de fonctionnaires qui sont membres de la direction conduisent également des enquêtes. Il convient de se reporter à la recommandation 3 quant à la manière de régler le problème de la fragmentation des responsabilités en matière d'enquête.

152. **Lien étroit entre l'indépendance et la confiance du personnel :** Une fonction d'enquête indépendante qui s'appuie sur un solide système d'équilibre des pouvoirs peut également gagner la confiance de l'ensemble du personnel. C'est d'ailleurs là que le bât blesse aux dires de plusieurs répondants, la fonction d'enquête et, d'une façon générale, le bureau de contrôle étant considérés comme « trop proches » de la direction. Il est particulièrement important que l'indépendance repose sur des bases solides dans les cas d'allégations portées contre des membres de la direction générale et les enquêtes s'y rapportant. À cet égard, plusieurs répondants ont jugé préoccupant que la fonction d'enquête se concentre plutôt sur des affaires mineures ou des affaires impliquant des fonctionnaires de rang inférieur, sans être apparemment disposée à faire preuve de la même rigueur lorsque les allégations visent des membres de la direction générale.

153. **Les sondages mondiaux du personnel font état d'un manque de confiance :** Plusieurs sondages du personnel, tels que le sondage mondial du personnel du Secrétariat de l'ONU et les sondages mondiaux du personnel réalisés précédemment par le CCI font état d'un manque de confiance d'une proportion importante du personnel dans la capacité des systèmes, fonctions et processus d'examiner et de traiter comme il convient les cas de manquement. Par exemple, comme indiqué dans le rapport du CCI sur les politiques relatives à la dénonciation des abus (JIU/REP/2018/4, par. 230), un peu plus de 50 % des répondants au sondage mondial ont déclaré faire confiance aux processus et procédures en place dans leur entité pour traiter les allégations de manquements, le taux de confiance étant encore plus faible dans les cas de représailles. Dans le résumé de son rapport, le CCI a précisé que « (p)armi les personnes ayant répondu à l'enquête mondiale auprès des fonctionnaires et qui ont affirmé avoir été témoin de manquements et/ou d'actes de représailles, les principales raisons avancées pour expliquer une non-dénonciation étaient associées à un manque de confiance que les systèmes et fonctions traiteraient efficacement les affaires. ».

<sup>57</sup> D'autres rapports du CCI (JIU/REP/2006/2, JIU/REP/2010/5 et JIU/REP/2010/5/Corr.1, JIU/REP/2016/8 et JIU/REP/2018/4) ont notamment été consacrés à l'examen de l'indépendance des fonctions de contrôle et d'audit internes.

154. L'enquête de 2017 sur la motivation du personnel du Secrétariat de l'ONU a également mis en évidence un domaine dans lequel des possibilités d'amélioration existent, en signalant que le personnel des Nations Unies n'a pas confiance de pouvoir dénoncer des manquements sans avoir à craindre des représailles<sup>58</sup>. L'enquête sur le harcèlement, la discrimination, le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité menée auprès du personnel par le Comité de coordination des associations et syndicats internationaux du personnel du système des Nations Unies en 2018 a également révélé que moins d'un cinquième des victimes de manquements décident de porter plainte. Les deux principales raisons mentionnées par le personnel étaient le manque de confiance dans le système et la crainte de représailles<sup>59</sup>. Même si l'enquête ne représente qu'une partie du système mis en place pour traiter efficacement les cas de manquement, l'activité de la fonction d'enquête ne peut que se ressentir de cette défiance exprimée par l'ensemble des fonctionnaires. L'indépendance totale et l'absence d'atteintes extérieures à l'exercice de son mandat, de pressions abusives ou de ce que l'on peut considérer comme des ingérences ou des conflits d'intérêts sont des éléments essentiels au renforcement de la confiance dans cette fonction.

155. **Définitions applicables :** Il n'existe aucune définition ou formule communément acceptée concernant l'indépendance de la fonction d'enquête. L'Institut des auditeurs internes en fournit la définition la plus précise : « L'indépendance est l'absence de conditions susceptibles d'empêcher l'audit interne ou le responsable de l'audit d'effectuer son travail d'une manière impartiale. »<sup>60</sup>. Dans son rapport sur la fonction d'audit dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2010/5 et JIU/REP/2010/5/Corr.1), le CCI a déjà souligné que la question de l'indépendance est encore plus sensible dans le cas de l'enquête. Dans la pratique, toutes les entités, sauf ONU-Femmes, ONUSIDA, l'OACI, l'OMT et l'UPU<sup>61</sup>, incorporent la fonction d'enquête dans le bureau de contrôle et d'audit internes, ce qui fait que le degré d'indépendance dont jouit ce bureau est par extension assuré à la fonction d'enquête.

156. **L'indépendance en tant qu'élément essentiel de la troisième ligne de maîtrise :** En tant qu'élément de la troisième ligne de maîtrise, la fonction de contrôle interne, y compris d'enquête, se distingue des deux autres lignes de maîtrise précisément par un degré élevé d'indépendance vis-à-vis de l'entité considérée. Les auditeurs internes, de même que les enquêteurs, ne sont pas normalement chargés de mettre au point et d'appliquer les mesures de contrôle et ne sont pas associés aux activités de leurs entités respectives<sup>62</sup>.

157. **L'indépendance totale en tant qu'objectif idéal :** Dans la pratique, l'indépendance totale ne peut être qu'un objectif idéal, puisqu'une fonction d'enquête totalement indépendante ne peut théoriquement être effective que par la création d'un organe d'enquête entièrement nouveau et externe, comme le CCI l'a recommandé dans son rapport de 2011, à savoir une unité d'enquête unique du système des Nations Unies. Étant donné la vive résistance suscitée par la recommandation formulée à ce sujet dans ledit rapport et les raisons et obstacles indiqués qui s'opposeraient à son application, on ne peut pas compter qu'une telle fonction sera créée. Au demeurant, ce nouvel organe pourrait ne pas être indépendant à 100 % : tout dépendrait de son mandat, des modalités de son financement, de la structure hiérarchique et de sa composition. Il s'ensuit que, pour l'instant, l'indépendance de la fonction d'enquête rattachée aux bureaux de contrôle interne repose sur un système d'équilibre des pouvoirs et autres mécanismes qui garantissent, autant qu'il est possible, l'indépendance de cette fonction.

158. **Critères ou indices de référence indicatifs permettant d'évaluer l'indépendance :** Dans cette perspective, l'auteur de la présente étude a examiné un certain nombre de critères pour évaluer le degré d'indépendance de la fonction d'enquête. Il s'agissait de déterminer les

<sup>58</sup> Enquête sur la motivation du personnel des Nations Unies, résultats de l'enquête sur la motivation du personnel à l'échelle du Secrétariat de l'ONU, février 2018, p. 7 et 23.

<sup>59</sup> Émission de radiodiffusion de l'Office des Nations Unies à Genève, 14 décembre 2018.

<sup>60</sup> Institut des auditeurs internes, Normes internationales pour la pratique professionnelle de l'audit interne, octobre 2016, entrées en vigueur en janvier 2017.

<sup>61</sup> Pour d'autres renseignements sur ONU-Femmes, ONUSIDA, l'OACI, l'OMT et l'UPU, voir les par. 57 et 58.

<sup>62</sup> Institut des auditeurs internes, « Leveraging the Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) across the three lines of defense », juillet 2015.

facteurs critiques qui garantissent que la fonction de contrôle interne et ses activités, y compris les enquêtes, ne sont pas entravées par des menaces ou d'autres types de pressions ou d'ingérence abusives. On part donc du principe que l'indépendance des chefs de bureau de contrôle interne est le critère décisif de l'indépendance de la fonction d'enquête au sein de ces bureaux. Les critères retenus se rapportent donc principalement aux chefs de ces bureaux. Comme il n'existe pas de définitions communément acceptées de l'indépendance de cette fonction ni de normes du secteur public<sup>63</sup> relatives à cette indépendance, non plus que de critères permettant de l'évaluer, les critères et indicateurs ci-après ont été élaborés à partir de la définition donnée par l'Institut des auditeurs internes (voir plus haut), des précédents rapports du CCI et des documents d'orientation sur la question. Ils ont tous un caractère indicatif.

**159. La relation entre le responsable du contrôle et l'organe délibérant est un indicateur clef :** Un facteur important à considérer dans l'examen de l'indépendance du bureau de contrôle interne et de sa fonction d'enquête est la relation entre le chef de ce bureau et l'organe délibérant ainsi que les échanges qui s'établissent entre eux. Les processus de nomination et de destitution du chef du bureau de contrôle interne, le degré d'autonomie dont il jouit en matière d'ouverture d'enquêtes et les autres garanties contre toute ingérence injustifiée indiquées ci-après sont d'autres facteurs clefs.

**160. Critères utilisés aux fins de la présente étude :** Sur la base des considérations qui précèdent, l'Inspectrice a étudié le degré d'indépendance de la fonction en procédant à un examen critique pour déterminer si :

- a) La nomination, la destitution ou le renvoi du chef du bureau de contrôle interne intervient après consultation ou avec l'assentiment de l'organe délibérant ;
- b) Le mandat du chef du bureau de contrôle interne est limité dans le temps et des restrictions sont applicables après la cessation de service ;
- c) Un rapport d'activité annuel est présenté à l'organe délibérant ;
- d) Une déclaration d'indépendance est insérée dans ledit rapport d'activité annuel ;
- e) Il n'existe aucune restriction à l'accès à l'organe délibérant ;
- f) Une enquête peut être ouverte sans l'autorisation préalable du chef de secrétariat.

**161. Rôle des comités d'audit et de contrôle :** Leur rôle en lien avec l'indépendance de la fonction d'enquête a également été étudié<sup>64</sup>, pour autant que ces comités satisfassent eux-mêmes aux critères d'indépendance. Même si cela est moins essentiel que la participation active des organes délibérants, l'Inspectrice considère comme une bonne pratique le fait que les comités d'audit et de contrôle soient également, en tant qu'organes d'experts, associés aux processus de nomination et de destitution, en particulier les comités qui sont des organes subsidiaires des organes délibérants des entités et les comités qui remplissent une fonction consultative officielle auprès de l'organe délibérant.

**162.** Dans la présente étude, l'Inspectrice procède également à un examen visant à déterminer si :

- a) La nomination, la destitution ou le renvoi du chef du bureau de contrôle interne intervient après consultation ou avec l'assentiment du comité d'audit et de contrôle ;
- b) Le chef du bureau de contrôle interne présente un rapport d'activité annuel à ce comité ;

<sup>63</sup> À l'exception de celles de l'Institut des auditeurs internes, qui ne s'appliquent qu'à la fonction d'audit interne.

<sup>64</sup> Les comités d'audit ou de contrôle du PNUD, du FNUAP, de l'UNICEF, de l'UNOPS, de l'UNRWA, d'ONU-Femmes et de l'UNESCO ne répondent pas aux critères d'indépendance. Pour les autres questions relatives au fonctionnement des comités d'audit et de contrôle, voir JIU/REP/2019/6. L'AIEA, l'OMI, l'OMT, l'UPU, le CCI et ONUSIDA n'ont pas de comités de contrôle.

- c) Ce responsable a accès sans restriction à ce comité.

163. Enfin, compte tenu d'éventuels conflits d'intérêts, l'Inspectrice examine le traitement réservé aux allégations portées contre le chef et le personnel des bureaux de contrôle interne, ainsi que contre les chefs de secrétariat des différentes entités.

## **B. Évaluation du degré d'indépendance de la fonction d'enquête à l'aune de 14 indicateurs**

164. L'évaluation ci-après a été effectuée à l'aune des facteurs ou indicateurs d'indépendance susmentionnés. On trouvera d'autres renseignements pour chaque entité dans les annexes IV à VI, parties I et II.

### **1. La nomination, la destitution ou le renvoi du chef du bureau de contrôle interne intervient-il après consultation ou avec l'assentiment de l'organe délibérant ?**

165. **Une bonne pratique serait de faire jouer un rôle aux organes délibérants :** Les organes délibérants ne participent généralement pas à la prise des décisions concernant les effectifs. Or, s'agissant du poste de chef du bureau de contrôle interne dont l'indépendance est déterminante dans le cadre de la troisième ligne de maîtrise, l'Inspectrice est d'avis que les organes délibérants devraient avoir un rôle à jouer. Leur assentiment à la nomination et à la destitution ou au renvoi du titulaire du poste en question devrait de préférence être requis, car il contribue à faire en sorte que cette nomination ou cette destitution intervienne dans le cadre d'un système d'équilibre des pouvoirs, ce qui permet de limiter la contrainte morale, notamment celle exercée par le chef de secrétariat. Le CCI a déjà attiré l'attention sur ce point dans ses rapports sur les lacunes des mécanismes de contrôle (JIU/REP/2006/2) et sur la fonction d'audit (JIU/REP/2016/8). Pour d'autres renseignements, voir l'annexe VI, partie I.

166. **Dans certaines entités, en vertu de la charte de supervision interne et d'autres politiques, ces nominations interviennent après consultation ou avec l'assentiment de l'organe délibérant :** Alors qu'au Secrétariat de l'ONU, la nomination du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne doit intervenir après consultation et avec l'assentiment de l'Assemblée générale, aucun des organes délibérants des fonds et programmes des Nations Unies ne joue un rôle à cet égard, à l'exception de celui du PAM, dont l'Inspecteur général est nommé avec l'assentiment de l'organe délibérant.

167. La situation est différente dans le cas des institutions spécialisées. Huit des 13 institutions spécialisées (FAO, AIEA, OACI, BIT, UNESCO, OMS, OMPI et OMM) prévoient la participation de l'organe délibérant. Son assentiment n'est toutefois requis qu'à la FAO, à l'OACI, à l'OMS, à l'OMPI et à l'OMM, tandis qu'il doit être consulté à ce sujet dans les autres entités.

168. **Rôle des organes délibérants en matière de destitution des chefs des bureaux de contrôle interne :** En ce qui concerne la destitution ou le renvoi du chef du bureau de contrôle interne, l'organe délibérant est associé de manière analogue à ce qui vient d'être dit du processus de nomination. Font seuls exception le HCR, dont l'organe délibérant doit être consulté avant que n'intervienne la destitution ou le renvoi du chef du bureau de contrôle interne, ce qui n'est pas le cas de sa nomination, et l'AIEA, où, à la différence du processus de nomination, la consultation de l'organe délibérant n'est pas prévue en matière de destitution ou de renvoi de ce fonctionnaire.

### **2. La nomination, la destitution ou le renvoi du chef du bureau de contrôle interne intervient-il après consultation ou avec l'assentiment du comité d'audit et de contrôle ?**

169. **Le rôle du comité d'audit et de contrôle varie beaucoup selon les entités :** En matière de nomination et de destitution ou de renvoi du chef du bureau de contrôle interne, le rôle du comité d'audit et de contrôle dans les entités où il existe varie<sup>65</sup>. Au Secrétariat de l'ONU, la nomination et la destitution ou le renvoi du chef du bureau de contrôle interne (le

<sup>65</sup> L'AIEA, l'OMI, l'OMT, l'UPU, le CCI et ONUSIDA n'ont pas de comité de contrôle.



Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne) n'exigent ni assentiment du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit ni consultation de celui-ci. Conformément à leurs mandats respectifs, tous les comités d'audit et de contrôle des fonds et programmes des Nations Unies, à l'exception du HCR, conseillent les chefs de secrétariat au sujet de la nomination et de la destitution ou du renvoi des chefs de bureau de contrôle interne. Si, du fait du rôle consultatif qu'ils remplissent auprès de leurs organes délibérants respectifs, les comités d'audit et de contrôle du HCR et du PAM jouissent d'un degré d'indépendance supérieur à celui des comités des autres fonds et programmes, il convient de noter que, dans le cas du HCR, le comité n'est associé ni à la nomination ni à la destitution ou au renvoi de l'Inspecteur général.

170. **Les institutions spécialisées dessinent un tableau complexe :** En ce qui concerne les institutions spécialisées, le degré d'indépendance des comités d'audit et de contrôle et de leur participation au processus de nomination et de destitution ou de renvoi du chef du bureau de contrôle interne est très variable. À l'UIT, à l'OMS et à l'OMM, ces comités ne sont pas associés à ce processus, tandis que les comités de contrôle de la FAO, du BIT et de l'ONUDI sont consultés à cet égard. Conformément à son mandat, le comité de contrôle de l'UNESCO conseille quant à la nomination et à la destitution ou au renvoi du chef du bureau de contrôle interne et, à la demande du Directeur général, quant à l'évaluation des candidats au poste de Directeur des Services de contrôle interne, et est membre du comité de sélection. À l'OMPI, en revanche, dont le comité d'audit et de contrôle est doté d'un mandat solide, aussi bien la nomination que la destitution ou le renvoi du chef du bureau de contrôle interne requièrent l'assentiment de ce comité (pour d'autres renseignements, voir JIU/REP/2019/6).

171. Il est ressorti des entretiens que, dans certaines entités, les présidents des comités sont, dans la pratique, associés de façon informelle aux processus de nomination et de destitution ou de renvoi du chef du bureau de contrôle interne, encore que ni la charte de l'audit ni d'autres instruments (c'est-à-dire les mandats des comités consultatifs pour les questions d'audit ou de contrôle) ne contiennent de dispositions pertinentes.

172. Par exemple, le président du Comité d'audit et de contrôle indépendant du HCR a été consulté informellement à l'occasion du processus de nomination et de sélection de l'Inspecteur général. À l'OMM, le président du Comité d'audit a été consulté lors de l'établissement de la liste des candidats à retenir et a participé aux travaux du jury qui s'est entretenu avec les candidats à ce poste.

### 3. **Le mandat du chef du bureau de contrôle interne est-il limité dans le temps et des restrictions sont-elles applicables après la cessation de service ?**

173. **La limitation dans le temps se généralise au sein du système des Nations Unies :** Un autre moyen de préserver l'indépendance du chef du bureau de contrôle interne, et qui est d'ailleurs une exigence fondée sur les bonnes pratiques, consiste à fixer une durée maximale à son mandat. La limitation dans le temps du mandat des titulaires de postes requérant une grande indépendance est souvent assortie de restrictions applicables après la cessation de service, telles qu'une clause d'interdiction de rengagement pour exercer d'autres fonctions dans la même entité ou un délai d'incompatibilité. Il importerait également de ne sélectionner que des candidats externes pour ce poste, de façon à éviter le risque de conflits d'intérêts, pouvant être liés soit à l'exercice de fonctions antérieures au sein de l'entité, qui pourrait compromettre l'indépendance ou l'objectivité du titulaire du poste, soit à l'espoir d'obtenir un poste plus élevé à l'avenir. De l'avis de l'Inspectrice, ces questions doivent être prises en considération dans le cadre de la réforme de l'actuelle procédure de sélection, en particulier par le comité indépendant d'audit et de contrôle, s'il est associé à cette procédure.

174. **Un mandat non renouvelable : une suggestion formulée à maintes reprises par le CCI :** Dans son rapport de 2006 sur les lacunes des mécanismes de contrôle, le CCI avait déjà suggéré que le mandat du chef du bureau de contrôle interne, non renouvelable, soit d'une durée de cinq à sept ans, sans que le titulaire puisse obtenir un nouvel emploi au sein de la même entité (JIU/REP/2006/2, recommandation 10). Il a de nouveau formulé cette recommandation dans des rapports ultérieurs (JIU/REP/2010/5, JIU/REP/2011/7, JIU/REP/2016/8 et JIU/REP/2018/4).

175. **Progrès intéressants réalisés sur le plan de la limitation du mandat dans le temps :** Depuis la publication du rapport sur les lacunes des mécanismes de contrôle, de nombreuses entités ont appliqué cette recommandation. Dix des entités étudiées (le Secrétariat de l'ONU, le FNUAP, le HCR, l'UNICEF, ONU-Femmes<sup>66</sup>, le PAM, la FAO<sup>67</sup>, l'AIEA, l'UNESCO et l'OMPI) ont limité la durée de ce mandat, le plus souvent à cinq ans, mais cinq seulement de ces entités (le Secrétariat de l'ONU, le HCR, l'AIEA<sup>68</sup>, l'UNESCO et l'OMPI) en ont fait un mandat non renouvelable. Les entités énumérées ci-après n'ont pas limité la durée du mandat du chef de leur bureau de contrôle interne : UNOPS, UNRWA, OACI<sup>69</sup>, BIT, OMI, UIT, ONUDI et OMS. Ne figurent pas sur cette liste la CNUCED, le PNUE, ONU-Habitat, ONUDC et le CCI, puisqu'ils relèvent du Secrétariat de l'ONU ; ONUSIDA, dont le service est assuré par l'OMS, et l'OMT et l'UPU, qui n'ont pas de fonction de contrôle interne.

176. **Les restrictions après la cessation de service restent peu répandues, ce qui continue de poser problème :** En ce qui concerne les restrictions imposées au chef du bureau de contrôle interne après la cessation de service, seules huit entités (PNUD, FNUAP, HCR, UNICEF, PAM, FAO, UNESCO et OMPI) ont inséré des restrictions spécifiques formelles dans leurs chartes de supervision interne ou politiques connexes. Les politiques pertinentes de l'AIEA ne prévoient pas de restrictions de ce type pour le chef de son bureau de contrôle interne, mais le dernier avis de vacance en date pour ce poste a clairement indiqué que le titulaire ne pourrait se porter candidat à aucun autre poste au sein de cette entité. Les neuf autres entités (UNOPS, UNRWA<sup>70</sup>, OACI, BIT, OMI<sup>71</sup>, UIT, ONUDI, OMS et OMM) ne semblent pas imposer de telles restrictions, car les politiques pertinentes ne contiennent aucune disposition en ce sens. Dans sa résolution 48/218, l'Assemblée générale n'a certes pas précisé si des restrictions étaient prévues concernant une nomination ultérieure à d'autres fonctions au Secrétariat de l'ONU, mais on peut présumer que le titulaire du poste de Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne ne pourra pas se porter candidat à un autre poste au Secrétariat.

177. **Inconvénients éventuels :** Si la limitation du mandat dans le temps et les restrictions applicables après la cessation de service favorisent et préservent l'indépendance et, de ce fait, l'impartialité et l'objectivité du chef du bureau de contrôle interne, elles réduisent également le risque de conflits d'intérêts et permettent de profiter périodiquement de l'expérience de nouveaux titulaires qui apportent un nouvel éclairage. D'un autre côté, la limitation de la durée du mandat pourrait comporter certains inconvénients, notamment, comme il est ressorti des entretiens, celui de voir des fonctionnaires qualifiés et expérimentés préférer un emploi à long terme et, partant, juger moins intéressant un poste assorti de telles restrictions. Les candidats externes, n'appartenant pas au système des Nations Unies, aux prises de surcroît avec la difficulté d'avoir à se familiariser à la fois avec ce système et la complexité de l'une de ses entités, peuvent se détourner d'un poste dont l'horizon temporel est aussi réduit. Par ailleurs, la limitation du mandat dans le temps entraîne des coûts pour l'entité concernée, du fait de la régularité du renouvellement du personnel. De surcroît, plus la durée du mandat est réduite, plus le titulaire du poste peut vouloir se mettre en quête de nouvelles perspectives de carrière en milieu de mandat ou quitter ses fonctions avant l'expiration de celui-ci.

178. **Les avantages de la limitation dans le temps l'emportent de loin sur les inconvénients :** De l'avis de l'Inspectrice, et conformément aux rapports antérieurs du CCI, le mandat du chef du bureau de contrôle interne ne devrait pas être renouvelable, car les avantages de la limitation de sa durée, en particulier en matière d'indépendance, font plus que compenser tous les inconvénients. Dans les cas où les entités retiennent la possibilité de renouveler une fois ce mandat, l'Inspectrice juge important que ce renouvellement, ainsi que

<sup>66</sup> Sans mandat d'enquête.

<sup>67</sup> En application du texte révisé des conditions régissant les nominations approuvé par le Comité des finances de la FAO en novembre 2019, le mandat de l'Inspecteur général de la FAO est limité à sept ans.

<sup>68</sup> Le tour de service pour tous les membres du personnel de l'AIEA est de sept ans au maximum.

<sup>69</sup> Le bureau de contrôle interne de l'OACI n'a aucun mandat d'enquête.

<sup>70</sup> ONU-Femmes a confié toutes les activités d'enquête au BSCI du Secrétariat de l'ONU.

<sup>71</sup> L'OMI applique une politique générale de restrictions après la cessation de service. On ne sait toutefois pas bien si ces restrictions sont applicables au chef du contrôle interne de l'entité.

la première nomination, interviennent après consultation et avec l'assentiment de l'organe délibérant, et après consultation du comité indépendant d'audit et de contrôle.

179. **Intérêt d'un système de rotation pour les chefs des bureaux de contrôle :** Une rotation périodique pour l'exercice de la fonction de chef du bureau de contrôle interne permettrait à ce bureau de bénéficier des conseils et de l'expérience de nouveaux professionnels. Un tel système ne peut qu'aller dans le sens du caractère particulier et sensible des activités effectuées par le titulaire de ce poste et de l'importance intrinsèque de l'indépendance dont il doit jouir pour exercer efficacement ses fonctions. De surcroît, on peut s'attendre à ce que ces dispositions renforcent la confiance du personnel, de la direction et des autres parties prenantes dans cette fonction et contribuent à leur faire reconnaître les mérites de celle-ci.

#### 4. Le bureau de contrôle interne présente-t-il un rapport d'activité annuel à l'organe délibérant ?

180. **La présentation de rapports d'activité annuels est devenue la règle dans l'ensemble du système des Nations Unies :** Les modalités de communication de l'information, notamment la présentation à l'organe délibérant d'un rapport annuel sur les activités de contrôle interne, sont un outil important de préservation de l'indépendance du chef du bureau de contrôle interne et de la fonction d'enquête. Dans toutes les entités sauf l'OMI<sup>72</sup>, le bureau de contrôle interne soumet un rapport d'activité annuel à l'organe délibérant. Les chartes de supervision interne précisent les modalités de présentation de ce rapport. Par exemple, dans le cas de l'OMPI, le chef du bureau de contrôle interne soumet son rapport à l'Assemblée générale de l'OMPI par l'intermédiaire du Comité du programme et budget, tandis qu'un projet dudit rapport est fourni au Directeur général et au Comité indépendant de contrôle et d'audit de l'entité pour commentaires. Pour d'autres renseignements, voir l'annexe VI, partie II.

181. De plus, dans toutes les entités sauf une (OMI), le chef du bureau de contrôle interne assiste aux réunions de l'organe délibérant consacrées à l'examen du rapport d'activité annuel afin de pouvoir répondre aux questions des États membres.

182. Comme indiqué dans les rapports antérieurs du CCI, **l'Inspectrice estime que la participation du chef du bureau de contrôle interne aux réunions de l'organe délibérant consacrées à l'examen de ses rapports d'activité annuels est une bonne pratique. À cet égard, la recommandation 1 figurant dans le rapport JIU/REP/2016/8 est réitérée.**

#### 5. Le rapport d'activité annuel est-il également présenté au comité d'audit et de contrôle ?

183. **La pratique de la présentation par les chefs de bureau de contrôle interne d'un rapport d'activité annuel aux comités d'audit et de contrôle varie selon les entités, mais est pour l'essentiel suivie :** Un autre facteur de renforcement de l'indépendance de la fonction de contrôle interne et d'enquête consiste à soumettre pour examen un rapport d'activité annuel au comité d'audit et de contrôle pour soulever toute question pertinente ou rendre compte des tendances observées. Les chartes de supervision de trois fonds et programmes des Nations Unies<sup>73</sup> (PNUD, FNUAP et UNRWA) et de sept institutions spécialisées (BIT, UIT, UNESCO, ONUDI, OMS, OMPI et OMM) prévoient expressément la présentation de rapports de ce type.

184. On relève toutefois des variations dans le mode de présentation des rapports en question. Au FNUAP, le comité de contrôle reçoit le rapport d'activité annuel pour examen, tandis que dans certaines autres entités, les comités reçoivent des copies des rapports d'activité annuels qui sont soumis aux chefs de secrétariat ou aux organes délibérants, comme c'est le cas au BIT, à l'UIT, à l'UNESCO, à l'ONUDI et à l'OMS. Quant à l'OMPI, son comité d'audit et de contrôle est habilité à commenter le rapport d'activité annuel, modalité qui ne se retrouve nulle part ailleurs dans le système. Dans les entités où le rapport d'activité

<sup>72</sup> Toutefois, un rapport annuel succinct est publié sur la page d'accueil du site Web de l'OMI.

<sup>73</sup> Sachant que les comités d'audit et de contrôle de ces entités ne satisfont pas aux critères d'indépendance.

annuel n'est pas présenté au comité d'audit et de contrôle, celui-ci est associé d'une autre manière au processus, comme dans le cas de la FAO, dont le comité d'audit reçoit des rapports périodiques sur les résultats de l'activité du bureau de contrôle interne.

## 6. Une déclaration d'indépendance est-elle insérée dans le rapport d'activité annuel ?

185. **La plupart des entités prévoient déjà une telle déclaration d'indépendance :** L'insertion dans le rapport annuel sur les activités de contrôle interne d'une déclaration indiquant que le bureau a exercé ses fonctions de contrôle et exécuté son mandat sans ingérence extérieure et en l'absence de toute pression morale, ou signalant une ingérence ou une tentative d'influence sur son travail est devenue une bonne pratique et est un autre outil de renforcement de l'indépendance de la fonction de contrôle interne et d'enquête.

186. Selon les constatations de l'étude, une telle déclaration figure dans le rapport d'activité annuel dans toutes les entités, à l'exception d'ONUSIDA, de l'OMI et de l'OMS<sup>74</sup>. Il est à noter que dans le cas d'ONUSIDA, le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS se charge de rendre compte chaque année des activités de contrôle au Conseil de coordination du Programme sous la forme d'une annexe du rapport financier d'ONUSIDA. L'Inspectrice tient à réitérer la suggestion faite dans la récente étude que le CCI a consacrée à la gestion et à l'administration d'ONUSIDA, tendant à ce que les rapports d'audit et les rapports relatifs aux activités indépendantes en matière de contrôle interne et de déontologie soient des rapports autonomes et soient soumis par des fonctions indépendantes directement au Conseil de coordination du Programme<sup>75</sup>. Dans le cas de l'OMI, un rapport annuel succinct est publié sur la page d'accueil du site Web de l'entité. En ce qui concerne l'OMS, toutefois, l'absence de déclaration d'indépendance peut être considérée comme un sujet de préoccupation, dans la mesure où le chef du bureau de contrôle interne présente un rapport annuel succinct à l'Assemblée mondiale de la Santé. Aussi **l'Inspectrice propose-t-elle que les services de contrôle interne qui ne l'ont pas encore fait insèrent une déclaration d'indépendance écrite dans leurs rapports d'activité annuels.**

## 7. Le chef du bureau de contrôle interne est-il habilité à ouvrir une enquête sans l'assentiment préalable du chef de secrétariat ?

187. **Globalement parlant, des améliorations sensibles ont été apportées depuis 2011 :** Cette habilitation est indispensable pour garantir l'indépendance de la fonction d'enquête et de contrôle interne. Elle garantit l'autonomie de cette fonction ainsi que son objectivité, car la décision d'ouvrir une enquête repose exclusivement sur l'évaluation indépendante et professionnelle des allégations par la fonction de contrôle interne ou d'enquête.

188. L'examen des chartes de supervision interne et des autres politiques pertinentes a confirmé que, dans toutes les entités participantes du CCI, à l'exception de l'OACI<sup>76</sup>, de l'UIT et de l'UPU<sup>77</sup>, le chef du bureau de contrôle interne est habilité à ouvrir des enquêtes sans l'assentiment préalable du chef de secrétariat. Cela constitue une nette amélioration par rapport à la situation qui existait au moment où le rapport de 2011 du CCI a été établi.

189. L'application de la recommandation ci-après devrait favoriser le respect du principe de responsabilité et renforcer l'indépendance de la fonction d'enquête.

<sup>74</sup> À l'occasion de la présentation du rapport annuel sur les activités de contrôle à l'organe délibérant de l'OMS, une déclaration d'indépendance est faite oralement.

<sup>75</sup> Voir JIU/REP/2019/7, où il est également indiqué, au paragraphe 108, que le rapport devrait être présenté par une fonction indépendante et impartiale (par ex. le chef du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS) afin de renforcer la crédibilité du rapport et d'aborder directement les questions et préoccupations du Conseil de coordination du Programme.

<sup>76</sup> Le bureau de contrôle interne n'a pas de mandat d'enquête. Voir les paragraphes 117 et 118 plus haut.

<sup>77</sup> Des services d'enquête sont fournis par une société privée à la demande de l'entité.

**Recommandation 4**

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient veiller à ce que, d'ici à la fin de 2021, les chefs des bureaux de contrôle interne ou responsables des fonctions d'enquête soient autorisés à ouvrir des enquêtes sans l'approbation du chef de secrétariat.**

**8. Le chef du bureau de contrôle interne a-t-il accès sans restriction à l'organe délibérant ?**

190. Le droit du chef du bureau de contrôle interne d'avoir accès sans restriction à l'organe délibérant est important, car il le met à l'abri de toute influence ou pression morale qui pourrait être exercée sur lui au sein de l'entité, en particulier par la direction générale, et le protège contre toute autre forme d'ingérence interne.

191. **Persistance de graves lacunes :** Des lacunes considérables persistent dans les entités sur lesquelles a porté l'étude. Les chartes de supervision interne du HCR, de l'UNICEF ou de l'UNRWA ne prévoient pas de droit d'accès sans restriction pour le chef du bureau de contrôle interne, alors que ce droit est énoncé dans celles du PNUD, du FNUAP, de l'UNOPS, d'ONU-Femmes et du PAM. En ce qui concerne les institutions spécialisées, les chefs de bureau de contrôle interne de la FAO, de l'AIEA, du BIT, de l'OMI, de l'UIT, de l'UNESCO, de l'ONUDI et de l'OMM ne bénéficient pas d'un accès sans restriction à l'organe délibérant. Il en va de même pour ONUSIDA, où le chef du bureau de contrôle interne de l'OMS, en tant que fournisseur de services d'audit et d'enquête, n'a pas directement accès à l'organe délibérant d'ONUSIDA. L'UPU et l'OMT sont exclues du cadre de cet exercice, car elles n'ont pas de bureau de contrôle interne. Pour d'autres renseignements, voir l'annexe VI, partie II.

**9. Le chef du bureau de contrôle interne a-t-il accès sans restriction au comité d'audit et de contrôle ?**

192. **La plupart des entités prévoient désormais cet accès dans leur charte de supervision interne :** Le droit du chef du bureau de contrôle interne d'avoir accès sans restriction au comité d'audit et de contrôle est important, car il le met à l'abri de toute influence ou pression morale qui pourrait être exercée sur lui au sein de l'entité, en particulier par la direction générale, et le protège contre toute autre forme d'ingérence interne.

193. Une grande partie des lacunes relevées au cours des dix dernières années dans les rapports du CCI ont été comblées. Des fonds et programmes des Nations Unies, le HCR est le seul dont le chef du bureau de contrôle interne n'ait pas formellement accès au comité d'audit et de contrôle. Parmi les institutions spécialisées qui ont un comité de ce type, seule l'OMS ne prévoit pas ce droit. Pour d'autres renseignements, voir l'annexe VI, partie II.

**10. L'activité d'enquête est-elle explicitement incluse dans le mandat du comité d'audit et de contrôle ?**

194. **La plupart des comités ont un mandat d'enquête, mais un grand nombre d'entre eux ne s'occupent toujours pas des questions intéressant les enquêtes :** Comme expliqué plus haut, les comités d'audit et de contrôle constituent un mécanisme important s'agissant non seulement de préserver l'indépendance du bureau de contrôle interne, mais aussi de fournir des conseils sur les questions intéressant les enquêtes. De plus, ils jouent un rôle important dans des affaires ou scénarios spécifiques, liés en particulier aux allégations portées contre le chef de secrétariat d'une entité. Toutes les entités qui ont mis en place des comités d'audit et de contrôle, à l'exception de l'OACI<sup>78</sup>, de l'UIT et de l'ONUDI, incluent bel et bien l'activité d'enquête dans le mandat de leur comité. Sans être explicitement mentionnée dans le mandat du comité de contrôle du HCR, l'activité d'enquête est

<sup>78</sup> Toutefois, le mandat du Comité de contrôle de l'OACI inclut le contrôle de la fonction de déontologie, à laquelle était confiée, jusqu'en juin 2020, la réalisation des activités intéressant les enquêtes.

implicitement incluse dans la partie du mandat qui concerne les questions relatives au contrôle. Il en va de même pour le BIT, où l'activité d'enquête est implicitement incluse dans les dispositions relatives à la conformité et à la probité, et pour l'OMM, où le mandat d'enquête du comité est implicitement inclus dans la responsabilité qui lui incombe en matière de détection de la fraude et de respect du règlement et du Code de déontologie de l'OMM.

**11. Le mandat des comités d'audit et de contrôle inclut-il un examen de l'indépendance et du mandat du bureau de contrôle interne ou de la fonction d'enquête ?**

195. Les comités d'audit et de contrôle apportent une contribution importante au système d'équilibre des pouvoirs, non seulement en préservant l'indépendance du bureau de contrôle interne, mais aussi en fournissant des conseils sur les questions intéressant les enquêtes. Cette fonction devrait être clairement énoncée dans le mandat des comités. Dans le cadre de la présente étude, il a été confirmé que tel était le cas de la majorité des comités, à l'exception de ceux du HCR, de l'OACI et de l'OMS.

**12. Le comité d'audit et de contrôle examine-t-il les crédits et effectifs dont le bureau de contrôle ou la fonction d'enquête a besoin ?**

196. L'Inspectrice a également cherché à savoir si le mandat des comités d'audit et de contrôle prévoit la prise en considération et l'évaluation des crédits et effectifs dont le bureau de contrôle interne, y compris la fonction d'enquête, a besoin. Le fait qu'un organe indépendant et professionnel évalue ces aspects importants de la fonction de contrôle interne et d'enquête renforce le système d'équilibre des pouvoirs et l'indépendance de cette fonction. C'est en fait le cas de la majorité des comités, à l'exception de ceux d'ONU-Femmes<sup>79</sup>, de l'ONUDI<sup>80</sup>, de l'OMS et de l'OMPI<sup>81</sup>. La situation s'est nettement améliorée depuis 2011, mais tous ces comités ne peuvent pas, comme expliqué plus haut, être considérés comme indépendants.

**13. Le comité d'audit et de contrôle examine-t-il la performance globale du bureau de contrôle interne ou de la fonction d'enquête ?**

197. L'Inspectrice s'est également demandé si le mandat des comités d'audit et de contrôle prévoit l'examen de la performance globale du bureau de contrôle interne, y compris de la fonction d'enquête. Le fait qu'un organe d'experts indépendant évalue la performance de la fonction de contrôle interne et d'enquête et fournisse des informations en retour et des conseils à ce sujet représente une autre contribution importante à l'indépendance de la fonction. Cela est également le cas de la majorité des comités, à l'exception de ceux de l'UNOPS et de l'ONUDI. Dans le cas de l'ONUDI, le Comité consultatif pour les questions d'audit intègre en pratique, même si son mandat n'en fait pas mention, des observations sur la performance globale dans ses rapports annuels.

**14. Le comité d'audit et de contrôle publie-t-il des recommandations formelles se rapportant à la fonction d'enquête dans ses rapports annuels ?**

198. Par ailleurs, l'Inspectrice a examiné la question de savoir si les comités d'audit et de contrôle publient des recommandations concernant la fonction d'enquête dans leurs rapports annuels. Elle considère les recommandations comme un instrument utile pour signaler les lacunes ou autres problèmes mis en évidence par ces comités et auxquels doit remédier soit la direction générale, soit l'organe législatif concerné. L'Inspectrice a constaté que la plupart

<sup>79</sup> La question ne se pose pas, puisque ONU-Femmes a confié la réalisation des activités d'enquête au BSCI du Secrétariat de l'ONU.

<sup>80</sup> Comme dans le cas de plusieurs autres entités, le Comité consultatif pour les questions d'audit de l'ONUDI fait des observations sur les crédits et les effectifs dont la fonction de contrôle interne a besoin dans les rapports qu'il présente à l'organe délibérant, bien que son mandat ne le prévoit pas formellement.

<sup>81</sup> Le mandat de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI ne contient pas de disposition en ce sens, mais la Charte de la Division de la supervision interne prévoit que l'Organe fournit des conseils au sujet de l'allocation de ressources financières et humaines à cette Division.

des comités publient de telles recommandations, à l'exception de ceux de l'UNICEF, du PAM, de l'OACI et de l'ONUDI.

199. **Conclusions :** Comme il ressort de l'évaluation des critères susmentionnés, les entités ont bel et bien renforcé l'indépendance de leur fonction d'enquête depuis 2011. Toutefois, la situation varie d'une entité à l'autre et un certain nombre d'entités ne satisfont pas à l'un ou à plusieurs des critères ou indicateurs d'indépendance susvisés. Pour la fonction d'enquête, l'indépendance est essentielle et est une condition préalable à remplir pour exécuter son mandat de manière efficace, impartiale, objective et professionnelle. Le respect des indicateurs d'indépendance susmentionnés permet de mettre en place un système d'équilibre des pouvoirs qui garantit, autant que faire se peut, que la fonction d'enquête soit considérée comme n'étant soumise à aucune influence externe ou interne et étant à l'abri de toute ingérence injustifiée, et qu'elle soit, dans l'exécution de son mandat, principalement guidée par les règles et les normes professionnelles. À cet égard, il convient de noter qu'un rapport antérieur du CCI, consacré aux lacunes des mécanismes de contrôle au sein du système des Nations Unies (JIU/REP/2006/2), avait déjà prévu dans une large mesure les recommandations 5 et 6 plus loin.

200. L'application des recommandations ci-après devrait améliorer la transparence et le respect du principe de responsabilité, et renforcer le système de contrôle interne en se fondant sur les bonnes pratiques.

#### **Recommandation 5**

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies devraient demander que leurs entités, si elles ne l'ont pas encore fait, insèrent dans leurs chartes de supervision, d'ici à la fin de 2021, des clauses disposant que :**

- a) **Les chefs des bureaux de contrôle interne ne peuvent être nommés, renvoyés ou relevés de leurs fonctions qu'après consultation des organes délibérants et avec leur assentiment ;**
- b) **Le mandat des chefs des bureaux de contrôle interne est limité à une durée comprise entre cinq et sept ans, est de préférence non renouvelable et est assorti de restrictions au rengagement ultérieur dans la même entité ;**
- c) **Les chefs des bureaux de contrôle interne ont un accès sans restriction aux organes délibérants et aux comités d'audit et de contrôle concernés.**

#### **Recommandation 6**

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander à leurs entités d'actualiser, d'ici à la fin de 2021, le mandat du comité d'audit et de contrôle, en y insérant, au besoin, des dispositions appropriées prévoyant que celui-ci :**

- a) **Examine l'indépendance et le mandat du bureau de contrôle interne ou de la fonction d'enquête ;**
- b) **Examine les crédits et effectifs qui lui sont nécessaires ;**
- c) **Examine sa performance globale ;**
- d) **Formule des recommandations sur ces questions.**

### C. L'indépendance budgétaire et opérationnelle de la fonction reste insuffisante

201. Comme le CCI l'a déjà indiqué dans le rapport de 2000, l'un des principaux facteurs de l'indépendance budgétaire et opérationnelle de la fonction d'enquête est l'identification précise des ressources humaines et financières allouées, dans le cadre du budget de l'entité concernée, au bureau de contrôle interne et d'enquête habilité à gérer ces ressources compte tenu des politiques et procédures générales de l'entité.

202. **Recommandations antérieures du CCI sur la question :** Dans les recommandations formulées dans son rapport de 2011 sur la fonction d'enquête, le CCI est allé encore plus loin en indiquant que les entités de contrôle interne devraient dresser elles-mêmes leur projet de budget, en se fondant sur leur jugement professionnel. Ces estimations, qui ne seraient pas modifiées par le chef de secrétariat, devraient être soumises, accompagnées des commentaires éventuels du chef de secrétariat, au comité d'audit ou de contrôle pour examen et transmission à l'organe délibérant concerné<sup>82</sup>. Les auteurs du rapport de 2011 ont également relevé que l'entité de contrôle ne pouvait pas se prononcer librement sur ses besoins budgétaires ; elle était soumise aux mêmes politiques budgétaires que toute autre entité au sein du secrétariat, ce qui, de l'avis des Inspecteurs, compromettrait sérieusement l'indépendance de la fonction de contrôle interne, enquêtes incluses (JIU/REP/2011/7, par. 25. Voir également JIU/REP/2006/2, par. 38 et JIU/REP/2016/8, par. 69).

203. Comme indiqué plus haut, depuis la publication du rapport de 2011 du CCI, la mise en place de mécanismes et de systèmes permettant de renforcer et de préserver l'indépendance, et notamment l'indépendance budgétaire, des services de contrôle interne a progressé. Il serait idéal que l'entité de contrôle interne dresse elle-même son projet de budget, comme le CCI l'a recommandé dans son rapport de 2011 (JIU/REP/2011/7, par. 26), mais cela pourrait être incompatible avec les processus et politiques budgétaires des entités. À cet égard, on se reportera au chapitre V plus loin à propos des capacités d'enquête et des ressources destinées aux enquêtes.

204. En ce qui concerne l'indépendance opérationnelle, les chartes de supervision interne de la plupart des entités contiennent certaines dispositions donnant au chef du bureau de contrôle interne un pouvoir d'engagement des ressources humaines et financières de son bureau. Dans le cas du PAM, la Charte du Bureau de l'Inspecteur général dispose que, afin de garantir l'indépendance, l'Inspecteur général exerce la responsabilité de la gestion et le contrôle des ressources humaines et financières de la Division tout en appliquant les règles et règlements de l'entité. Le Comité de l'audit fournit des conseils au Directeur exécutif et au Conseil d'administration du PAM sur les effectifs et les ressources dont la Division a besoin<sup>83</sup>. Au Secrétariat de l'ONU, le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne est habilité à nommer des collaborateurs jusqu'à la classe D-1 incluse, mais ces nominations se limitent à des emplois au BSCI.

205. **Avantages et inconvénients des procédures spéciales de sélection des enquêteurs :** Dans son rapport de 2011, le CCI, dans l'esprit d'une suggestion analogue figurant dans un rapport apparenté sur la fonction d'audit (JIU/REP/2016/8), a recommandé que les enquêteurs soient sélectionnés conformément au Statut et Règlement du personnel, mais indépendamment de toute influence de la direction et de l'administration, de façon que l'équité et la transparence soient garanties, et l'efficacité et l'indépendance de la fonction d'enquête accrues (voir JIU/REP/2011/7, recommandation 2). Cette recommandation visait à prévenir toute ingérence dans le processus de sélection du personnel de la fonction de contrôle interne de la part d'autres bureaux ou de la direction, car il avait été constaté que la sélection d'un certain nombre d'auditeurs avait donné lieu à une ingérence de ce type. Une telle disposition s'appliquerait également aux autres membres du personnel du bureau de contrôle interne, notamment aux enquêteurs.

<sup>82</sup> Ce point avait déjà fait l'objet de l'une des recommandations officielles du rapport du CCI sur les lacunes des mécanismes de contrôle (JIU/REP/2006/2).

<sup>83</sup> Circulaire n° OED2015/009 du Directeur exécutif du PAM, par. 34.



206. **Indépendance opérationnelle de la fonction de contrôle et pouvoirs délégués au chef de secrétariat :** Dans le cadre de l'étude, certaines personnes interrogées ont toutefois souligné que l'indépendance opérationnelle ne devrait pas empiéter sur les pouvoirs délégués au chef de secrétariat d'une entité et sur l'obligation qui lui est faite de superviser les processus de sélection et de nomination dans tous les services de l'entité, notamment le bureau de contrôle interne, et de veiller à ce que les politiques, règles et règlements y soient tous appliqués de manière uniforme.

207. **Implication de la direction :** Au cours des entretiens, des représentants des bureaux de contrôle interne et des comités d'audit et de contrôle n'ont pas exprimé de préoccupation majeure au sujet de l'implication de la direction dans les processus de recrutement ou d'autres activités administratives des bureaux de contrôle. Ils ont indiqué pouvoir, si besoin était, soulever n'importe quelle question devant les chefs de secrétariat et, le cas échéant, devant les comités indépendants de contrôle, ainsi que, lorsque cela était prévu, devant les organes délibérants.

208. **Un système d'équilibre des pouvoirs est d'une importance cruciale pour l'indépendance de la fonction :** Dans le cadre des bureaux de contrôle interne, la fonction d'enquête est soumise aux règles et règlements des entités et, de ce fait, à leurs processus d'établissement du budget et à leurs politiques de gestion des ressources humaines, ce qui peut déboucher sur des ingérences de toutes sortes. De ce fait, pour préserver l'indépendance opérationnelle et budgétaire de cette fonction et prévenir toute ingérence ou tout manquement de la part de la direction, **l'Inspectrice considère comme essentiel que les entités mettent en place le système d'équilibre des pouvoirs susvisé et satisfassent pleinement aux critères d'indépendance susmentionnés. Les chefs des bureaux de contrôle interne doivent exercer la pleine responsabilité de la gestion et le contrôle de leurs ressources humaines et financières, s'agissant notamment des décisions en matière de recrutement, tout en se conformant aux règles et règlements des entités concernées.**

#### **D. Aucune procédure d'enquête satisfaisante en cas d'allégations de manquements visant les chefs de secrétariat n'a encore été mise en place dans les institutions spécialisées**

209. **Une question qui n'est toujours pas résolue dans les institutions spécialisées des Nations Unies :** La question de savoir comment traiter les signalements et allégations visant les chefs de secrétariat est en attente de règlement depuis longtemps : elle a été abordée le plus récemment dans l'étude que le CCI a consacrée en 2018 aux politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus (JIU/REP/2018/4). Dans le cadre de l'examen de la fonction d'enquête, cette question a été réexaminée, compte tenu en particulier des conflits d'intérêts pouvant se poser du fait des liens existant entre le chef de secrétariat et le chef de la fonction de contrôle interne ou le chef de la fonction d'enquête. Bien qu'indépendants à bien des égards, les chefs des bureaux de contrôle interne n'en dépendent pas moins administrativement des chefs de secrétariat des entités. Pour d'autres renseignements, voir l'annexe IX.

210. **La situation est tout à fait claire au Secrétariat de l'ONU et dans les fonds et programmes des Nations Unies :** Dans la note dans laquelle le Secrétaire général présentait ses observations et celles du CCS sur le rapport du CCI sur les politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus (A/73/665/Add.1), le cadre législatif régissant actuellement le traitement des allégations portées contre les chefs de secrétariat des entités et des fonds et programmes des Nations Unies a été exposé en détail. En particulier, le Secrétaire général a indiqué qu'en ce qui concernait les chefs de secrétariat des fonds et programmes des Nations Unies, le cadre juridique applicable en cas d'allégation de manquement et de représailles se composait du Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies et des autres textes administratifs de l'Organisation pertinents.

211. **Le Secrétaire général nomme tous les chefs des fonds et programmes des Nations Unies<sup>84</sup> et, de ce fait, a le pouvoir d’engager des procédures :** Dans la note susvisée du Secrétaire général, il était également expliqué que le Secrétaire général nomme les chefs de secrétariat des fonds et programmes, lesquels ont qualité de fonctionnaires ; il est donc prévu dans leurs conditions d’emploi qu’ils sont soumis aux Statut et Règlement du personnel et aux autres textes administratifs applicables, notamment l’instruction administrative intitulée « Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire » (ST/AI/2017/1), et la circulaire du Secrétaire général intitulée « Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés » (ST/SGB/2017/2). Compte tenu de ce cadre juridique et dans la mesure où l’entité chargée d’enquêter sur les manquements signalés dans tel ou tel fonds ou programme n’est pas en mesure d’enquêter sur son chef de secrétariat, une enquête peut être menée par le Bureau des services de contrôle interne, une formation d’enquête ou toute autre entité nommée par le Secrétaire général, à qui il appartient de décider d’ouvrir une instance disciplinaire contre le chef de secrétariat d’un fonds ou d’un programme.

212. **Toutefois, d’autres consignes permanentes ou chartes applicables sont parfois contradictoires :** Un examen des principes directeurs régissant la conduite des enquêtes au sein des fonds et programmes des Nations Unies a montré que, outre les dispositions susvisées, le PNUD applique sa propre consigne permanente aux enquêtes sur les allégations de manquement portées contre les membres de l’équipe de direction et du Bureau de l’audit du PNUD. En vertu de cette consigne permanente, les allégations visant des membres de l’équipe de direction doivent être signalées au Directeur ou au Directeur adjoint du Bureau de l’audit et des investigations du PNUD, à charge pour ce fonctionnaire de procéder à leur évaluation préliminaire et à prendre la décision d’ouvrir une enquête.

213. **Ces enquêtes doivent être confiées à un autre bureau de contrôle :** Par ailleurs, la consigne permanente prévoit que le bureau de contrôle d’une autre entité des Nations Unies ou d’une autre organisation internationale désigné par le Directeur du Bureau de l’audit et des investigations doit conduire l’enquête après avoir consulté le Président du Comité consultatif pour les questions d’audit et d’évaluation du PNUD. Quant à la question de savoir à qui adresser le rapport final et à qui il appartient de décider des éventuelles mesures à prendre, la consigne permanente dispose que le Directeur du Bureau de l’audit et des investigations s’entretient avec le Président du Comité de l’audit du PNUD et le Directeur du Bureau des affaires juridiques du PNUD sur la meilleure marche à suivre.

214. **Problèmes liés à cette consigne permanente :** De l’avis de l’Inspectrice, cette consigne permanente contient des éléments qui ne sont pas entièrement conformes aux politiques et procédures de l’Organisation des Nations Unies. De plus, certaines de ses dispositions créent le risque d’une série de conflits d’intérêts, telle la disposition en vertu de laquelle le Directeur du Bureau de l’audit et des investigations du PNUD évalue les allégations portées contre l’Administrateur du PNUD et décide de leur traitement. Par ailleurs, il est à noter que le comité de contrôle du PNUD n’est pas pleinement indépendant, car il ne rend pas directement compte à l’organe délibérant et ne joue pas de rôle de conseil vis-à-vis de ce dernier. **En conséquence, l’Inspectrice émet l’opinion selon laquelle le PNUD devrait réexaminer cette consigne permanente pour la mettre en conformité avec les principes directeurs du Secrétariat de l’ONU.**

215. **Situation au PAM :** Un autre exemple est la Charte du Bureau de l’Inspecteur général du PAM récemment révisée, qui contient désormais une disposition relative au traitement des allégations de manquement portées contre le Directeur exécutif de l’entité. Ces allégations doivent être renvoyées au Secrétaire général de l’ONU et au Directeur général de la FAO, et le Bureau de l’Inspecteur général du PAM n’a pas à enquêter à leur sujet. Toutefois, la Charte révisée ne traite d’aucun autre aspect de la procédure. Il faut donc présumer que l’évaluation préliminaire des allégations et la décision d’ouvrir une enquête, y compris les mesures faisant suite aux enquêtes, relèvent de la responsabilité conjointe du Secrétaire général de l’ONU et du Directeur général de la FAO.

<sup>84</sup> Le Secrétaire général nomme également les chefs des entités du Secrétariat de l’ONU telles que l’ONUDC, la CNUCED, le PNUE et ONU-Habitat, ainsi que le HCR et le CCI.

**216. La situation des institutions spécialisées des Nations Unies est plus délicate :** Seules quelques-unes de ces institutions ont prévu une telle procédure d'enquête, et les dispositions qui s'y rapportent diffèrent au niveau tant du déroulement de la procédure que de ses modalités pratiques. L'OMI, l'UIT et l'ONUDI ont récemment mis en place certaines procédures formelles. Dans le cas de l'OMI, ses principes directeurs et ses procédures en matière de prévention et de détection de la fraude et d'autres manquements graves prévoient une série d'éléments concernant le traitement des allégations visant le chef de secrétariat. Celles-ci doivent être signalées aux Services de contrôle interne, qui procèdent à l'évaluation préliminaire. Le Conseil de l'OMI se prononce ensuite sur l'opportunité d'ouvrir une enquête, qui est conduite par le CCI ou le service d'enquête d'une autre entité des Nations Unies. C'est également au Conseil de l'OMI que le rapport final est présenté et c'est lui qui décide des mesures à prendre éventuellement.

**217. Problèmes liés aux dispositions applicables à l'UIT :** Dans le cas de l'UIT, tant les directives relatives aux enquêtes que la politique en matière de lutte contre la fraude, la corruption et les autres pratiques interdites contiennent des dispositions applicables au traitement des allégations portées contre le chef de secrétariat. Celles-ci doivent être adressées au Bureau de la déontologie, tandis que le Président du Comité consultatif indépendant de gestion ou le Président du Conseil de l'UIT procède à leur évaluation préliminaire. Le Président du Conseil décide de l'opportunité d'ouvrir une enquête. Toutefois, ni les directives relatives aux enquêtes ni la politique en matière de lutte contre la fraude, la corruption et les autres pratiques interdites ne contiennent d'autres dispositions concernant l'entité appelée à conduire les enquêtes, celle à laquelle le rapport final doit être soumis, le fonctionnaire auquel il incombe de prendre la décision finale sur la suite éventuelle à lui donner ou le déroulement des procédures applicables.

**218. Des problèmes similaires existent à l'ONUDI :** La Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne de l'ONUDI récemment révisée ne précise pas à qui les allégations visant le chef de secrétariat doivent être signalées, tandis que ses directives relatives aux enquêtes prévoient plusieurs dispositifs de signalement. La Division du contrôle interne du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne procède à l'évaluation préliminaire. S'agissant de décider de l'opportunité d'ouvrir une enquête, la Charte dispose uniquement que, au cas où un manquement du Directeur général serait constaté, le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne consulterait le Président du Conseil et informerait le Comité consultatif pour les questions d'audit. Le document n'indique pas qui serait chargé de conduire l'enquête, à qui le rapport final devrait être soumis et qui serait appelé à prendre la décision finale sur la suite éventuelle à lui donner<sup>85</sup>.

**219. La situation à l'UPU :** À l'UPU, la résolution qui énonce les conditions d'emploi des représentants élus contient des dispositions à appliquer en cas de manquement grave ou de non-respect de la Constitution et du Règlement général de l'UPU par ces représentants. Certaines de ces dispositions indiquent comment traiter les allégations, mais la résolution ne précise pas à qui les manquements présumés doivent être signalés. Elle indique que le Président du Conseil procède à l'évaluation préliminaire et, après s'être entretenu avec les membres du Conseil, prend une décision pour ou contre l'ouverture d'une enquête. La même résolution dispose que c'est le Conseil qui conduit l'enquête, c'est à lui que le rapport final est présenté et c'est lui qui décide des mesures qui pourront devoir être prises. Par ailleurs, le Conseil peut, à la majorité des deux tiers, annuler le contrat d'un représentant élu en cas d'infraction grave.

**220. Problèmes liés à la réglementation pertinente de l'OMPI :** À l'OMPI, les procédures formelles relatives au traitement des allégations visant le chef de secrétariat sont énoncées dans la Charte de la supervision interne de l'OMPI et sa politique en matière

<sup>85</sup> Le CCI a appris qu'en vertu de l'article 11, par. 3 de l'Acte constitutif de l'ONUDI, le Directeur général exerce sa responsabilité et son pouvoir « (s)ous réserve des directives générales ou spéciales de la Conférence ou du Conseil ». En conséquence, les organes délibérants de l'Organisation étaient habilités à prendre les mesures appropriées au cas où le constat d'un manquement du Directeur général serait confirmé par le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne par l'intermédiaire de sa Division du contrôle interne. Par ailleurs, le CCI a été informé que ces questions seraient abordées lors de la prochaine révision de la Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne.

d'enquête. Les manquements doivent être signalés à la Division de la supervision interne. L'évaluation préliminaire est effectuée soit par son Directeur, soit par un service d'enquête externe indépendant sur avis de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI. Il en va de même pour la question de savoir qui est chargé de décider d'ouvrir une enquête, mais la conduite de celle-ci est confiée à une entité d'enquête externe indépendante. Le rapport d'enquête final doit être soumis aux Présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, une copie étant destinée à l'Organe consultatif indépendant de surveillance, à l'auditeur externe et au Directeur de la Division de la supervision interne. Aucune autre disposition ne régit les responsabilités de l'organe délibérant et les procédures qu'il doit suivre s'agissant de tirer les conclusions du rapport d'enquête ou de décider de la suite à lui donner.

221. **La situation à l'OMM :** Aucune procédure formelle n'a été mise en place à l'OMM, mais, en vertu de la résolution du Congrès de l'OMM énonçant les dispositions du contrat du Secrétaire général, une évaluation préliminaire des allégations est effectuée par le Président du Congrès de l'OMM, qui se prononce également quant à l'opportunité d'ouvrir une enquête. Il incombe ensuite au Conseil exécutif de conduire l'enquête, de recevoir le rapport final et de décider de la suite à lui donner.

222. **Une situation qui, dans l'ensemble, est peu satisfaisante :** Si certaines entités ont déjà mis en place certains éléments d'une procédure régissant le traitement des allégations portées contre leur chef de secrétariat, la présente étude a bien montré que cette question appelle un examen plus approfondi et l'élaboration de principes directeurs et de procédures plus formels et complets pour encadrer l'ensemble du processus.

223. **Suggestions du CCI à prendre en compte pour remédier à cette situation :** De l'avis de l'Inspectrice, en ce qui concerne les chefs de secrétariat qui ne sont pas nommés par le Secrétaire général de l'ONU, il pourrait être utile, pour clarifier certains aspects du problème, de faire mention dans leur contrat ou lettre de nomination de l'application des articles du Statut du personnel et des dispositions du Règlement du personnel et d'autres politiques relatifs aux manquements. Les chefs de secrétariat auraient alors les mêmes droits et obligations que n'importe lequel de leurs subordonnés. Toutefois, les questions de savoir auprès de qui dénoncer des manquements, qui doit évaluer les allégations et qui doit conduire une enquête et décider des mesures à prendre à la suite de cette enquête n'en devraient pas moins faire l'objet d'une politique distincte.

224. **Les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies ont donné des conseils particulièrement utiles pour l'ensemble du système des Nations Unies :** L'Inspectrice tient à souligner l'importance d'un avant-projet émanant des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies qui donne d'utiles conseils sur les enquêtes à mener sur les plaintes pour manquement de la part des chefs de secrétariat. **L'Inspectrice fait sienne la recommandation des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies selon laquelle les entités des Nations Unies devraient, au moment d'élaborer et d'adopter des modalités appropriées en matière d'enquête sur des allégations portées contre un chef de secrétariat, adopter une politique compatible avec leurs documents de base ou leurs actes constitutifs, qui :**

- Prévoirait qu'un organe d'enquête externe conduirait l'enquête et confirmerait que les normes régissant les enquêtes seraient appliquées à cette occasion ;
- Définirait les responsabilités en matière de réception et d'examen préliminaire des allégations, et désignerait l'organe ou les organes de contrôle interne (selon la nature des allégations) auxquels ces responsabilités devraient être assignées ;
- Définirait la procédure à suivre et les critères à utiliser par le chef de l'organe de contrôle interne ainsi désigné au moment de décider de l'opportunité de renvoyer les allégations à l'organe d'enquête externe et des modalités de ce renvoi ;
- Définirait la procédure à suivre par l'organe d'enquête externe pour conduire l'enquête et rendre compte de ses résultats ;
- Confirmerait les responsabilités de l'organe délibérant ou d'un autre organe ou d'une autre personne désigné, et la procédure à suivre par ce dernier, s'agissant de tirer les conclusions du rapport de l'organe d'enquête externe ;

- Mettrait en place des mesures adéquates de protection de la confidentialité et des dénonciateurs d'abus applicables au processus.

225. **Les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies ont donné d'autres conseils utiles sur l'harmonisation des politiques en matière d'enquête concernant les manquements de la part des chefs de secrétariat :** Dans leur avant-projet, les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies ont élaboré à l'intention des entités des Nations Unies d'autres orientations qui énoncent les éléments à faire figurer dans les politiques en matière d'enquête concernant les manquements de la part des chefs de secrétariat, ainsi que les questions à examiner en lien avec ces éléments. Dans ces orientations, les Représentants des services d'enquête soulignent notamment que, lorsque les enquêtes visant des chefs de secrétariat sont renvoyées à une fonction d'enquête extérieure à l'entité, cette fonction devrait être à l'abri de tout conflit d'intérêts potentiel et disposer des moyens et des compétences nécessaires pour intervenir de façon rapide, confidentielle et efficace. Ils soulignent également que les mesures de protection du personnel contre des allégations faites de mauvaise foi devraient être explicitement étendues au chef de secrétariat. En ce qui concerne la participation des comités de contrôle et d'audit, les Représentants insistent sur le fait qu'un rôle peut être assigné à ces comités lorsqu'ils ne sont pas nommés par le chef de secrétariat et ne lui sont pas hiérarchiquement liés.

226. **Rôle des organes délibérants :** Parmi les autres importantes questions dont cette politique doit traiter, on peut mentionner l'examen et l'application des recommandations du rapport d'enquête sur les manquements du chef de secrétariat par les organes délibérants des entités, ainsi que la nécessité de faire figurer dans cette politique des dispositions précises concernant la façon dont l'organe délibérant devrait examiner le rapport d'enquête et les aspects dont il devrait tenir compte au moment de prendre sa décision finale, notamment la nécessité de confirmer les exigences de confidentialité applicables au processus.

227. L'application de la recommandation ci-après devrait renforcer le respect du principe de responsabilité et l'intégrité au sein du système des Nations Unies.

#### **Recommandation 7**

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient, d'ici à la fin de 2021, mettre au point et adopter les procédures formelles à suivre pour la conduite d'enquêtes en cas de plainte pour comportement répréhensible du chef de secrétariat, et adopter les politiques appropriées.**

## **E. Traitement des allégations de manquements visant le personnel des bureaux de contrôle interne, y compris leurs chefs**

228. **Certains progrès ont été accomplis depuis 2011 sur le plan des politiques et procédures y relatives, mais ils sont mitigés :** Le problème du traitement des allégations de ce type a été évoqué dans le rapport que le CCI a consacré en 2011 à la fonction d'enquête et dans d'autres rapports sur la question, au vu, d'une part, de l'indépendance du bureau de contrôle interne et, d'autre part, des situations de conflit d'intérêts pouvant découler de l'évaluation des allégations de manquement portées contre le personnel des bureaux de contrôle interne, dont le chef, et des enquêtes sur lesquelles ces allégations pourraient déboucher.

229. **Les politiques pertinentes révèlent des lacunes et doivent être actualisées :** L'auteur de l'étude s'est demandé si les entités avaient mis en place des politiques et procédures pour s'attaquer à ce problème. Elle a constaté que la situation s'était améliorée, encore qu'il subsiste bien des lacunes, dues soit à l'absence de telles politiques, soit au caractère incomplet des politiques existantes. Pour d'autres renseignements, voir l'annexe X.

230. L'examen visait à répondre aux questions ci-après :

- a) Des procédures formelles sont-elles déjà en place ou y a-t-il d'autres politiques et procédures à prendre en considération ?

- b) À qui les manquements présumés doivent-ils être signalés ?
- c) Qui procède à l'évaluation préliminaire de ces allégations ?
- d) Qui décide de l'opportunité d'ouvrir une enquête ?
- e) Qui conduit l'enquête ?
- f) À qui le rapport d'enquête final doit-il être soumis ?

231. **L'analyse du CCI a fait apparaître une situation inégale selon les entités :** Le PNUD, le HCR, la FAO, le BIT, l'UNESCO et l'OMPI ont déjà mis en place des procédures formelles détaillées qui, dans la plupart des cas, établissent même une nette distinction entre le traitement des allégations portées contre le chef du bureau de contrôle interne et les allégations visant ses subordonnées, mais d'autres entités, comme le FNUAP, et, à moindre degré, l'UNOPS, l'OMI, l'ONUDI et l'OMS, ne se sont dotées que de dispositions de base figurant dans leurs chartes de l'audit ou d'autres documents directifs relatifs au traitement de ces allégations.

232. Au Secrétariat de l'ONU, on ne dispose que de peu d'éléments d'orientation concernant les allégations portées contre les agents du BSCI. En cas d'allégations contre les fonctionnaires de ce Bureau, y compris contre le chef de la Division des investigations, le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne traite ces allégations, tandis que les enquêtes peuvent être renvoyées à un enquêteur externe. L'instruction administrative intitulée *Conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire (ST/AI/2017/1)* fournit quelques orientations, en indiquant au paragraphe 2.1 a) que le fonctionnaire responsable est « (l)e Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne, s'agissant des membres du personnel du Bureau des services de contrôle interne ». Au paragraphe 4.4, il est également indiqué que « (l)a dénonciation mettant en cause un membre du personnel du BSCI doit être portée à la seule attention du Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne ». Il n'existe aucune procédure formelle en cas d'allégations portées contre le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne. Ces allégations sont traitées par le Secrétaire général, à qui il incombe également de décider de l'opportunité d'ouvrir une enquête. L'enquête est conduite par une formation d'enquête ou une entité désignée par le Secrétaire général. Le rapport d'enquête final est présenté au Secrétaire général.

233. En revanche, ni l'AIEA, ni l'UIT ni l'OMS n'ont encore mis en place des procédures formelles quant à la manière de traiter le signalement des manquements présumés de ce type. Outre le risque qu'elle représente, l'absence de telles procédures formelles semble refléter un degré d'indépendance moins élevé dans le cas des chefs de bureau de contrôle interne des entités concernées.

234. L'application de la recommandation ci-après devrait renforcer la fonction d'enquête ainsi que la transparence, le respect du principe de responsabilité et l'intégrité.

#### **Recommandation 8**

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander à leurs entités de mettre en place, d'ici à la fin de 2021, les procédures formelles à suivre pour traiter les allégations de manquement visant les chefs et le personnel des bureaux de contrôle interne, afin d'éviter les situations de conflits d'intérêts.**

## V. Nouvelles exigences et nouveaux défis

### A. Capacités d'enquête, nombre de dossiers à traiter et ressources destinées aux enquêtes

235. **Préoccupations exprimées dans des rapports sur la fonction de contrôle antérieurs** : La question des capacités de la fonction d'enquête et de l'adéquation des ressources qui lui sont affectées a été soulevée dans le rapport que le CCI a consacré à la fonction d'enquête en 2011 (ainsi que dans JIU/REP/2016/4 et JIU/REP/2016/2) et dans divers rapports du Comité des commissaires aux comptes, des organes de contrôle d'autres entités et de leurs comités consultatifs pour les questions d'audit ou de contrôle (voir, par exemple, A/73/5 (Vol. I), A/70/284 et A/69/304). Deux préoccupations principales ont été exprimées à cet égard : la lenteur des enquêtes et leur qualité ou leur conformité avec les normes d'enquête professionnelles. Il était notamment indiqué dans ces rapports que les ressources et les capacités d'enquête devraient être réexaminées et réévaluées pour apaiser ces préoccupations.

236. **La lenteur excessive de la procédure d'enquête est un obstacle majeur** : La lenteur des enquêtes, entre la réception des allégations et la conclusion d'une enquête et la publication d'un rapport d'enquête, a été considérée comme un grave obstacle à l'application du principe de responsabilité et à l'intégrité, et comme une cause profonde du sentiment d'impunité et de la défiance à l'égard de la fonction d'enquête. Cette situation est aggravée par le temps supplémentaire, souvent important, qu'exigent ensuite les instances disciplinaires et les procédures d'administration de la justice interne<sup>86</sup>. L'impression (quand ce n'est pas la certitude) que les allégations de manquement ne donnent pas lieu à la prise de mesures rapides a un impact néfaste sur la culture de l'intégrité d'une entité et diminue la capacité de dissuasion des enquêtes et des mesures disciplinaires dans la lutte contre les manquements et la promotion des comportements conformes à l'éthique.

237. **L'augmentation du nombre d'enquêtes devance l'accroissement des ressources** : De plus, le nombre des enquêtes ouvertes n'a fait que croître depuis la publication du rapport de 2011 du CCI. La situation empire depuis quelques années. Comme le montrent les statistiques ci-après, le nombre d'affaires a sensiblement augmenté depuis 2011, en particulier entre 2017 et 2019. Les capacités d'enquête globales ont également augmenté, mais de nombreuses fonctions d'enquête peinent encore à gérer un nombre beaucoup plus élevé d'affaires.

238. **Ce sont les États Membres qui fixent en dernier ressort le niveau des ressources destinées aux enquêtes** : La qualité et l'efficacité des services de contrôle interne, fonction d'enquête incluse, dépendent également de la volonté des États Membres de mettre à la disposition des entités de contrôle interne les ressources dont elles ont besoin (voir JIU/REP/2011/7, par. 50). Comme indiqué dans un rapport antérieur que le CCI a consacré aux lacunes des mécanismes de contrôle (JIU/REP/2006/2, par. 4), il appartient en dernier ressort aux États Membres de contrôler les entités des Nations Unies, tandis qu'ils délèguent en partie ce pouvoir aux secrétariats de ces dernières, notamment aux fonctions de contrôle interne et d'enquête, et à des organes de contrôle externe.

239. **Mise en balance des assurances raisonnables et des considérations de coût** : Les États Membres doivent équilibrer leur besoin de garanties avec le coût qu'entraîne une telle prestation. Plus le niveau de garantie est élevé, plus le coût l'est aussi (JIU/REP/2006/2, par. 6). On considère généralement que les fonctions de contrôle doivent chercher à donner des assurances raisonnables, le caractère raisonnable étant défini par référence à l'évaluation des risques à laquelle procède chaque entité. Sur cette base, les États Membres peuvent

<sup>86</sup> Il a été noté que l'augmentation du nombre d'enquêtes et celle des enquêtes ayant permis d'établir le bien-fondé des allégations ont également une incidence sur les instances disciplinaires ultérieures et posent des difficultés en ce qui concerne les capacités et le traitement rapide de ces affaires par les bureaux des affaires juridiques et d'autres fonctions, comme l'ont également souligné, par exemple, le Comité des commissaires aux comptes dans ses rapports (voir, par exemple, A/73/5 (Vol. 1) et A/74/5 (Vol. 1)) et le CCI dans un rapport antérieur (JIU/REP/2016/4), auquel il est fait référence à cet égard.

déterminer le niveau d'assurances qu'ils souhaitent atteindre grâce aux activités des fonctions de contrôle, lesquelles doivent à leur tour leur permettre de s'acquitter de leurs responsabilités en la matière (JIU/REP/2006/2, par. 6). En conséquence, il est de la prérogative des États Membres d'arrêter le niveau approprié des ressources destinées à la fonction de contrôle et d'enquête et celui des assurances raisonnables, compte tenu de leur appétit pour le risque ou de ce qu'ils considèrent comme un niveau de risque acceptable.

### 1. Augmentation importante du nombre de dossiers à traiter

240. **Entités des Nations Unies et travaux d'enquête pris en compte :** Le CCI a recueilli des données sur le nombre de dossiers traités auprès des entités des Nations Unies pour la période comprise entre 2013 et 2019. Ces données concernaient le nombre de plaintes reçues par la fonction d'enquête, le nombre de dossiers d'enquête ouverts pendant la période considérée, le nombre de dossiers en souffrance relevant de l'année précédente, le nombre total de dossiers d'enquête et le nombre de dossiers clôturés.

241. Il convient de noter que les informations ci-après ne se rapportent qu'aux enquêtes conduites par les bureaux de contrôle interne. Elles ne couvrent pas celles dont se chargent d'autres bureaux, tels que les bureaux de gestion des ressources humaines, les comités de non-professionnels ou les bureaux extérieurs, comme dans le cas d'un certain nombre d'entités, dont le Secrétariat de l'ONU<sup>87</sup>, le BIT et l'UNRWA. Si l'on excepte le Secrétariat de l'ONU, les entités ne renseignent pas sur les allégations reçues et les enquêtes conduites par ces autres bureaux. L'Inspectrice considère cette lacune comme un sujet de préoccupation. En effet, cette absence de données empêche de disposer d'une description exhaustive de la situation en matière de manquements dans les entités concernées. Elle nuit donc à la transparence, à l'intégrité et à l'application du principe de responsabilité. À cet égard, il est fait référence à la recommandation 3 plus haut.

### 2. Absence de données comparables

242. **Méthodes utilisées pour la collecte des données :** Les données sur le nombre de dossiers à traiter et les renseignements connexes ont été demandés aux entités dans le questionnaire du CCI qui leur était destiné et recoupsés avec les renseignements figurant dans la documentation pertinente, en particulier les rapports d'activité annuels des bureaux de contrôle interne et les états financiers des entités et les rapports des auditeurs externes, lorsque cela était possible. Il est toutefois à noter que, les entités utilisant des méthodes différentes et certaines données n'étant pas disponibles ou recueillies par les entités, les informations qui suivent doivent être prises en considération compte tenu de ces limitations.

### 3. Nécessité d'harmoniser la terminologie et les informations relatives aux enquêtes fournies dans les rapports d'activité annuels des fonctions de contrôle interne

243. **Les différences de terminologie posent un problème pour la comparabilité des données :** L'analyse des statistiques relatives aux dossiers d'enquête fournies par les entités en réponse au questionnaire du CCI et l'examen des rapports d'activité annuels des fonctions de contrôle interne et d'enquête ont montré que les entités utilisent une terminologie différente au moment d'enregistrer les statistiques relatives aux dossiers d'enquête et de les insérer dans leurs rapports d'activité annuels.

244. **Distinctions au niveau des catégories utilisées pour les signalements :** En particulier, certaines entités considèrent les « plaintes » comme des « dossiers d'enquête », qu'elles donnent ou non lieu à une enquête formelle après leur évaluation préliminaire. De ce fait, dans leurs réponses au questionnaire du CCI, ces entités (telles que le FNUAP, l'UNRWA, la FAO, le BIT, l'UNESCO<sup>88</sup>, l'ONUDI et l'OMPI) ont fourni des chiffres

<sup>87</sup> Par exemple, au Secrétariat de l'ONU, le Secrétaire général publie, dans son rapport sur les mesures disciplinaires, le nombre d'enquêtes conduites par des bureaux autres que le BSCI. La fourniture d'informations sur les mesures disciplinaires est considérée comme une bonne pratique, qui devrait être suivie par les autres entités.

<sup>88</sup> Le CCI a appris que, dans son rapport annuel sur les questions relatives au contrôle pour 2019, l'UNESCO établira une distinction entre les allégations reçues, les évaluations préliminaires et les enquêtes formelles.



identiques pour le nombre de plaintes reçues et d'enquêtes ouvertes pendant une année donnée. Toutefois, dans leurs rapports d'activité annuels, la plupart de ces entités ont fourni des renseignements sur le nombre, le type, la provenance et la nature des plaintes, et le nombre réel d'enquêtes conduites après évaluation préliminaire et conclues au cours de la période considérée.

**245. Définition de la « plainte » (ou « allégation ») et du « dossier d'enquête » :** D'autres entités, tels le HCR, le PAM et le Secrétariat de l'ONU, distinguent clairement les plaintes (ou allégations) reçues des dossiers d'enquête (allégations qui débouchent sur une enquête formelle). Les statistiques fournies en réponse au questionnaire du CCI et dans les rapports d'activité annuels ont montré, sans surprise, que le nombre de plaintes est sensiblement plus élevé que celui des enquêtes effectivement ouvertes à la suite d'une évaluation préliminaire. Par exemple, le HCR a reçu 1 236 plaintes, mais 140 nouvelles enquêtes « seulement » ont été ouvertes selon son rapport d'activité annuel pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019<sup>89</sup>. Par ailleurs, les rapports d'activité annuels de ces entités renseignent sur le nombre et les types de plaintes reçues ainsi que sur les enquêtes effectivement ouvertes, en donnant notamment un aperçu des résultats de leurs travaux d'enquête.

**246. La comparabilité est encore compliquée par la variabilité de la périodicité des rapports annuels :** Il a également été observé que la périodicité des rapports d'activité annuels des fonctions de contrôle interne et d'enquête est variable, ce qui complique les comparaisons entre statistiques relatives aux dossiers d'enquête. La plupart des entités suivent l'année civile, mais pour certaines d'entre elles, comme le HCR et l'OMPI<sup>90</sup>, la périodicité des rapports est différente (par exemple, de juillet à juin de l'année suivante).

**247. Diversité des formules de classement :** De plus, les entités classent leurs dossiers d'enquête de façon différente. En l'absence d'une méthode commune à l'ensemble du système des Nations Unies, les entités ont indiqué un nombre de types de dossiers allant de trois à 27. Il faut bien comprendre que la diversité des catégories de manquements utilisées reflète les réglementations des entités concernées.

**248. Il s'impose d'être renseigné périodiquement sur un éventail plus ouvert d'informations liées aux enquêtes :** De l'avis de l'Inspectrice, le fait de fournir des renseignements détaillés sur le nombre et les types de plaintes, en sus des dossiers d'enquête, est une bonne pratique car cela améliore la transparence pour la direction, l'ensemble du personnel et les partenaires extérieurs concernant la situation interne et la culture institutionnelle d'une entité, et permet de recenser les problèmes que peut poser le respect des normes déontologiques. Par là même, la fourniture d'informations sur le nombre, le type et la nature des plaintes et des enquêtes, ainsi que sur les tendances et caractéristiques au fil du temps, est indispensable pour rendre compte d'une situation de manière transparente. Les informations qui assimilent les allégations aux dossiers d'enquête ne donnent pas une image complète de la situation.

**249. L'harmonisation de la terminologie est une condition préalable essentielle à la comparabilité :** La fourniture d'informations complètes sur les plaintes, les enquêtes effectivement ouvertes et les renseignements y relatifs (nombre, provenance, type et nature, et tendances ou évolution dans le temps, par exemple) permettra également d'améliorer le débat et le processus décisionnel conduits par les organes délibérants et les comités de contrôle. De plus, les entités devraient harmoniser leur terminologie dans toute la mesure possible afin de faciliter la comparaison entre les entités et de dégager des tendances et d'éventuelles préoccupations communes à l'échelle du système.

<sup>89</sup> Voir A/AC.96/1193, par. 26 à 28. Il a été indiqué dans le rapport que les enquêtes ouvertes, clôturées et achevées au cours de la période considérée peuvent se rapporter à des plaintes reçues avant cette période.

<sup>90</sup> Depuis septembre 2019, la périodicité des rapports correspond à l'année civile.

250. En conséquence, l'Inspectrice estime que, à la suite d'un processus de consultation lancé par les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies, les entités devraient aligner la périodicité de leurs rapports sur l'année civile, dès lors qu'aucune raison importante ne s'y oppose.

251. L'application de la recommandation ci-après devrait renforcer la transparence, le respect du principe de responsabilité et l'intégrité.

#### **Recommandation 9**

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient demander à leurs entités de faire figurer dans leurs rapports annuels sur les activités de contrôle interne des informations sur les plaintes et les enquêtes, notamment des renseignements sur le nombre, le type et la nature des plaintes et des enquêtes, et des tendances observées dans ce domaine.**

#### **4. Entre 2013 et 2019, le nombre de dossiers à traiter par an a augmenté à un rythme important**

252. L'évaluation des statistiques relatives aux dossiers d'enquête a confirmé que les fonctions d'enquête des entités des Nations Unies ont dû faire face à une augmentation continue du nombre de dossiers à traiter depuis la publication du rapport du CCI de 2011.

253. Toutes les entités sauf quatre (OACI, UIT, UPU et OMT)<sup>91</sup> ont été prises en compte. Le BSCI fournit des services d'enquête aux entités du Secrétariat de l'ONU ; aussi les chiffres de ce dernier englobent-ils la CNUCED, le PNUE, ONU-Habitat, l'ONUDC et le CCI<sup>92</sup>. Les dossiers traités pour le compte d'ONUSIDA<sup>93</sup> par le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS ont été inclus dans les chiffres indiqués par l'OMS. Des données sur les types de dossiers sur lesquels les entités ont enquêté entre 2013 et 2018 ont également été recueillies.

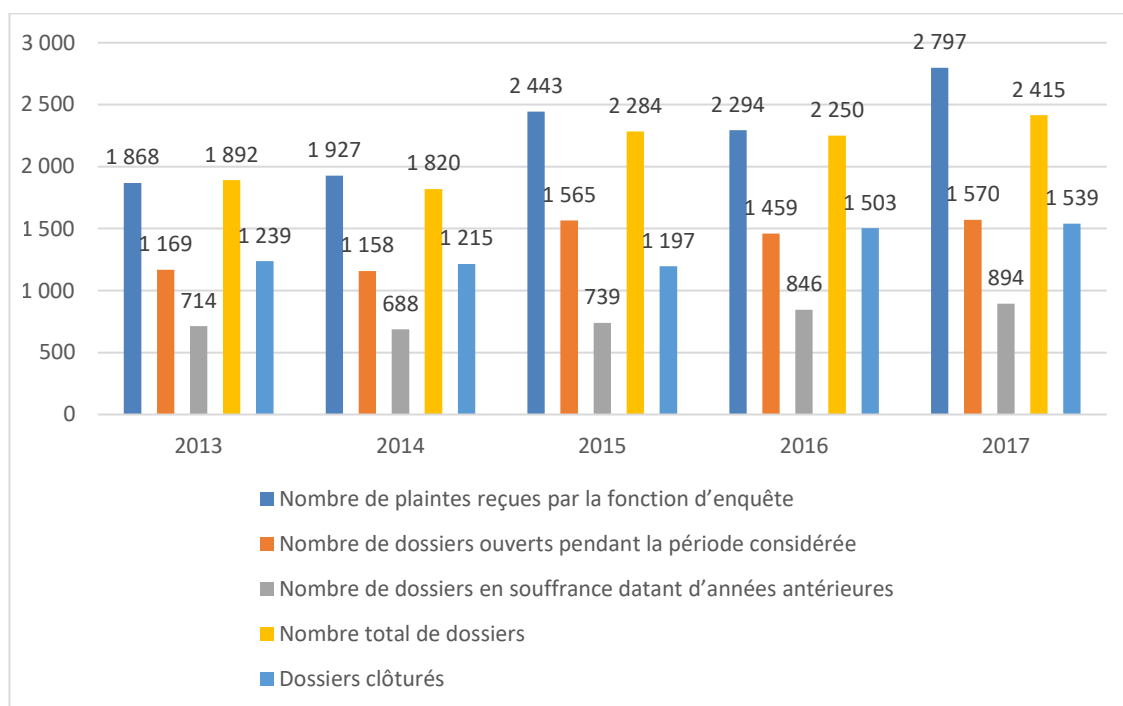
254. La figure VI donne un aperçu des dossiers traités et des tendances observées entre 2013 et 2017 :

<sup>91</sup> Comme indiqué au chapitre IV plus haut, auquel il est fait référence à cet égard, ces entités exercent leur fonction d'enquête selon des modalités spécifiques. Entre 2013 et 2017, sept dossiers d'enquête ont été traités par l'UIT, un par l'OMT et cinq par l'UPU. À l'OACI, 16 plaintes officielles ont été reçues en 2017 et une enquête était en cours cette année-là, comme l'a indiqué l'entité dans sa réponse au questionnaire du CCI. L'OMT et l'UPU ne rendent pas public le nombre de plaintes qu'elles reçoivent et n'ont pas non plus fourni d'informations à ce sujet au CCI.

<sup>92</sup> Voir la résolution 48/218B de l'Assemblée générale et la circulaire du Secrétaire général sur l'organisation du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies (ST/SGB/2015/3).

<sup>93</sup> Entre 2013 et 2017, ONUSIDA a renvoyé 10 rapports faisant état d'inquiétudes au Bureau des services de contrôle interne de l'OMS et il en a renvoyé 14 en 2018.

Figure VI  
Statistiques relatives aux dossiers d'enquête à l'échelle du système, par année (2013-2017)



Source : Informations fournies par les entités en réponse au questionnaire.

Note : Le graphique présente des données concernant les entités suivantes : AIEA, FAO, FNUAP, HCR, BIT, OMI, OMM, OMPI, OMS, ONUDI, ONU-Femmes, PAM, PNUD, Secrétariat de l'ONU, UNESCO, UNICEF, UNOPS et UNRWA.

255. Comme on peut le voir, le nombre total de plaintes reçues au sein du système des Nations Unies a augmenté entre 2013 et 2017, de même que le nombre de nouveaux dossiers d'enquête ouverts et le nombre total des enquêtes en cours à un moment donné au cours de l'année.

256. **Accroissement important du nombre de plaintes reçues :** D'après les chiffres présentés dans la figure VI plus haut, le nombre de plaintes (ou allégations de manquement) reçues au sein du système des Nations Unies est passé de 1 868 en 2013 à 2 797 en 2017, en progression de 50 %. Toutefois, la situation varie beaucoup selon les entités. Dans plusieurs d'entre elles, comme le FNUAP, le BIT, l'OMPI et l'UNRWA, le nombre de plaintes a approximativement doublé entre 2013 et 2017, et il a plus que triplé à l'OMS et au HCR. Dans plusieurs entités, ce nombre est resté plus ou moins stable au cours de cette période, ces entités affichant des variations, parfois importantes, au fil des années, comme dans le cas de l'ONUDI, de l'AIEA et du PAM. Il est à noter, comme indiqué plus haut, que, compte tenu du fait que les entités utilisent des terminologies différentes, un certain nombre d'entre elles ne consignent pas d'informations complètes sur l'ensemble des allégations reçues dans leurs rapports d'activité annuels. Il convient de se reporter à la recommandation 9 plus haut.

257. **Accroissement du nombre de dossiers d'enquête étroitement lié au précédent :** La tendance à la hausse du nombre de plaintes observée entre 2013 et 2017 s'est traduite dans plusieurs entités par une augmentation du nombre de dossiers d'enquête et de celui des dossiers en souffrance. Une analyse plus attentive a mis en évidence des variations sensibles du nombre de plaintes reçues et de dossiers d'enquête ouverts d'une année sur l'autre dans un grand nombre d'entités, qui enregistrent des pics de plaintes, lesquels, imprévisibles, créent des problèmes d'organisation de la fonction d'enquête et d'obtention des ressources dont elle a besoin.

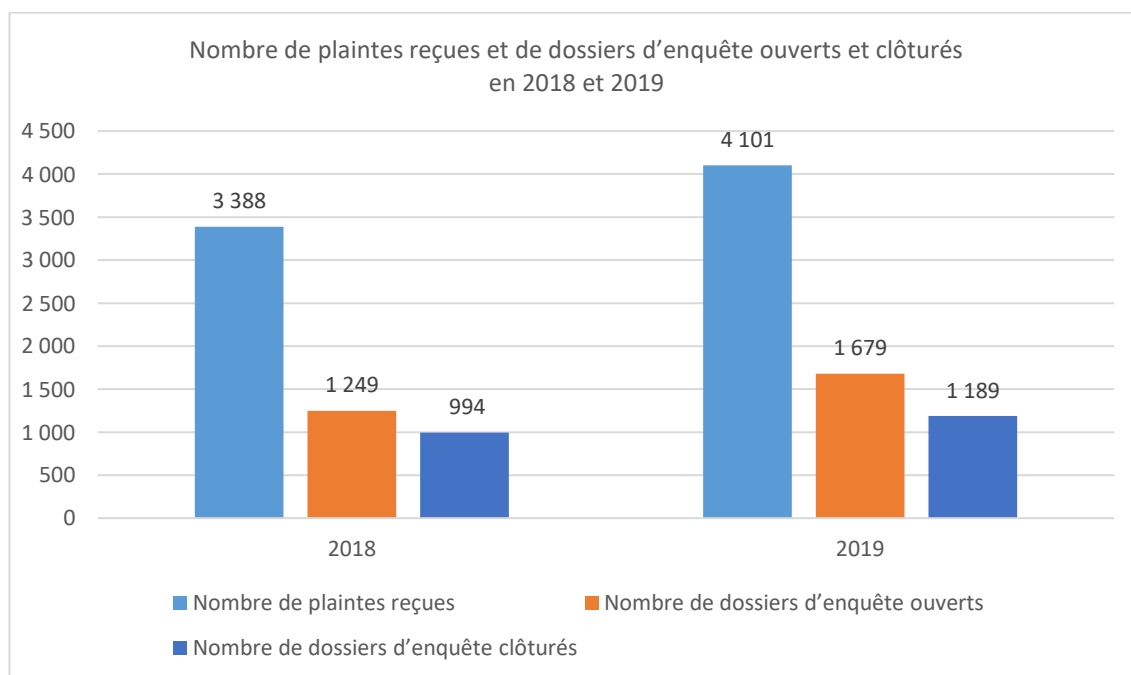
258. **Le nombre de plaintes en souffrance et de dossiers en cours augmente :** Le nombre de nouvelles enquêtes ouvertes est passé de 1 169 en 2013 à 1 570 en 2017. Plusieurs entités, comme le BIT, l’OMS, le HCR, le FNUAP et l’UNRWA, s’efforcent toujours à grand-peine de traiter le nombre en augmentation constante de plaintes et de nouveaux dossiers d’enquête, qui, venant grossir chaque année le nombre de dossiers d’enquête en cours, augmente le nombre de dossiers en souffrance.

259. **Autres raisons expliquant l’accumulation des dossiers :** L’accumulation persistante des dossiers est principalement liée à la nécessité de prendre en compte le nombre croissant des plaintes. Mais cette accumulation a également d’autres causes, comme la complexité croissante des dossiers d’enquête, qui demandent plus de temps, des compétences spécialisées ou un niveau de ressources suffisant. Face à l’augmentation de la demande dans un marché compétitif, les fonctions d’enquête peinent à recruter des enquêteurs expérimentés et des consultants. De plus, étant donné qu’une attention particulière est accordée aux allégations de harcèlement sexuel ou d’exploitation et d’atteintes sexuelles, un changement de priorité s’est opéré en faveur de certains types de dossiers, en particulier ceux qui concernent le harcèlement sexuel, l’exploitation et les atteintes sexuelles, et la fraude. En conséquence, d’autres types de dossiers peuvent être relégués au second rang des priorités et leur traitement peut prendre du retard.

260. La figure VII donne un aperçu du nombre des dossiers et des tendances pour certaines entités pour 2018 et 2019<sup>94</sup>.

Figure VII

**Nombre de plaintes reçues et de dossiers d’enquête ouverts et clôturés en 2018 et 2019**



Source : Informations fournies par les entités.

Note : Le graphique présente des données concernant les entités suivantes : Secrétariat des Nations Unies et opérations de maintien de la paix, PNUD, FNUAP, HCR, UNOPS, PAM, FAO, BIT, UNESCO et OMPI.

261. **Maintien de la tendance à l’augmentation du nombre de dossiers à traiter en 2018 et 2019 :** L’examen des statistiques relatives aux dossiers d’enquête de certaines entités pour 2018 et 2019, pour lesquelles des données figuraient dans les rapports d’activité annuels des bureaux de contrôle interne, a montré que la tendance à l’augmentation du nombre de signalements de manquements présumés (plaintes) et du nombre de dossiers d’enquête s’est maintenue en 2018 et 2019. Au cours de cette période, certaines entités, comme le Secrétariat

<sup>94</sup> Il convient de noter que, vu les données disponibles, en particulier pour 2019, ce graphique ne prend en compte qu’une série limitée de données pour un nombre limité d’entités. De plus, les chiffres indiqués sont des agrégats ; les données concernant telle ou telle entité ne sont pas présentées.

de l'ONU, le HCR, le PAM, l'UNOPS, la FAO, l'UNESCO et l'OMS, ont continué d'enregistrer une augmentation importante du nombre de plaintes, comme indiqué plus loin. Il est à noter que, bien que cela n'apparaisse pas sur la figure VII, l'augmentation continue du nombre de plaintes reçues a également eu un impact sur le nombre de dossiers en souffrance reportés des années précédentes, lequel a, de ce fait, lui aussi augmenté.

262. **Exemples choisis au sein du système des Nations Unies :** Au Secrétariat de l'ONU, la Division des investigations du BSCI a fait savoir que la tendance ascendante s'était maintenue. Elle a reçu 1 387 plaintes en 2019, contre 995 en 2018 et 669 en 2017, soit une progression de 39 % par rapport à 2018 et de 107 % par rapport à 2017 (voir A/74/92, par. 32). En ce qui concerne les plaintes pour harcèlement sexuel, leur nombre est passé de cinq au cours du premier trimestre de 2016 à 24 au cours du même trimestre de 2019. La plus forte progression a été observée au premier trimestre de 2018, lorsque le nombre d'allégations de harcèlement sexuel dont il a été fait état a triplé, passant de sept cas au cours du trimestre précédent à 22 (voir A/74/92, par. 33).

263. **Situation au HCR :** Le nombre de plaintes pour manquement a augmenté de 41 %, passant de 897 au cours de la période précédente (juillet 2017 à juin 2018) à 1 236 fin juin 2019 (correspondant à la période allant de juillet 2018 à juin 2019). Comme l'a indiqué le Bureau de l'Inspecteur général dans son rapport d'activité (A/AC.96/1193, par. 26), « (c)ette augmentation tient peut-être au message de fermeté qui continue d'être celui de l'équipe d'encadrement et de direction en matière d'intégrité, aux effets du déploiement de l'initiative de gestion des risques 2.0 et à la mise en place de conseillers principaux en gestion du risque dans des opérations clefs. D'autres facteurs pourraient également avoir contribué à cette augmentation, notamment une meilleure sensibilisation du personnel du HCR et de ses partenaires d'exécution aux questions d'intégrité et la poursuite de la professionnalisation du Service de l'investigation, y compris le renforcement de sa présence sur le terrain, ce qui crée des liens et une confiance qui encouragent le personnel et les partenaires à signaler les irrégularités. ».

264. **Situation au PAM :** Au PAM, le nombre de plaintes reçues par le Bureau de l'Inspecteur général est passé de 186 en 2017 à 368 en 2018 et à 584 en 2019, tandis que le nombre total de dossiers traités par le Bureau des inspections et investigations du Bureau de l'Inspecteur général a doublé, passant de 201 en 2017 à 402 en 2018, et a plus que triplé entre 2017 et 2019 (713 dossiers). Le Bureau des inspections et investigations a fait savoir que cette augmentation sans précédent du nombre d'allégations de manquement était induite par des facteurs tels que l'intérêt suscité dans les médias sociaux, les campagnes de sensibilisation en interne et les modifications de la politique du PAM en matière de protection contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination. Il a indiqué que le nombre d'affaires de fraude et de corruption avait également augmenté, en lien avec les efforts déployés proactivement par le Bureau de l'Inspecteur général pour prendre des mesures de lutte contre la fraude, telles que les examens et inspections préventifs d'intégrité (voir WFP/EB.A/2019/6-D/1, par. 50 et tableau 5).

265. **Situation à l'OMS et à l'UNESCO :** À l'OMS, le nombre de dossiers d'enquête est passé de 50 en 2014 à 148 en 2018, avec une progression importante du nombre d'affaires de fraude, de non-respect des normes professionnelles et de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel en 2018 (EBPBAC24/2, par. 24 et A72/40, par. 57). À l'UNESCO, le nombre de plaintes est passé de 58 en 2018 à plus de 200 en 2019, et le nombre de nouveaux dossiers ouverts est passé de 58 en 2018 à 81 en 2019. Au cours de la même période, le nombre de dossiers d'enquête clôturés est passé de 47 en 2018 à 70 en 2019.

## **B. Les capacités d'enquête et les ressources destinées aux enquêtes ne suivent pas la croissance de la demande dans la plupart des entités**

### **1. Préoccupations largement partagées quant à l'insuffisance des ressources**

266. **Plaintes exprimées antérieurement au sujet des capacités :** Les questions liées aux moyens d'enquête ont été soulevées par les comités d'audit et de contrôle, les auditeurs externes, le CCI et les bureaux de contrôle interne eux-mêmes (voir, par exemple, JIU/REP/2000/9, par. 55 à 70 ; JIU/REP/2011/7, par. 50 à 55 ; JIU/REP/2016/4, par. 254 à

261 ; et A/70/284, par. 63 à 66). Il est à noter qu'il n'existe pas de critères communément acceptés pour évaluer l'adéquation des ressources ou des capacités de la fonction d'enquête, encore que certains critères aient été proposés par le CCI, l'Office européen de lutte antifraude et l'Association of Certified Fraud Examiners. Ces critères ont été appliqués dans la présente étude pour évaluer les capacités et les ressources destinées aux enquêtes dont disposent les entités examinées.

267. **Préoccupations actuelles des entités :** Dans leurs réponses au questionnaire du CCI et lors des entretiens, de nombreuses entités ont exprimé les préoccupations que leur inspirait l'absence de ressources et de capacités suffisantes pour répondre aux besoins en matière d'enquête. La majorité des entités ont indiqué que l'obtention de ressources et de capacités suffisantes posait constamment des difficultés, du fait de l'augmentation du nombre d'allégations reçues et d'enquêtes et activités connexes auxquelles elles pouvaient donner lieu. Comme le montrent les exemples ci-après, les ressources disponibles n'ont pas augmenté au même rythme.

268. **Facteurs supplémentaires aggravant la situation dans certaines entités :** Par exemple, le mandat du service d'enquête du HCR a été élargi aux enquêtes sur les manquements de la part du personnel d'un millier de partenaires d'exécution et autres entités liées par contrat au Haut-Commissariat. La FAO a expliqué qu'en 2015, le mandat de la fonction d'enquête avait été élargi aux allégations de toutes les formes de harcèlement ainsi que d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Cet élargissement a coïncidé avec la mise en place à la FAO de procédures de sanction à l'encontre des fournisseurs, qui prévoient de faire jouer à l'unité d'enquête un rôle de premier plan. D'autres entités qui, comme l'UNICEF et le FNUAP, sont très présentes sur le terrain et travaillent avec un grand nombre de partenaires d'exécution connaissent des difficultés du même ordre. Dans le cas du FNUAP, le mandat de son bureau de contrôle interne a été élargi fin 2013 à tous les types de manquement de la part de toute personne ou entité liée par contrat à l'Organisation, dont environ 1 400 partenaires d'exécution et fournisseurs et un nombre similaire de consultants et de prestataires de services. Pour faire face à ce changement et à l'augmentation du volume de travail qu'il induit, un poste supplémentaire a été attribué au bureau de contrôle interne du FNUAP en 2017. Facteur aggravant pour les entités susmentionnées, un grand nombre des enquêtes doivent être conduites dans des zones reculées, souvent en proie à l'insécurité, et avec un accès limité aux témoins et aux victimes.

269. **Certaines entités font état d'une augmentation des capacités dans ce domaine :** Un petit nombre d'entités, comme l'UNICEF, ont indiqué que leurs ressources en matière d'enquête et de contrôle avaient progressé au cours des deux années écoulées. En 2018 et 2019, pour renforcer sa capacité d'enquêter sur les cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, le Secrétariat de l'ONU a recruté six enquêtrices spécialisées dans ces types d'enquête. Le FNUAP, l'OMS et l'OMPI ont expliqué qu'ils répondaient à l'augmentation de la demande en engageant des consultants et des enquêteurs temporaires, bien que cette pratique n'aille pas sans soulever des difficultés supplémentaires.

270. Les comités d'audit et de contrôle d'un grand nombre d'entités, dont le HCR, le BIT, l'UNESCO et l'OMS, se sont également déclarés préoccupés par le manque de capacités d'enquête. Ils ont fait observer que l'augmentation du nombre des allégations, la complexification des dossiers et le caractère délicat d'un nombre croissant d'affaires pesaient lourdement sur les ressources destinées aux enquêtes, multipliaient les dossiers en souffrance et allongeaient la durée des enquêtes. Au vu des effets négatifs de toute irrégularité sur la réputation d'une entité et sur ses relations avec les donateurs et les autres acteurs, certains comités, comme celui de l'OMS, ont recommandé que la direction examine attentivement le volume de travail du service d'enquête et lui alloue les ressources dont il avait besoin (voir EBPBAC30/2, par. 23 à 27).

## 2. Une analyse comparative fait apparaître le sous-financement de la fonction d'enquête de certaines entités

271. **Évaluation des capacités à l'aune de trois critères :** S'appuyant sur les critères établis par le CCI en 2006, par l'Office européen de lutte antifraude dans l'examen collégial de la fonction d'enquête du HCR qu'il a mené en 2013<sup>95</sup> et par l'Association of Certified Fraud Examiners dans son étude de référence de 2017<sup>96</sup>, le Corps commun a évalué les capacités de la fonction d'enquête à l'aune des trois critères ou indicateurs ci-après : a) le ratio entre le budget des activités de contrôle et le budget total de l'entité ; b) le nombre de membres du personnel par enquêteur ; et c) le nombre de dossiers traités par enquêteur. Il est à noter que ces critères n'ont qu'une valeur indicative et que les spécificités des entités, leur exposition au risque ou leur profil de risque, les types d'activité et d'autres facteurs, comme la complexité des dossiers d'enquête, doivent également être pris en considération.

272. **Un important sous-financement reste la règle :** Les résultats font apparaître un manque de personnel et un sous-financement dans la majorité des entités, avec pour conséquence un nombre toujours plus grand de dossiers par enquêteur. Les problèmes qui en résultent sont aggravés par l'augmentation considérable du nombre de nouvelles allégations et la dichotomie existant entre l'augmentation du nombre de dossiers et l'accroissement des ressources. Cela étant, il a été constaté que la situation à cet égard était différente d'une entité à l'autre.

273. **Ratio entre le budget de la fonction de contrôle interne<sup>97</sup> et le budget total de l'entité :** Dans son rapport de 2006 sur les lacunes des mécanismes de contrôle (JIU/REP/2006/2, annexes VII et VIII), le CCI a indiqué que le budget total de la fonction de contrôle devrait osciller entre 0,50 et 0,90 % du budget total de l'entité. Il a également proposé un nombre moyen total de fonctionnaires par enquêteur compris entre 700 et 1 500.

274. **Propositions antérieures concernant les ratios de personnel :** Dans son rapport sur la fonction d'enquête établi en 2011 (JIU/REP/2011/7, par. 54), le CCI a indiqué qu'il faudrait revoir les dotations en effectifs fixées en 2006 au vu du volume de travail en matière d'enquête, de l'évolution rapide de la situation dans ce domaine et de la complexité croissante des affaires traitées. Comme indiqué plus haut, l'Office européen de lutte antifraude a, dans l'examen collégial de la fonction d'enquête du HCR qu'il a mené en 2013, indiqué qu'il devrait y avoir un enquêteur pour quelque 700 fonctionnaires et l'Association of Certified Fraud Examiners a proposé dans son rapport comparatif de 2017 sur la fraude qu'en principe, un enquêteur devrait traiter quatre ou cinq dossiers de fraude à un moment donné.

275. **Ratios appropriés entre les ressources destinées aux fonctions de contrôle et les recettes totales des entités :** En moyenne, la part des ressources affectées au contrôle interne dans les recettes totales d'une entité s'est élevée à 0,41 % pour toutes les entités des Nations Unies en 2017, allant de 0,10 % à l'OMS à 1,10 % au Secrétariat de l'ONU. La plupart des entités se trouvent sous la fourchette de 0,50 à 0,90 % proposée par le CCI. Seules sept entités (Secrétariat de l'ONU, FNUAP, ONU-Femmes, OMI, UPU, OMPI et OMM) sont dans la fourchette ou au-dessus. En 2018, la situation s'est améliorée : la moyenne a progressé pour toutes les entités jusqu'à 0,47 % et s'est ainsi rapprochée du seuil inférieur de la fourchette (0,50 %) proposée par le CCI, les valeurs oscillant entre 0,10 % à l'UNICEF et 0,94 % à l'OMI. Cette année-là, neuf entités (Secrétariat de l'ONU, FNUAP, AIEA, BIT, OMI, ONUDI, UPU, OMPI et OMM) se sont retrouvées dans la fourchette du CCI ou au-dessus. L'annexe XI, première et deuxième parties donne des renseignements pour toutes les entités, notamment sur le pourcentage du budget total alloué au contrôle interne qui a été affecté à la fonction d'enquête en 2017 et 2018.

<sup>95</sup> Office européen de lutte antifraude, Examen collégial indépendant de la fonction d'enquête du HCR, 11-17 décembre 2013.

<sup>96</sup> Association of Certified Fraud Examiners, In-House Fraud Investigation Teams: 2017 Benchmarking Report.

<sup>97</sup> Il est à noter que le mandat des bureaux de contrôle interne varie selon les entités. Dans certaines d'entre elles, il englobe l'audit, l'évaluation, les enquêtes et les inspections, tandis que dans d'autres, il est limité à l'audit et aux enquêtes, un bureau distinct étant chargé de procéder aux évaluations. Les budgets des bureaux de contrôle interne couvrent donc des activités de contrôle différentes.

276. Il est à noter que toutes les entités n'affectent pas un budget distinct aux enquêtes dans le cadre du budget des services de contrôle interne et que, dans certains cas, au Secrétariat de l'ONU, par exemple, le budget alloué au contrôle interne couvre l'audit, les enquêtes et l'évaluation, tandis que dans d'autres, comme au FNUAP, il n'est destiné qu'à l'audit et aux enquêtes.

**277. Nombre de fonctionnaires et des autres membres du personnel par enquêteur :** Il ressort de l'examen du nombre d'enquêteurs professionnels par rapport au nombre total de fonctionnaires et au nombre total des autres membres du personnel (fonctionnaires et non-fonctionnaires) pour 2017 que les nombres oscillent entre un enquêteur pour 2 298 fonctionnaires (et pour 2 902 autres membres du personnel) à l'UNICEF et un enquêteur pour 359 fonctionnaires (et pour 519 autres membres du personnel) à l'OMPI et un enquêteur pour 30 fonctionnaires (et pour 4 286 autres membres du personnel) à l'UNRWA. Six entités (OACI, OMI, UIT, OMT, UPU et OMM) n'ont aucun enquêteur professionnel.

278. En 2017, neuf entités (PNUD, FNUAP, UNOPS, UNRWA, PAM, FAO, BIT, ONUDI et OMPI) ont affiché le ratio enquêteur/fonctionnaires proposé par l'Office européen de lutte antifraude de 1 à 700, et quatre entités (Secrétariat de l'ONU, HCR, AIEA et UNESCO) le ratio de 1 à 700-1 500 proposé par le CCI. Deux entités (UNICEF et OMS) ont dépassé les ratios de l'Office européen de lutte antifraude et du CCI. En 2018, le ratio enquêteur/fonctionnaires s'est amélioré, toutes les entités sauf quatre (UNICEF, AIEA, UNESCO et OMS) ayant atteint le ratio proposé par l'Office européen de lutte antifraude de 1 enquêteur pour 700 fonctionnaires. Les quatre entités qui n'y sont pas parvenues ont néanmoins réalisé le ratio plus élevé proposé par le CCI (1 enquêteur pour 70 à 1 500 fonctionnaires).

279. L'examen du nombre d'enquêteurs professionnels par rapport au nombre total des autres membres du personnel a montré qu'en 2017, sept entités (Secrétariat de l'ONU, UNICEF, UNRWA, UNESCO, FAO, ONUDI et OMS) n'ont réalisé ni le ratio proposé par l'Office européen de lutte antifraude ni le ratio proposé par le CCI. Six entités (FNUAP, HCR, UNOPS, PAM, AIEA et BIT) ont réalisé le ratio plus flexible du CCI, et seules deux entités (PNUD et OMPI) ont atteint le ratio fixe de l'Office européen de lutte antifraude. En 2018, la situation s'est dégradée par rapport à l'année précédente : sept entités n'ont atteint aucun des deux ratios, sept autres ont réalisé le ratio plus élevé du CCI et une seule a atteint le ratio de l'Office européen de lutte antifraude. Comme on peut le voir, si certains progrès ont été enregistrés pour le ratio enquêteur/fonctionnaires, il y a eu régression dans le cas du ratio enquêteur/autres membres du personnel. Vu l'augmentation continue du nombre de non-fonctionnaires employés par les entités des Nations Unies et, partant, l'élargissement du mandat de la fonction d'enquête, le ratio enquêteur/autres membres du personnel est essentiel pour évaluer la capacité de cette fonction. Pour d'autres renseignements, voir l'annexe XI, première et deuxième parties.

**280. Nombre de dossiers traités par enquêteur :** En 2017, le nombre de dossiers traités par enquêteur s'est échelonné d'environ cinq au BSCI à 35 à l'OMS et à 80 au BIT<sup>98</sup>. Seules trois entités (Secrétariat de l'ONU, UNRWA et OMPI) ont répondu au critère proposé par l'Association of Certified Fraud Examiners de cinq dossiers de fraude par enquêteur. Il convient toutefois de noter que, tant au Secrétariat de l'ONU qu'à l'UNRWA, d'autres bureaux conduisent aussi des enquêtes. De nombreuses entités rencontrent de grandes difficultés en ce qui concerne le nombre moyen de dossiers d'enquête traités par enquêteur. C'est le cas, par exemple, de l'OMS (35 dossiers), du FNUAP (23 dossiers), de la FAO (24 dossiers) et du PNUD (15 dossiers). On trouvera des renseignements sur toutes les entités à l'annexe VIII. S'il est vrai que les dossiers d'enquête diffèrent par leur nature, leur type et leur complexité, il est bien évident que le fait de dépasser un certain nombre de dossiers par enquêteur rend difficile, voire impossible, de les traiter de façon efficace et d'achever des enquêtes dans un délai déterminé.

<sup>98</sup> Information fournie en réponse au questionnaire du CCI. Toutefois, il est à noter que, dans le cas de l'OIT, le chiffre indiqué a été fourni à un moment où seul le poste de chef des enquêtes était pourvu et celui d'enquêteur principal était vacant. La situation s'est améliorée depuis.



281. **Le tableau d'ensemble est contrasté :** Comme il ressort de l'évaluation des entités à l'aune des trois critères, la situation varie grandement selon les entités. Cela étant, le tableau d'ensemble est préoccupant dans la mesure où les entités examinées sont nombreuses à ne pas répondre à l'un ou plusieurs des critères proposés. Ces critères, comme il a été expliqué, n'ont certes qu'une valeur indicative et les spécificités des différentes entités doivent être prises en considération, mais l'évaluation montre que des difficultés considérables assaillent un grand nombre d'entre elles. Compte tenu de l'accroissement du nombre des plaintes et des enquêtes auxquelles elles peuvent donner lieu, ces difficultés vont perdurer et devenir plus délicates à gérer.

### 3. Les mesures correctives prises remportent un certain succès

282. Les entités ont pris diverses mesures pour tenter de remédier aux problèmes découlant d'un manque de capacités. Certaines entités, comme le PAM, le BSCI, l'UNICEF, le BIT et l'OMS, ont pu recruter d'autres enquêteurs sur la base de demandes de ressources supplémentaires approuvées par leur direction générale afin de pouvoir faire face à la multiplication des dossiers à traiter.

283. **Consultants extérieurs :** Des entités comme le BIT, le PNUD, le FNUAP, l'OMPI et l'OMS ont eu recours à une autre méthode pour tenter de surmonter le problème de l'accroissement du nombre de dossiers et du volume de travail, consistant à recruter des consultants extérieurs. À cet égard, 11 entités (PNUD, FNUAP, UNICEF, UNRWA, FAO, OMI, UIT, UNESCO, ONUDI, OMPI et OMM) ont déclaré recruter des consultants extérieurs lorsque le nombre de dossiers à traiter excédait les capacités internes et que les ressources nécessaires étaient mises à disposition. Six entités (PAM, FAO, AIEA, BIT, UNESCO et UNOPS) ont fait appel à des consultants ou à des sociétés de conseil pour les dossiers exigeant des compétences spécialisées, notamment en criminalistique. En outre, plusieurs entités (telles que l'UNRWA et l'OMPI) confient des enquêtes à des partenaires externes en cas de situation de conflit d'intérêts.

284. **Les progrès accomplis en matière de flexibilité ne sont pas viables à terme :** Le CCI relève à cet égard que le recours aux consultants offre bien une certaine flexibilité pour faire face à des pointes de volume de travail et peut apporter des compétences spécialisées que ne possède pas la fonction d'enquête interne. Si cette approche peut permettre de répondre à des besoins ponctuels, elle n'est pas viable à terme. Elle peut d'ailleurs être déstabilisante lorsque la dépendance à l'égard des services de consultants devient trop forte du point de vue du ratio entre les consultants et les enquêteurs internes. Par ailleurs, un certain nombre de répondants ont indiqué que les entités étaient en concurrence entre elles pour des consultants qualifiés, ce qui rendait difficile le recours aux services de consultants.

285. **Les dépenses d'encadrement connexes sont élevées :** De plus, le recrutement de consultants entraîne des coûts d'encadrement élevés, liés notamment à la formation à leur dispenser pour qu'ils se familiarisent avec les politiques, les procédures et le processus d'enquête des entités concernées ; aux dispositions à prendre aux fins d'assurance de la qualité, et aux tâches administratives supplémentaires induites par le recrutement. Par ailleurs, il empêche de développer les capacités, compétences et connaissances internes et influe défavorablement sur la continuité et la mémoire institutionnelle. Le recours aux consultants peut également nuire à la qualité des rapports d'enquête.

286. **Rationalisation de la procédure d'enregistrement et de « triage » (ou évaluation préliminaire) des plaintes :** Certaines entités, comme le HCR et le PAM, ont également révisé leur procédure d'enregistrement des plaintes en créant une unité ou un comité d'enregistrement des plaintes et en adoptant des directives ou des consignes permanentes dans ce domaine. Elles font valoir que ces dispositions aident à gérer et à rationaliser l'ensemble de la procédure d'enregistrement et d'évaluation préliminaire des plaintes, qui consiste à procéder à un examen préliminaire des informations reçues, à s'employer à les valider ou à les corroborer s'il y a lieu, et, ce faisant, à fournir, en achevant l'évaluation, des renseignements suffisants pour décider de l'opportunité d'ouvrir une enquête et pour hiérarchiser les dossiers et les répartir de façon appropriée (voir WFP/EB.A/2019/6-D/1, par. 51).

287. **Adoption d'indicateurs fondamentaux de performance et de délais sélectifs pour les enquêtes :** Plusieurs entités, comme le Secrétariat de l'ONU, le PNUD, le FNUAP, le HCR, le PAM et la FAO, ont construit et adopté des indicateurs fondamentaux de performance aux fins des enquêtes. L'un des objectifs de performances est le délai d'achèvement des enquêtes. La plupart des entités se fixent des délais sélectifs, mais seules quelques-unes d'entre elles ont des délais impératifs. Les délais sélectifs varient, selon les entités, de soixante jours pour les enquêtes sur des allégations de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus de pouvoir à la FAO à quatre-vingt-dix jours à l'UNICEF pour les enquêtes sur les comportements sexuels répréhensibles et jusqu'à neuf mois à l'OMS pour tous les types de manquements présumés. Les entités fixent des délais différents selon les types de manquement, en prescrivant généralement un délai sélectif plus court pour les enquêtes sur les cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi que de représailles. On trouvera à l'annexe VIII d'autres renseignements sur chaque entité.

#### 4. Des difficultés persistent : La fonction d'enquête doit disposer de ressources adéquates en fonction de l'évaluation des besoins et du niveau de garantie

288. **Les délais sélectifs sont la plupart du temps dépassés :** La durée moyenne des enquêtes a diminué dans un certain nombre d'entités, mais il reste de nombreux cas où elle a dépassé les objectifs de performance (délais sélectifs). Cette tendance est commune à toutes les entités. Comme le montre l'annexe VIII, les enquêtes s'étalent sur six à douze mois en moyenne.

289. Par exemple, au BSCI, la durée moyenne des enquêtes a été de 11,1 mois en 2018 (contre quatorze mois en 2016) et de 10,7 mois fin 2019. Au HCR, 50 % des enquêtes achevées n'ont pas été traitées dans le délai sélectif de six mois en 2018. Les enquêtes sur les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles ont été achevées plus rapidement : 72 % d'entre elles l'ont été dans les six mois qui ont suivi leur ouverture. Il est à noter que, venant s'ajouter à la procédure d'enquête, une éventuelle instance disciplinaire peut elle aussi prendre du temps. Elle peut prendre aussi longtemps, voire plus longtemps, que la procédure d'enquête elle-même, ce qui allonge d'autant la durée de l'ensemble du processus.

290. **Raisons de l'allongement continu de la durée des enquêtes :** Comme les entités l'ont indiqué, les délais sélectifs peuvent ne pas être tenus pour différentes raisons, comme une augmentation importante et imprévue du nombre de plaintes, la complexité des dossiers, l'impossibilité de recruter rapidement des enquêteurs ou, simplement, le manque de ressources et de capacités (tels que les capacités directes d'enquête et les capacités d'appui).

291. **Préoccupations exprimées par les organes de contrôle à ce sujet :** La longueur de la durée des enquêtes et de leur suivi a suscité la préoccupation des bureaux de contrôle, des comités consultatifs pour les questions d'audit ou de contrôle, des auditeurs externes et du CCI, ainsi que celle des organes délibérants (voir, par exemple, A/74/280, A/74/5 (Vol. I), EC/70/SC/CRP.18 (HCR), WFP/EBA/2019/6-D/1 et JIU/REP/2016/4) et du personnel.

292. **Délais trop longs :** Bien qu'il n'existe aucun critère concernant le délai dans lequel une enquête doit être conduite et achevée, le délai dans lequel elle doit être close est considéré comme un élément indispensable d'un dispositif d'application du principe de responsabilité qui remplit son office. Dans cette perspective, la plupart des entités ont institué des délais sélectifs pour l'achèvement de leurs enquêtes, encore que ces délais varient selon la catégorie de manquement concernée. L'annexe VIII fournit d'autres renseignements. En dépit des délais fixés, le temps qui est effectivement nécessaire pour clore une enquête est jugé trop long par bien des parties, comme les intéressés, l'ensemble du personnel et les autres acteurs. Les comités d'audit et de contrôle d'un grand nombre d'entités ont soulevé cette question. Ainsi, par exemple, le Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit a, dans son rapport d'activité pour la période allant du 1<sup>er</sup> août 2018 au 31 juillet 2019 (A/74/280, par. 60 et 61), souligné que, au BSCI, la durée moyenne d'une enquête, qui était de onze mois et demi en 2018, demeure nettement plus longue que la période de six mois prescrite par le BSCI dans son diagramme d'analyse logique des programmes et que le délai de cent vingt jours prescrit pour les enquêtes ouvertes au titre de la protection contre les représailles à l'article 8.1 de la circulaire du Secrétaire général sur la protection contre les représailles des

personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

293. Il est à noter qu'entre 2015 et 2019, le BSCI a enregistré une augmentation de 256 % du nombre de signalements de manquements (passé de 493 à 1 262), un accroissement de 266 % du nombre d'enquêtes ouvertes à la fin de l'année (de 116 à 309) et une augmentation de 260 % du nombre de rapports établis par an (de 106 à 275). Parallèlement, le délai de clôture d'une enquête a été ramené de 15,8 mois à 10,7 mois en 2019. De plus, le taux de vacance de postes au BSCI a été ramené de 25-30 % à 5-6 % entre 2015 et 2019. Ces chiffres montrent que, en dépit d'une augmentation forte et continue du volume de travail, le BSCI a amélioré sa gestion des enquêtes, en s'adaptant tant à l'augmentation du nombre de dossiers à traiter qu'à la complexification croissante et à l'évolution de la nature des enquêtes.

294. **Préoccupations soulevées dans les rapports du CCI à ce sujet :** Le CCI a soulevé des préoccupations analogues dans son rapport sur la prévention, la détection et la répression de la fraude (JIU/REP/2016/4, par. 257), en faisant observer que « (d)é nombreuses personnes interrogées ont indiqué que la durée interminable du processus (enquête, suivi disciplinaire et procédures devant les tribunaux) contribuait à établir un sentiment d'impunité parmi les auteurs d'actes de fraude au sein du système des Nations Unies. Il en résulte que les fraudeurs éventuels ne sont pas dissuadés de passer à l'acte et que les fonctionnaires ne sont pas disposés à signaler les fraudes, estimant, à tort ou à raison, que leur organisme n'est pas favorable aux mesures de suivi ou que le fraudeur ne sera probablement pas sanctionné même si les preuves sont suffisantes. ». En outre, la défiance à l'égard du système et l'impossibilité de croire à la prise de mesures dignes de ce nom sont également des facteurs qui incitent à ne pas signaler tous les manquements au sein du système des Nations Unies, ce qui a été caractérisé comme constituant un problème majeur dans des rapports antérieurs du CCI<sup>99</sup> et dans des rapports établis et des enquêtes réalisées dans le cadre de l'action menée en permanence contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.

295. **Recommandations antérieures du Comité des commissaires aux comptes et des comités d'audit et de contrôle :** Dans nombre de ces rapports, il a été indiqué que les ressources nécessaires et les capacités en matière d'enquête devraient être réexaminées et réévaluées. Par exemple, le Comité des commissaires aux comptes a recommandé au Secrétariat de l'ONU d'évaluer la capacité dont disposaient ses différentes entités pour conduire des enquêtes qui répondent aux exigences de la professionnalisation du système d'administration de la justice et, s'il y avait lieu, d'entreprendre de renforcer et d'améliorer cette capacité. Dans le cas de l'OMS, son comité consultatif pour les questions de contrôle était d'avis que, vu la taille et la complexité de l'entité, le nombre total de dossiers semblait se situer à son niveau le plus bas attendu. Il a donc suggéré de préparer la fonction d'enquête à l'augmentation continue à venir pour ce qui était à la fois des dossiers à enregistrer et de leur complexité. Il a estimé que, au-delà des solutions à court terme, il s'imposait de relever d'une manière plus décisive les défis posés par les enquêtes (voir EBPBAC30/2, par. 23 à 27).

296. **Recommandations antérieures du CCI :** Dans son rapport de 2011 sur la fonction d'enquête (JIU/REP/2011/7, recommandation 6), le CCI a fait une recommandation allant dans le même sens, en indiquant que les organes délibérants des organisations du système des Nations Unies devraient examiner si les ressources et les dotations en personnel sont suffisantes en se fondant sur les recommandations annuelles ou bisannuelles, selon les cycles budgétaires des organisations, des comités d'audit ou de contrôle. Toutefois, le Corps commun n'a proposé aucun critère mesurable permettant d'évaluer les ressources nécessaires et les capacités d'enquête dans ce domaine.

297. **Le « cercle vicieux » de l'augmentation du nombre des dossiers à traiter et de la longueur de la durée des enquêtes :** Comme on l'a constaté plus haut, l'évaluation montre que les fonctions d'enquête de nombre d'entités peinent à gérer l'augmentation du nombre de dossiers à traiter, malgré un accroissement des ressources et des capacités enregistré par

<sup>99</sup> Voir JIU/REP/2018/4, chap. V ; JIU/REP/2016/4, chap. VIII, et UNICEF, « Independent Panel Review of the UNICEF Response to Protection from Sexual Exploitation and Abuse », septembre 2018.

certaines d'entre elles. La multiplication des plaintes, notamment des signalements de toutes les formes de harcèlement ; l'évaluation préliminaire des allégations dans le cadre de la politique de tolérance zéro en matière de manquements, et la conduite d'un nombre croissant d'enquêtes mobilisent des ressources limitées dans ce domaine, contribuant ainsi à allonger la durée des enquêtes et à retarder le moment où les auteurs des manquements devront rendre des comptes, si les allégations portées contre eux sont étayées. Pour relever ces défis, il appartient en dernier ressort aux États Membres de déterminer et, s'il y a lieu, d'augmenter le niveau des ressources disponibles aux fins des enquêtes.

298. **Il y a lieu de mettre au point une méthode d'évaluation des capacités :** Pour que les décisions qui devront être prises à l'avenir en ce qui concerne le niveau approprié des ressources de la fonction d'enquête le soient sur une base plus objective, l'Inspectrice propose que les entités concernées mettent au point une méthode d'évaluation de leurs capacités d'enquête et des ressources nécessaires à cette fin, le cas échéant en consultation avec leurs comités d'audit et de contrôle. Cette méthode devrait comporter des indicateurs fondamentaux de performance pour la conduite et la clôture des enquêtes, notamment l'enregistrement des allégations et leur évaluation préliminaire, compte tenu d'une classification des risques propres à chaque entité, de son cadre organisationnel, de son mandat et de l'extension géographique de ses activités, ainsi que du type et de la complexité des plaintes pouvant éventuellement déboucher sur une enquête. À cet égard, la recommandation 13 du rapport du CCI sur la prévention de la fraude (JIU/REP/2016/4) est rappelée. Dans cette perspective, il est essentiel que les indicateurs fondamentaux de performance soient suffisamment détaillés pour permettre de fixer des délais différents selon les types de dossiers.

299. **Pilier de la nouvelle méthode :** Outre les critères susmentionnés, cette méthode devrait s'appuyer sur une analyse de la charge de travail antérieure et actuelle au regard des ressources disponibles en la matière (enquêteurs, consultants et autres ressources), en utilisant des indicateurs tels que la charge de travail par enquêteur ; le nombre d'enquêteurs en proportion du nombre de fonctionnaires (et de l'effectif total) ; le ratio entre budget de la fonction de contrôle interne et d'enquête, d'une part, et recettes totales de l'entité, d'autre part ; la durée des enquêtes et le respect des délais sélectifs et des délais impératifs ; la conformité aux indicateurs fondamentaux de performance ; et les autres éléments à prendre en considération eu égard aux spécificités des entités.

300. La fonction d'enquête diffère des autres fonctions de contrôle, comme l'audit interne, tant par sa nature réactive que par le fait qu'elle est soumise à des facteurs tels qu'une charge de travail imprévisible ou la complexité des dossiers. Cela étant, la méthode à mettre au point pourrait également s'inspirer d'approches telles que l'audit axé sur le risque et la planification des audits, le cas échéant. De plus, les indicateurs susmentionnés peuvent également servir à définir et à actualiser les indicateurs fondamentaux de performance à la fois pour les services de contrôle interne et d'enquête et les évaluations de la performance y relatives.

301. **Autres avantages attendus :** Enfin, en appliquant aux futurs projets de budget des organes de contrôle interne et d'enquête une méthodologie fondée sur des données factuelles, les chefs de secrétariat et, par la suite, les organes délibérants des entités pourraient prendre des décisions plus éclairées en matière de ressources.

302. L'application de la recommandation ci-après devrait renforcer la fonction d'enquête ainsi que la transparence, le respect du principe de responsabilité et l'intégrité.

#### **Recommandation 10**

**Les organes délibérants des entités des Nations Unies devraient vérifier si les crédits et les effectifs de la fonction d'enquête sont adéquats au vu des éventuelles recommandations du comité d'audit et de contrôle.**

303. **Nécessité d'assurer une plus grande souplesse pour pouvoir faire face à une charge de travail variable :** Outre l'augmentation importante et continue du nombre des plaintes et des enquêtes auxquelles elles peuvent donner lieu, la fonction d'enquête doit faire face à des pics imprévisibles d'allégations et de volume de travail. En conséquence,

**l'Inspectrice propose que les fonctions de contrôle interne et d'enquête mettent en place des mécanismes pour prendre en charge les pointes de volume de travail d'enquête et en atténuer les effets**, en prenant des mesures comme les suivantes : mise à disposition de ressources budgétaires et possibilité de recruter des consultants dans des conditions plus souples, création d'un fonds de réserve, conclusion avec d'autres services d'enquête de mémorandums d'accord portant sur des prêts ou l'affectation temporaire d'enquêteurs, ou constitution d'une liste de consultants qualifiés qui pourraient être recrutés à bref délai.

304. **Rationalisation de l'évaluation préliminaire** : Pour utiliser les ressources disponibles de la manière la plus efficace et la plus efficiente, **l'Inspectrice estime que les fonctions d'enquête devraient rationaliser leurs procédures d'enregistrement et d'évaluation préliminaire des allégations, ce qui permettrait d'améliorer la prise de décisions et de hiérarchiser les dossiers**. Les fonctions d'enquête les plus étoffées pourront avoir intérêt à désigner ou à créer une unité d'enregistrement. Il y aurait lieu également d'actualiser les systèmes de gestion des dossiers d'enquête de façon que toutes les informations pertinentes, notamment les plaintes reçues, leur évaluation préliminaire et le résultat de celle-ci ou la décision qui s'y rapporte, soient dûment enregistrées.

### C. Difficultés soulevées par les enquêtes ouvertes sur des plaintes pour harcèlement sexuel et exploitation et atteintes sexuelles

305. **Difficultés particulières posées par les enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles** : Dans le cadre de l'examen de la situation actuelle de la fonction d'enquête, en particulier ses ressources et sa charge de travail, l'Inspectrice s'est penchée sur les nouveaux défis et les nouvelles exigences qui se sont fait jour au cours des cinq dernières années. Pendant les entretiens, les entités ont souligné que c'étaient principalement les enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles qui posaient le plus de difficultés, ce pour diverses raisons, dont la suivante : dans le contexte du débat suscité par « Me Too »<sup>100</sup> et en raison d'autres facteurs, comme la hausse de la confiance dans le système de signalement d'incidents de ce genre, le nombre de plaintes et d'enquêtes subséquentes avait considérablement augmenté, tandis que, dans nombre d'entités, l'accroissement des ressources n'avait pas suivi. Un autre aspect a été mentionné : le temps nécessaire pour que les victimes ou les témoins qui n'étaient pas fonctionnaires participent à la procédure d'enquête.

306. **Le traitement des cas de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles exige des enquêteurs professionnels expérimentés et ces cas sont priorisés** : Ces cas doivent être traités par des enquêteurs particulièrement compétents et expérimentés. De plus, aussi bien les entités que les États Membres, les donateurs et les autres acteurs accordent à ces cas une grande attention et fondent de grands espoirs sur leur traitement. De ce fait, un rang de priorité élevé est actuellement donné aux enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ce qui aboutit parfois à accorder une moindre priorité aux autres cas.

307. **Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies** : En novembre 2017, le CCS a créé l'Équipe spéciale chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies, composée de hauts fonctionnaires de plus de 40 entités des Nations Unies. L'une des tâches de cette Équipe spéciale consiste à examiner les politiques de lutte contre le harcèlement sexuel des entités et leur capacité d'enquêter sur les allégations correspondantes, et à repérer les lacunes et les incohérences ainsi que les pratiques optimales, y compris celles provenant de sources extérieures au système des Nations Unies, en vue de définir une approche commune à toutes les entités de ce système (voir CEB/2019/HLCM/17/Add.1). L'Équipe spéciale présente des rapports d'activité au Comité de haut niveau sur la gestion et au CCS (voir, par exemple, CEB/2019/3 et

<sup>100</sup> Le mouvement Me Too (ou #MeToo) est un mouvement en lutte contre le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dont les femmes sont victimes. « Me Too » a été initialement utilisé dans ce contexte dans les médias sociaux en 2006. Puis, en 2017, faisant suite à de nombreuses allégations d'atteintes sexuelles, son usage a commencé à se répandre comme mot-dièse dans les médias sociaux.

CEB/2019/HLCM/17). En particulier, les travaux de l'Équipe spéciale ont abouti à l'adoption de la politique type des Nations Unies sur le harcèlement sexuel. Au moment de l'établissement du rapport du CCI, 20 des 28 entités du système des Nations Unies avaient actualisé leurs politiques relatives au harcèlement sexuel en les alignant sur la politique susmentionnée. L'Inspectrice se félicite des progrès ainsi accomplis, qui représentent un pas important vers l'amélioration de la cohérence au sein du système des Nations Unies et de l'harmonisation des normes et des politiques, en particulier sur un sujet aussi crucial.

308. Par ailleurs, le Comité permanent interorganisations et l'Équipe spéciale du CCS ont organisé en 2018 et 2019 deux réunions des organes d'enquête sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement, qui ont rassemblé quelque 80 chefs et hauts responsables des organes d'enquête et membres de l'Équipe spéciale du CCS et du Comité permanent interorganisations pour examiner la question de savoir comment s'employer collectivement à renforcer les capacités, à définir des approches harmonisées et complémentaires et à développer la coopération entre les organes d'enquête de toutes les entités des Nations Unies et leurs partenaires. La réunion de 2018 a notamment débouché sur l'adoption de recommandations tendant à renforcer une approche des enquêtes centrées sur les victimes et à harmoniser les approches suivies pour définir les rôles, améliorer la coordination et renforcer les capacités d'enquête<sup>101</sup>.

309. **Sous-Groupes de travail de l'Équipe spéciale du CCS chargés de la question des enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel :** En octobre 2018, l'Équipe spéciale du CCS a créé un sous-groupe de travail sur le renforcement des capacités d'enquête et l'amélioration des enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel au sein des entités des Nations Unies, qui s'occupe des questions liées aux enquêtes. Il est composé de fonctionnaires ayant des responsabilités dans les domaines de la conduite d'enquêtes, de la prise de décisions en matière disciplinaire et de la fourniture de conseils juridiques. Il est présidé par un représentant du BSCI et comprend un groupe directeur composé de représentants du Groupe de la Banque mondiale, du Bureau des affaires juridiques du Secrétariat de l'ONU, de l'AIEA, du HCR et de l'UNICEF (CEB/2019/HLCM/17, par. 14 et CEB/2019/HLCM/17/Add.1).

310. **Trois priorités assignées au sous-groupe de travail, correspondant à trois domaines d'action :** Le mandat du sous-groupe de travail est axé sur trois priorités : a) élaborer un modèle d'enquête sur les cas de harcèlement sexuel ; b) améliorer la dotation en ressources destinées aux enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel ; et c) améliorer l'application du principe de responsabilité.

311. Au titre du premier domaine d'activité, on attend du sous-groupe de travail qu'il élabore, entre autres, un manuel d'orientation sur les enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel et un certain nombre de directives correspondantes à faire figurer dans ce manuel, notamment des directives sur les enquêtes centrées sur les victimes, la sélection des enquêteurs, la communication avec les victimes et les autres acteurs, et les éléments de preuve criminalistiques numériques. On attend également du travail du sous-groupe des orientations sur une terminologie commune, les définitions, les évaluations de la crédibilité des cas de harcèlement sexuel et une méthodologie commune pour la conduite des entretiens avec les victimes, les témoins et les personnes faisant l'objet d'une enquête. Le sous-groupe prévoit également de mettre au point et de dispenser la formation correspondante à la communauté des enquêteurs et à d'autres fonctionnaires concernés. Au moment de l'établissement du rapport du CCI, trois notes d'orientation avaient été établies, dont l'une sur la jurisprudence des tribunaux concernant les normes de preuve, une autre sur l'évaluation des éléments de preuve et de la crédibilité, et, enfin, une note de synthèse sur la présentation d'un rapport d'enquête. Le sous-groupe travaillait également à un manuel d'appui aux enquêtes depuis l'enregistrement de la plainte jusqu'à l'enquête proprement dite et à la rédaction du rapport d'enquête, et il mettait au point des modules de formation, tels qu'un modèle pour interroger les victimes.

<sup>101</sup> Pour d'autres renseignements, voir <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-champion-protection-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment/second-meeting>.

312. Dans le cadre du deuxième domaine d'activité, le sous-groupe de travail évalue les moyens de mettre en commun les capacités d'enquête sur les cas de harcèlement sexuel dans l'ensemble du système des Nations Unies, car la grande diversité des entités des Nations Unies en ce qui concerne le nombre d'enquêteurs peut poser des difficultés. Le sous-groupe devrait élaborer un mémorandum d'accord type grâce auquel les services d'enquête des Nations Unies pourront se porter mutuellement assistance durant les périodes de pointe.

313. Au titre du troisième domaine d'activité, le sous-groupe de travail analyse la jurisprudence en matière de normes de preuve et de charge de la preuve constituée à partir des jugements des divers tribunaux administratifs, donne des orientations concernant ces normes aux décideurs et fournit des directives sur les enquêtes et les délais des instances disciplinaires dans les cas de harcèlement sexuel.

314. De surcroît, le sous-groupe de travail examine les questions liées aux conflits d'intérêts pouvant survenir lorsque les chefs de bureau, leurs adjoints ou les chefs des organes de contrôle ou d'enquête sont eux-mêmes visés par des plaintes pour harcèlement sexuel, et donne des indications au sujet de ces questions. Dans ces situations, il peut être difficile de trouver le bon moyen de traiter une plainte, la procédure d'autorisation de l'ouverture d'une enquête peut être floue et il peut ne pas être précisé clairement à qui incombe la responsabilité de conduire l'enquête (voir CEB/2019/HLCM/17, par. 14 à 33). L'Inspectrice approuve ces efforts, car l'étude a confirmé la nécessité de remédier à ces situations spécifiques de conflit d'intérêts. Il convient de se reporter au chapitre IV plus haut sur la nécessité de mettre en place des procédures de traitement des allégations de manquement, y compris de harcèlement sexuel, portées contre les chefs de secrétariat et les chefs et le personnel des bureaux de contrôle interne.

**315. Lancement en juin 2018 d'une nouvelle base de données sur la vérification des antécédents en matière de harcèlement sexuel :** La base de données sur la vérification des antécédents « ClearCheck » permet, dans l'ensemble du système, d'éviter de réembaucher des personnes dont la relation de travail au sein d'une entité des Nations Unies a été définitivement interrompue à la suite d'enquêtes ayant permis d'établir le bien-fondé d'allégations de harcèlement (voir CEB/2019/HLCM/17, par. 34 à 39). Le champ de la base de données a été élargi aux membres du personnel visés par des allégations de harcèlement sexuel concernant lesquelles des enquêtes n'avaient pas encore été ouvertes au moment de la cessation de service ou après la cessation de service, conformément aux directives adoptées par le Comité de haut niveau sur la gestion en octobre 2018. Cette base permet également d'effectuer des vérifications en ce qui concerne les allégations et les enquêtes sur des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles<sup>102</sup>. L'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies étudie la possibilité d'élargir encore le champ de « ClearCheck ». Le Secrétariat de l'ONU exécute une étude de faisabilité au sujet des possibilités d'élargissement de cette base de données à d'autres types de manquement, tels que la fraude, et au personnel des partenaires d'exécution. Cette étude portera sur les incidences techniques, juridiques et politiques d'un tel élargissement. Au moment de l'établissement du rapport du CCI, la base de données « ClearCheck » était utilisée par toutes les entités du Secrétariat de l'ONU et plus de 25 fonds et programmes des Nations Unies.

**316. Avantages de la nouvelle base de données :** De l'avis de l'Inspectrice, la base de données « ClearCheck » est un instrument utile pour éviter, dans l'ensemble du système, d'embaucher les auteurs d'actes de harcèlement sexuel avérés au sein du système des Nations Unies<sup>103</sup>. D'un autre côté, l'Inspectrice souligne qu'il importe de garantir le droit de

<sup>102</sup> « ClearCheck » permet aux entités des Nations Unies de partager, dans l'ensemble du système, des informations sur des personnes (anciens membres du personnel des Nations Unies et anciens membres du personnel associé) qui font l'objet d'allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles qui se sont avérées fondées, pour éviter de les réembaucher au sein du système des Nations Unies (voir <https://www.unsystem.org/content/screening-database-clearcheck>).

<sup>103</sup> Cette base de données ou cet outil est conforme aux recommandations formulées dans des rapports antérieurs du CCI tendant à renforcer la coopération et le partage d'informations à l'échelle du

tous les intéressés à une procédure régulière, le respect du principe de la présomption d'innocence et la responsabilité des entités de protéger la confidentialité des données conformément aux règles, règlements et politiques applicables.

317. **L'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies devrait également mettre au point des orientations à l'échelle du système et les moyens de formation correspondants :** L'Inspectrice estime que l'activité que mènent actuellement l'Équipe spéciale et le sous-groupe de travail joue un rôle décisif dans la lutte contre le harcèlement sexuel, s'agissant en particulier de renforcer les capacités d'enquête sur les cas de harcèlement sexuel et de favoriser la coopération et la cohérence à l'échelle du système, sur la base de normes, de méthodes et de bonnes pratiques communes. La mise au point d'orientations concernant les enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel, y compris les moyens de formation correspondants, contribuera à renforcer l'efficacité des enquêtes dans ce domaine et, partant, à améliorer l'application du principe de responsabilité. Les questions et difficultés sur lesquelles se penche actuellement le sous-groupe de travail ont également été abordées par nombre de répondants et sont communes à la plupart des entités. Il s'ensuit qu'il est utile et souhaitable de traiter ces questions et de remédier à ces difficultés à l'échelle du système.

318. **L'entraide que pourraient s'accorder les entités des Nations Unies en matière d'enquête sur des cas de harcèlement sexuel dans le cadre d'un mémorandum d'accord type pourrait atténuer les contraintes de capacités et de ressources :** Nombre de répondants ont mentionné des problèmes de capacités en matière d'enquête sur des cas de harcèlement sexuel et d'autres types de manquements. Ils y ont vu un problème critique à régler, en particulier en ce qui concerne la longueur des enquêtes. L'Inspectrice considère que l'élaboration d'un mémorandum d'accord type, en vertu duquel les services d'enquête des entités des Nations Unies pourraient se prêter mutuellement assistance pour enquêter sur les cas de harcèlement sexuel, pourrait contribuer utilement à régler ce problème. À son avis, un élargissement à d'autres types de manquement, tels que l'exploitation et les atteintes sexuelles et les enquêtes médico-légales, pourrait être considéré comme approprié à un stade ultérieur.

319. **L'Inspectrice préconise que les entités appliquent les divers résultats de l'Équipe spéciale du CCS et du Comité permanent interorganisations, tels que la politique type, les orientations et la formation relatives aux enquêtes, selon qu'il conviendra, ce qui permettra d'améliorer les enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel, de définir des normes et bonnes pratiques communes, de renforcer le respect du principe de responsabilité et de promouvoir la cohérence à l'échelle du système.**

320. De plus, l'Inspectrice estime qu'il est de la plus haute importance que les entités<sup>104</sup> où les allégations de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et les activités d'enquête correspondantes relèvent des chefs de secrétariat mettent fin à cette pratique. À cette fin, le CCI réitère la recommandation 3 susvisée.

#### **D. Croissance des exigences des États Membres et des donateurs en matière d'informations relatives aux enquêtes**

321. Plusieurs entités doivent de plus en plus souvent répondre aux exigences et aux demandes d'États Membres et de donateurs en matière d'informations relatives aux enquêtes qui aillent au-delà des indications fournies par les rapports ordinaires. Les demandes portent en particulier sur des mises à jour périodiques des statistiques relatives aux affaires, notamment le nombre, la catégorie et le type de manquement. De plus, certaines entités doivent faire face à des demandes ponctuelles et à des demandes de suivi. Il y a également eu des cas où il a été demandé aux entités de communiquer des informations sensibles.

système sur la fraude et sur les partenaires d'exécution. Voir JIU/REP/2014/6, chap. X et JIU/REP/2013/4, chap. XIV.

<sup>104</sup> Pour d'autres renseignements, voir l'annexe I.



322. **La gestion des attentes des donateurs** : Pour les entités, le principal problème est de gérer les attentes des donateurs dans un environnement marqué par la dépendance croissante à l'égard du financement par des contributions volontaires, dans lequel le fait de ne pas fournir les informations demandées risque de faire perdre ces contributions, alors que leur fourniture peut créer des risques pour les enquêtes en cours et les témoins. Par ailleurs, les donateurs formulent des demandes d'information différentes, en utilisant des définitions différentes et exigeant des informations plus ou moins détaillées. Par exemple, certains donateurs veulent être informés sur des « soupçons de fraude » et d'autres sur des « soupçons sérieux de fraude » ; d'autres encore ne veulent être renseignés que sur un « résultat d'investigation crédible ». Le fait de pratiquer des niveaux de détail de l'information différents selon les États Membres ou les donateurs entraîne le risque d'un traitement différent de certains États Membres ou donateurs par rapport à d'autres.

323. **Question examinée lors de la réunion annuelle de 2019 des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies** : Cette question, entre autres, a été examinée lors de la réunion annuelle de 2019 des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies. Il a été souligné qu'il n'appartenait pas aux enquêteurs de décider des informations à fournir. Il serait utile d'établir une distinction entre les informations relatives aux cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel et les informations relatives à d'autres questions, telles que les irrégularités de gestion, la fraude et la corruption. Les informations sur les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles consignées sur le site Web du Secrétaire général étaient acceptées par l'ensemble des donateurs. Du point de vue des enquêteurs, le mieux serait qu'un ensemble identique d'informations soit communiqué à la communauté des donateurs. Cela exigerait toutefois d'harmoniser les termes, les définitions et les prescriptions en matière de communication d'informations énoncées dans les accords passés par les entités avec les donateurs, qui pourraient alors être appliqués dans l'ensemble du système.

324. **Communication des rapports d'enquête** : La question connexe se pose de savoir si les rapports d'enquête devraient ou ne devraient pas être communiqués aux États Membres et aux donateurs. Dans le cas du PAM, le Conseil exécutif a adopté en 2015 une politique prévoyant que tous les rapports d'enquête devaient être communiqués sur demande, sauf en présence de risques pour la sécurité ou la réputation des personnes concernées. Par ailleurs, il est fixé des limites en vertu desquelles l'Inspecteur général est libre de faire des coupures dans les rapports d'enquête sur les comportements abusifs, tels que le harcèlement et l'abus de pouvoir, l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, et de ne pas communiquer ces rapports. La politique du PAM en matière de communication de l'information était en cours d'actualisation au moment de la réalisation de l'étude du CCI. Dans le cas du FNUAP, l'organe délibérant a, au moment d'approuver la politique du FNUAP en matière de contrôle en janvier 2015, décidé que les rapports d'enquête ne devaient pas être communiqués. D'autres entités, comme le Secrétariat de l'ONU, se sont également dotées d'une politique en matière de communication des rapports d'enquête en vertu de laquelle les États Membres peuvent demander communication des rapports d'enquête, mais des coupures peuvent y être effectuées.

325. Lors de leur réunion annuelle de 2019, les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies ont décidé de créer un domaine d'activité pour parvenir à un accord sur les informations liées aux enquêtes qui pourraient être communiquées et trouver une solution acceptable pour toutes les entités. **L'Inspectrice souligne l'importance d'une démarche collective entre les entités des Nations Unies et préconise que ces dernières s'entendent sur les principes et pratiques communs élaborés par les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies.** Dans cette perspective, le CCI réitère les recommandations figurant dans son rapport sur l'examen des critères d'établissement des rapports à l'intention des donateurs (JIU/REP/2017/7), en soulignant notamment la nécessité de préciser d'emblée les attentes mutuelles, notamment les dispositions pertinentes à faire figurer dans les accords passés avec les donateurs, et l'importance d'une approche commune à toutes les entités des Nations Unies.

## VI. Possibilités de renforcement de la coopération et de la cohérence interentités

### A. La coopération comme moyen de renforcer la cohérence

326. Compte tenu du fait que les mandats, les activités, le cadre organisationnel et la structure de gouvernance des entités des Nations Unies diffèrent, l'Inspectrice pense qu'il serait judicieux de développer encore davantage la cohérence et l'harmonisation des règles, normes et pratiques à l'échelle du système, pour permettre à la fonction d'enquête de chaque entité d'être aussi indépendante et professionnelle que les autres, en renforçant pour cela la coopération entre les entités et en favorisant l'échange des bonnes pratiques et des enseignements tirés de l'expérience.

327. **Les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies et la Conférence des enquêteurs internationaux en tant que catalyseurs de l'harmonisation interentités :** Dans son rapport de 2011 sur la fonction d'enquête, le CCI a recommandé la création d'une instance de spécialistes des enquêtes des Nations Unies, qui s'inspirerait de celle des Représentants des Services d'audit interne du système des Nations Unies. Il a également proposé d'étudier la possibilité d'instaurer une unité d'enquête unique à l'échelle du système des Nations Unies et recommandé au Secrétaire général de mettre en place, sous les auspices du CCS, une équipe spéciale interinstitutions. Si la première recommandation a été appliquée avec la création en 2013 du réseau appelé « Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies », la deuxième n'a pas été acceptée par les entités participantes, ce pour diverses raisons.

328. Établie en 1999, la Conférence des enquêteurs internationaux<sup>105</sup>, qui englobe également les entités des Nations Unies, est un autre cadre important pour les enquêteurs des organisations internationales. Ce cadre est utilisé pour échanger des idées, examiner les questions relatives à l'intégrité, remédier aux difficultés rencontrées dans la lutte contre la fraude et la corruption, prendre connaissance des progrès récents et se communiquer des pratiques de référence. Il fournit un appui et des orientations aux enquêteurs et aux bureaux dont ils relèvent à travers les conférences annuelles qu'il organise et les documents qu'il publie. La Conférence des enquêteurs internationaux est gérée par un secrétariat qui organise la conférence annuelle et en guide le déroulement. Les Principes et directives uniformes de la Conférence sont l'un des principaux documents d'orientation élaborés. Formulés en 2003 et révisés en 2009, ces principes et directives harmonisent les meilleures pratiques en matière d'enquêtes et les bureaux d'enquête y puisent des orientations.

329. **Des progrès ont été réalisés depuis 2011 en matière de coopération à l'échelle du système, mais ils restent insuffisants :** Dans son rapport de 2011 (voir JIU/REP/2011/7, par. 47), le CCI a également rappelé qu'il importait de tenir compte du besoin d'interaction et d'échange d'informations plus fréquents et organisés entre les entités des Nations Unies en matière d'enquête, comme il l'avait déjà indiqué dans un rapport antérieur sur le même sujet (JIU/REP/2000/9, par. 76 à 78). Cette coopération pouvait s'entendre de l'élaboration de normes et procédures communes pour la conduite des enquêtes, du partage de connaissances techniques et d'approches méthodologiques, de la mise au point de possibilités de formation communes et de l'échange de personnel (par exemple sous forme de détachements), ce qui devait déboucher sur la définition d'une approche applicable à l'ensemble du système et permettre d'entreprendre des enquêtes conjointes ou parallèles, en particulier dans le contexte d'activités menées sur le terrain avec la participation de plusieurs institutions.

330. **Cas précis de coopération améliorée :** Depuis 2011, le renforcement de cette coopération et de cet échange d'informations en matière d'enquêtes à l'échelle du système a progressé, en particulier grâce aux travaux des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies (et de la Conférence des enquêteurs internationaux) et à l'activité passée et actuelle d'harmonisation des normes et des méthodes. Ces progrès ont par exemple été rendus possibles par les conseils sur les modalités des enquêtes à mener sur les plaintes

<sup>105</sup> Pour d'autres renseignements, voir <http://www.conf-int-investigators.org>.

pour manquement de la part des chefs de secrétariat mises au point par les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies. On peut également citer l'action actuellement menée sous l'égide du CCS (Comité de haut niveau sur la gestion et Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies) et du Comité permanent interorganisations pour renforcer les capacités d'enquête sur les cas de harcèlement sexuel, ou dans le cadre des mémorandums d'accord conclus entre elles par certaines des unités de contrôle et d'enquête des entités des Nations Unies. Pourtant, au vu des constatations de la présente étude, des progrès restent à faire.

## **B. Mise à contribution des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies**

**331. Informations de référence sur les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies :** Créé en 2013, le réseau appelé « Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies » se compose des responsables du contrôle de 24 services d'enquête. Il a été constitué pour renforcer les pratiques d'enquête et le professionnalisme des enquêteurs en mettant en œuvre les moyens suivants : définition et adoption de principes communs destinés à guider le processus d'enquête ; élaboration et diffusion de directives, pratiques et procédures recommandées en vue de leur adoption volontaire par les membres ; échange d'informations et de pratiques optimales ; promotion et facilitation de l'indépendance opérationnelle et de la collaboration ; et collaboration à des enquêtes conjointes, formation, partage de l'information, des compétences et des ressources, et participation à des examens collégiaux<sup>106</sup>.

**332. Sujets abordés lors des réunions des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies :** Les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies organisent au moins une réunion annuelle en présentiel, qui coïncide généralement avec la Conférence des enquêteurs internationaux, également annuelle, ainsi que des réunions supplémentaires, à distance ou en présentiel, selon les besoins. Les sujets examinés sont liés aux enquêtes. Il s'agit notamment des procédures applicables aux enquêtes proactives, de données comparées sur la diligence des enquêtes, notamment l'utilisation d'indicateurs fondamentaux de performance, et de conseils sur les modalités des enquêtes sur les allégations de manquement de la part des chefs de secrétariat.

**333. Rôle phare joué par les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies en matière d'enquêtes conjointes :** Ils ont élaboré un modèle d'accord de coopération en matière d'enquêtes conjointes, à utiliser pour l'adoption d'arrangements similaires par les entités des Nations Unies. Approuvé en 2016, cet accord type repose sur le modèle d'accord en matière d'audits conjoints élaboré par les Représentants des services d'audit interne des entités des Nations Unies, tout en prenant en considération les spécificités et les conditions particulières des enquêtes. L'accord relatif aux enquêtes conjointes tient compte des différents scénarios d'activités communes possibles à mener par les fonctions d'enquête de différentes entités, notamment l'échange d'informations, les enquêtes « véritablement » conjointes et les enquêtes parallèles. L'accord vise à rendre systématique la coopération existante des entités des Nations Unies en matière d'enquêtes, laquelle n'a revêtu jusqu'à présent qu'un caractère ponctuel.

**334. Nouvelles directives à l'échelle du système relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles élaborées par les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies :** En 2017, les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies ont également créé une équipe spéciale conjointe chargée de renforcer et d'harmoniser les enquêtes sur les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles en élaborant des lignes directrices convenues. Les principes et lignes directrices uniformes relatifs aux enquêtes sur les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles des Représentants des services d'enquête constitueront un outil pratique permettant aux enquêteurs de faire en sorte que les enquêtes de ce type suivent bien l'approche centrée sur les victimes. De plus, les Représentants des services d'enquête ont élaboré un protocole de traitement et d'instruction

<sup>106</sup> Charte des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies, par. 4.

des plaintes comportant des allégations visant le chef de secrétariat d'une entité, qu'ils ont examiné lors de réunions tenues en 2014 et 2016 et qui avait été mis au point fin 2019.

335. **Instance utile de coopération et d'échange interentités :** Grâce aux échanges de vues qu'il permet et aux travaux de ses différents groupes de travail de praticiens, le réseau « Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies » est devenu une communauté d'échange de pratiques et de données d'expérience en matière d'enquête pouvant intéresser toutes les entités, pour lesquelles ils constituent une instance de mise en commun de connaissances. Les débats et travaux des Représentants des services d'enquête ont apporté une contribution importante à l'activité que d'autres organes ou groupes du système des Nations Unies, tels que le CCS, le Comité de haut niveau sur la gestion et l'Équipe spéciale du CCS chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies, mènent dans le domaine des enquêtes.

336. **Le réseau « Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies » en tant que plateforme de partage d'informations :** Pour les bureaux d'enquête des entités des Nations Unies, le réseau « Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies » constitue en outre, avec la Conférence des enquêteurs internationaux, la principale instance de coopération générale et de partage d'informations en matière d'enquêtes au sein du système des Nations Unies. Les répondants ont été nombreux à souligner que le réseau Représentants des services d'enquête offrait une utile plateforme de coopération sur les questions liées aux enquêtes et de mise en commun de pratiques d'enquête. L'analyse comparative et la coopération en matière de normes à l'échelle du système des Nations Unies pourraient favoriser et assurer une plus grande cohérence des approches adoptées par les entités et la mise en commun des bonnes pratiques. Par exemple, toutes les entités sont concernées par la jurisprudence des tribunaux administratifs (Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies, Tribunal d'appel des Nations Unies, Tribunal du contentieux administratif de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail), dans la mesure où leurs jugements définissent certaines exigences minimales pour les enquêtes et les procédures qui leur font suite. Une coopération et un dialogue permanents entre les entités des Nations Unies sont importants pour la cohérence des procédures d'enquête et de leurs résultats ; les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies fournissent une plateforme adaptée à un tel échange.

337. Avec l'appui de certains de leurs membres, ils pourraient aussi constituer une plateforme de formation aux techniques d'enquête en ligne et hors ligne, s'agissant notamment des enquêtes sur les faits de fraude, de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Par ailleurs, il a été constaté que les entités des Nations Unies présentaient de nettes différences au niveau des principes directeurs et des structures d'enquête, qui compliquaient les efforts d'harmonisation et de partage d'informations. Il pourrait donc être utile de pouvoir compter – en plus des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies – sur des instances informelles réunissant des groupes de services d'enquête des Nations Unies où seraient échangées des vues sur les questions liées aux enquêtes et sur les aspects intéressant ces services.

338. **Financement des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies et appui à leurs activités :** En tant que réseau professionnel informel, les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies ne reçoivent aucun appui en matière de secrétariat ni aucun financement spécifique. Il s'ensuit que l'action de ce réseau repose sur la bonne volonté et l'engagement de ses membres. Un appui administratif ou autre lui est fourni par roulement par son coordonnateur élu ou son coordonnateur adjoint, et par les responsables et les soutiens des groupes de travail de praticiens, les autres membres du réseau fournissant un appui ponctuel. Certaines personnes ont considéré que l'absence d'un secrétariat était un facteur limitatif, car la responsabilité de la préparation des réunions, de l'échange de documents et de rédaction des procès-verbaux (pour les réunions virtuelles ou en présentiel) incombait entièrement à des volontaires déjà trop sollicités. Un certain nombre de répondants ont soulevé une autre question : tous les membres du réseau ne sont pas des enquêteurs professionnels ou n'ont pas d'expérience dans ce domaine, ce qui n'est pas sans influencer sur le travail du groupe et ses résultats.

339. **Les entités devraient faciliter la mise en œuvre des orientations données par les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies :** Le réseau est devenu une instance importante d'échange de pratiques et de données d'expérience sur les questions liées aux enquêtes à l'échelle du système et a contribué à renforcer les méthodes, approches et pratiques d'enquête communes au sein des entités des Nations Unies. L'Inspectrice se félicite des progrès accomplis depuis 2011. Elle juge toujours nécessaire de mener plus loin la normalisation et l'harmonisation des méthodes, politiques et procédures d'enquête dans l'ensemble du système des Nations Unies, en dépit des différences constatées parmi les entités en matière de principes directeurs et de cadres d'enquête. Il importe d'uniformiser les pratiques, d'améliorer l'efficacité et de renforcer la cohérence (en ce qui concerne, par exemple, les charges de travail, les types de dossiers et les secteurs à haut risque). Dans cette perspective, **l'Inspectrice engage les entités à faciliter la mise en œuvre des orientations données par les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies, notamment dans le cadre des mécanismes formels à l'échelle du système (à savoir le CCS et le Comité de haut niveau sur la gestion), ce qui permettrait de définir et d'adopter des politiques et autres orientations formelles, selon les besoins, de manière à promouvoir dans l'ensemble du système la cohérence, les normes communes et les bonnes pratiques.**

### C. Enquêtes conjointes, coordonnées et menées en parallèle

340. Le cadre des enquêtes conjointes élaboré et adopté par les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies en 2016 donne des orientations et expose les différents scénarios dans lesquels les unités d'enquête des entités des Nations Unies conduisent des enquêtes de façon conjointe, depuis le simple échange d'informations jusqu'aux enquêtes « véritablement » conjointes ou aux enquêtes parallèles. De plus, dans la pratique, les fonctions d'enquête des Nations Unies se prêtent assistance sous d'autres formes, consistant notamment à solliciter l'appui d'un autre bureau d'enquête pour vérifier des bulletins de naissance ou d'autres documents sources, ou à donner accès à leurs locaux pour que l'on puisse y conduire des entretiens de manière à respecter la confidentialité.

341. **Cas où il est approprié de conduire des enquêtes conjointes :** Il existe un nombre limité de situations dans lesquelles une enquête conjointe peut être appropriée, notamment dans les affaires où sont impliqués des agents de deux (ou plus de deux) entités, dans les cas où deux ou plus de deux entités sont victimes de la fraude des mêmes personnes, ou lorsqu'un partenaire d'exécution travaille pour plusieurs entités ou que plusieurs entités ont les mêmes fournisseurs ou prestataires de services. De plus, dans certains cas de figure, une enquête conjointe est souhaitable. C'est le cas, par exemple, lorsqu'un contrat de travail est signé à l'échelon local par une entité des Nations Unies pour le compte d'une autre entité des Nations Unies, par exemple lorsque le PNUD signe à l'échelon local un contrat de travail pour le compte du FNUAP, ou dans le cas où un fonctionnaire d'une entité des Nations Unies est détaché auprès d'une autre. Des enquêtes conjointes ont également été conduites dans des affaires soulevant des questions qui, par leur échelle, avaient des incidences sur toutes les entités, et non pas sur une seule. Il s'agissait de questions liées principalement aux missions, telles que la fraude à l'enregistrement des bénéficiaires.

342. **Enquêtes conjointes déjà réalisées au sein du système des Nations Unies :** Selon les informations communiquées par les entités en réponse au questionnaire du CCI, sept entités (FNUAP, PNUD, UNOPS, OMS, UNESCO, AIEA et PAM) ont d'ores et déjà conduit des enquêtes conjointes avec d'autres entités des Nations Unies.

343. **Enquêtes conjointes réalisées par le PNUD :** Par ailleurs, certaines entités ont conduit des enquêtes conjointes avec d'autres entités internationales et avec des organismes donateurs. Par exemple, le PNUD a conduit des enquêtes conjointes avec l'Office européen de lutte antifraude. Le PNUD et l'Office ont signé un mémorandum d'accord en vertu duquel les deux parties peuvent conduire des enquêtes conjointes sur des allégations ayant une incidence sur les deux entités. De même, le PNUD et un organisme donateur ont signé un mémorandum d'accord et conduit une enquête commune sur des allégations de fraude dans le contexte d'un projet commun. Il convient toutefois de noter que le Bureau des affaires juridiques de l'ONU déconseille de conduire des entretiens conjoints avec des membres du

personnel des Nations Unies dans le cadre d'enquêtes conjointes, ce qui, dans la pratique, impose une limite aux enquêtes de ce type.

**344. Autres mémorandums d'accord sur la coopération et le partage de l'information :** Un certain nombre de bureaux d'enquête ont conclu avec leurs homologues d'autres entités des Nations Unies des mémorandums d'accord qui contiennent des dispositions générales relatives à la coopération et au partage de l'information. En pratique, toutefois, le CCI a appris que les données concernant telle ou telle enquête n'avaient jusqu'alors été échangées qu'au cas par cas.

**345. Obstacles qui entravent actuellement la conduite d'enquêtes conjointes :** Plusieurs répondants ont mentionné le fait que les cadres juridiques diffèrent d'une entité à l'autre, ce qui rend difficile pour les enquêteurs de se charger d'affaires de façon conjointe et est considéré comme un obstacle à la conduite d'enquêtes de ce type. De l'avis de ces répondants, il serait plus judicieux de conduire des enquêtes parallèles, aux fins desquelles les bureaux d'enquête pourraient se prêter mutuellement assistance tout en répondant à leurs besoins particuliers et en se conformant aux exigences de leurs cadres juridiques respectifs. Le cadre mis en place par les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies pour les enquêtes conjointes prend en compte les différents cas de figure, depuis l'échange d'informations jusqu'aux enquêtes « véritablement » conjointes ou parallèles.

**346. Une nouvelle base de données commune sur la fraude et autres manquements faciliterait les enquêtes conjointes ou parallèles :** La plupart des entités ont jugé utile de connaître les difficultés que les autres entités rencontraient dans la conduite d'enquêtes, visant en particulier des partenaires d'exécution, des fournisseurs ou des consultants. On a notamment soulevé la question de savoir comment s'assurer que les personnes ayant commis des manquements ne passent pas tout simplement d'une entité à une autre. Du fait de la présence sur les mêmes lieux d'affectation hors siège de plusieurs entités des Nations Unies et autres organisations internationales, un renforcement de la coopération créerait des synergies et libérerait des ressources en évitant tout gaspillage d'énergie. Certaines entités ont été d'avis que, comme il existait déjà une base de données (« ClearCheck ») concernant les personnes visées par des allégations de harcèlement sexuel confirmées, cette base de données devrait être élargie aux allégations de fraude et autres manquements confirmés, car il n'existait encore aucun moyen formel d'accéder à ce type d'informations.

**347. Le recours croissant aux services de sous-traitants extérieurs crée des risques supplémentaires :** L'évolution du contexte opérationnel et des modèles d'activité d'un grand nombre d'entités des Nations Unies, en particulier le recours de plus en plus fréquent aux services des partenaires d'exécution, surtout au niveau local, impose encore davantage aux bureaux d'enquête de coopérer entre eux de manière plus étroite et systématique. Ces modalités d'exécution des programmes ne vont pas sans risques supplémentaires, parfois très élevés, sur les plans opérationnel et financier et en termes de réputation. L'amélioration de la coopération et la multiplication des enquêtes conjointes contribueraient à atténuer ces risques, à éviter le gaspillage d'énergie et à réaliser des économies.

**348. De l'avis de l'Inspectrice, les bureaux d'enquête devraient échanger plus systématiquement des informations sur des enquêtes données, s'il y a lieu, et étudier la possibilité de conduire des enquêtes conjointes ou parallèles, lorsque cela est matériellement possible, en particulier lorsqu'elles visent des partenaires d'exécution, des fournisseurs et autres prestataires de services liés par contrat avec plusieurs entités des Nations Unies. À cette fin, les bureaux d'enquête de ces entités devraient, s'ils ne l'ont pas déjà fait, conclure entre eux des mémorandums d'accord, inspirés du modèle des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies, afin de faciliter l'échange éventuellement nécessaire d'informations sur telle ou telle enquête<sup>107</sup>.**

<sup>107</sup> Il est à noter que la rapidité des mesures à prendre à la suite d'enquêtes ayant permis d'établir le bien-fondé des allégations visant des tiers et un solide régime de sanctions, prévoyant notamment le partage d'informations sur les tiers auxquels des sanctions sont infligées et, si possible, la reconnaissance réciproque des sanctions, sont tout aussi importants du point de vue de l'application du principe de responsabilité. Il convient à cet égard de se reporter aux suggestions pertinentes

## D. À propos de la création d'une unité d'enquête unique à l'échelle du système

349. **Proposition faite par le CCI dans son rapport de 2011 :** Dans son rapport de 2011 sur la fonction d'enquête (voir JIU/REP/2011/7, par. 70 à 73 et recommandation 8), le CCI a proposé que l'on étudie les options relatives à l'instauration d'une unité d'enquête unique à l'échelle du système qui desservirait toutes les entités des Nations Unies et a recommandé la création d'une équipe spéciale interentités chargée, sous les auspices du CCS, de concevoir des options à cet effet. Dans ce rapport, le CCI a fait valoir qu'une telle solution globale à l'échelle du système permettrait de résoudre la plupart des problèmes liés aux activités d'enquête à plus long terme et que cette solution s'appliquerait à tous et s'inscrirait dans l'esprit de l'initiative « Une ONU ».

350. **Avantages escomptés :** L'instauration d'une telle unité d'enquête unique à l'échelle du système devait procurer les avantages ci-après : une fonction d'enquête entièrement indépendante où toutes les activités liées aux enquêtes seraient regroupées, avec en particulier une option pour les petites entités dépourvues de capacités d'enquête ; l'harmonisation des pratiques de fonctionnement, des normes communes et des procédures appliquées à la conduite des enquêtes ; la centralisation des savoir-faire et des compétences en matière de traitement de dossiers complexes ; l'amélioration de l'accès aux enquêteurs professionnels ; et les possibilités d'avancement offertes au personnel.

351. **Les difficultés considérables soulevées par la création d'une telle unité ont également été prévues :** Dans son rapport de 2011, le CCI a indiqué qu'il faudrait modifier les règlements et règles en vigueur pour tenir compte de ce changement. Il a pensé qu'il faudrait transférer le personnel chargé des enquêtes dans cette nouvelle entité. Cette dernière veillerait à ce que les responsables des enquêtes connaissent bien les mandats, règles et règlements des diverses entités, entre autres choses. Le CCI a reconnu que, « sans être insurmontables, les modalités d'une telle entreprise seraient très complexes » (JIU/REP/2011/7, par. 71).

352. **Nécessité d'un mandat des organes délibérants :** Dans leurs observations regroupées présentées par l'intermédiaire du CCS, les entités des Nations Unies ont émis une série de réserves<sup>108</sup>. À la lumière de ces observations, la recommandation figurant dans le rapport de 2011 n'a pas été acceptée par les entités participantes et, de ce fait, n'a pas été suivie d'effet depuis.

353. **Avantages et inconvénients d'une unité d'enquête unique :** De l'avis de l'Inspectrice et compte tenu des constatations de la présente étude, cette proposition pourrait théoriquement permettre de régler un grand nombre des problèmes et difficultés d'une manière globale et à l'échelle du système. Les entités consultées pour la présente étude ont exprimé différents avis pour et contre cette proposition.

354. Les entités qui ont jugé judicieux de recentrer la fonction d'enquête ont souligné les avantages à en attendre, tels que le renforcement de l'indépendance, de la normalisation, de la cohérence et des économies d'échelle, qui l'emporteraient sur les inconvénients probables, comme la perte des connaissances organisationnelles et de l'intelligence des modèles de fonctionnement et des opérations, et la perte de la culture institutionnelle, de confiance dans la fonction, des contacts et de l'influence. De plus, l'indépendance nécessaire serait renforcée si tous les organes d'enquête du système des Nations Unies étaient complètement détachés de la structure de leurs entités respectives. Un tel recentrage serait également bénéfique sur

---

figurant dans le rapport que le CCI a consacré à la prévention, détection et répression de la fraude (JIU/REP/2016/4, par. 347 à 459) tendant à renforcer le régime de sanctions applicable aux tiers (partenaires d'exécution, fournisseurs et prestataires de services) et à améliorer le partage de l'information sur les sanctions qui leur sont infligées.

<sup>108</sup> Dans ces observations, il a été indiqué que l'instauration d'une unité d'enquête unique pour l'ensemble du système des Nations Unies nécessiterait de modifier les mandats de toutes les unités d'enquête existantes de toutes les entités concernées. De plus, les entités dépourvues d'unité d'enquête devraient accepter de relever d'une unité d'enquête unique du système des Nations Unies. Il serait donc nécessaire de solliciter et d'obtenir l'autorisation de l'organe délibérant de chaque entité avant de songer à créer l'équipe spéciale interentités proposée.

les plans du ressenti et de la confiance de l'ensemble du personnel et des autres acteurs, des États Membres, des donateurs et des partenaires, dans la mesure où une entité des Nations Unies unique représenterait un « coupe-feu » entre la fonction d'enquête et la direction de l'entité considérée.

355. **Inconvénients :** En dépit de ces avantages, un certain nombre de répondants n'ont pas appuyé la proposition faite en 2011, ce pour plusieurs raisons. En particulier, les différences au niveau des mandats des entités des Nations Unies et la diversité de leurs cadres administratifs internes ont été considérées comme faisant sérieusement obstacle au recentrage de la fonction d'enquête. Ces différences obligerait les enquêteurs à appliquer des procédures sensiblement différentes à des dossiers par ailleurs similaires, ce qui risquerait de nuire à l'intégrité de la procédure d'enquête, car il lui serait plus difficile de se conformer à toutes les prescriptions du cadre administratif interne de chaque entité.

356. Dans les entités où le mandat général du service de contrôle interne a autorisé les fonctions d'enquête et d'audit à se faciliter mutuellement la tâche, ce qui leur a permis de mieux se comprendre et d'accroître l'efficacité de la collecte d'informations pour les deux activités, cette valeur ajoutée serait perdue si une unité d'enquête unique venait à être créée, comme le seraient les autres services fournis par la fonction d'enquête, tels que l'action de sensibilisation, la formation, la consultation et les conseils sur les questions relatives aux grandes orientations en matière d'enquêtes. La priorisation des dossiers ouverts dans les différentes entités des Nations Unies a été considérée comme un autre problème, du fait du risque de voir les dossiers de petites entités ne pas être traités avec toute l'attention voulue car ils ne sont pas jugés importants.

357. **Une unité à l'échelle du système pour traiter les dossiers d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel :** Un certain nombre de répondants ont toutefois estimé qu'une unité unique chargée d'enquêter à l'échelle du système sur les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel serait utile, car ces types d'enquêtes nécessitent des savoir-faire et des compétences spécialisés qui différaient de ceux qui étaient requis pour enquêter sur d'autres types de manquements. La plupart des répondants ont également souligné la nécessité d'une coopération interentités lorsque la situation l'exigeait et ont déclaré y être ouverts.

358. **La mise en œuvre d'efforts communs, l'application de directives uniformes et une formation assurée dans le cadre des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies sont jugées préférables :** À cet égard, nombre de répondants ont estimé que les Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies procuraient les avantages concrets d'une collaboration sans les inconvénients d'une structure pesante. À leur avis, il serait plus efficace de renforcer la collaboration entre les membres des Représentants des services d'enquête que d'instaurer une fonction unique. Il faudrait donc mettre l'accent plutôt sur la nécessité d'assurer la cohérence entre les entités, de définir des principes et lignes directrices uniformes pour le traitement de certains dossiers d'enquête (ce qui se fait déjà en ce qui concerne l'exploitation et les atteintes sexuelles), et d'organiser la mise en commun des pratiques optimales dans les domaines de la sensibilisation et de la communication. Les entités pourraient également profiter de stages et de programmes de formation communs, ainsi que de la mise au point d'une approche commune pour répondre aux besoins en matière d'enquêtes des partenaires de développement et d'exécution.

359. **Conclusions :** Comme on le voit, l'instauration d'une unité d'enquête unique à l'échelle du système pose un certain nombre de difficultés. En particulier, elle impliquerait de modifier du tout au tout la structure de gouvernance de toutes les entités des Nations Unies ainsi que les politiques et procédures correspondantes, notamment la manière dont les organes délibérants et les comités de contrôle et d'audit s'acquittent de leurs responsabilités. La création de cette unité exigerait par ailleurs l'autorisation de l'organe délibérant de chaque entité et la conclusion d'un nouvel accord multilatéral devant constituer le cadre juridique régissant cette nouvelle entité, qui énoncerait, entre autres, son mandat, ses responsabilités et ses obligations. Enfin, la création de cette nouvelle unité exigerait que des ressources (financières et humaines) lui soient transférées depuis les différentes entités. Au vu de ce qui précède, la présente étude ne reformule pas cette proposition.



## VII. Autres questions

### A. Règles de preuve dans les procédures de recours

360. Certains répondants ont considéré que les règles de preuve, en particulier les différentes règles fixées par les différents tribunaux administratifs, entravaient les enquêtes, l'imposition de mesures disciplinaires et la confirmation de ces mesures dans les procédures de recours engagées devant les tribunaux.

361. Toutefois, d'autres répondants ont été d'avis que l'on donnait trop d'importance à cette question. Le rôle de la fonction d'enquête consistait à établir les faits et qu'il appartenait à d'autres fonctions, en particulier la fonction juridique, de déterminer si le niveau de preuve requis pour pouvoir imposer telle ou telle sanction avait été atteint.

362. **Deux juridictions différentes au sein du système des Nations Unies :** Les entités participantes du CCI relèvent de la juridiction de deux tribunaux administratifs. Le Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux, tels que la CNUCED, le PNUE, ONU-Habitat et l'ONUDC, ainsi que le CCI, le PNUD, le FNUAP, le HCR, l'UNICEF, l'UNOPS et ONU-femmes, relèvent de la juridiction du système de justice administrative des Nations Unies, à savoir le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies. En outre, l'OACI, l'OMI, l'UNRWA et l'OMM ont accepté la compétence du Tribunal d'appel des Nations Unies. En revanche, la FAO, l'AIEA, le BIT, l'UIT, l'UNESCO, l'ONUDI, l'OMT, l'UPU, l'OMS et l'OMPI, institutions spécialisées des Nations Unies, ainsi que le PAM et ONUSIDA, reconnaissent la compétence du Tribunal administratif de l'Organisation internationale du Travail. À l'UNRWA, le contentieux administratif relève en première instance du Tribunal du contentieux administratif de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient, les appels pouvant être interjetés devant le Tribunal d'appel des Nations Unies.

363. **Des règles de preuve différentes sont appliquées par le Tribunal d'appel des Nations Unies et le Tribunal administratif de l'OIT :** Ces tribunaux administratifs ont fixé des règles de preuve différentes pour établir la matérialité des manquements. Alors que le Tribunal d'appel des Nations Unies exige des « éléments de preuve concordants et convaincants »<sup>109</sup>, le Tribunal administratif de l'OIT exige une preuve « au-delà de tout doute raisonnable »<sup>110</sup>. C'est en particulier ce dernier critère qui est contesté par certains répondants qui y voient un obstacle majeur à l'imposition de mesures disciplinaires. Pour d'autres, il était plus important, pour confirmer l'imposition de telles mesures, que les dispositions des politiques et procédures soient respectées, s'agissant en particulier du bénéfice d'une procédure régulière, et que les mesures prises à la suite d'une enquête soient proportionnées à la gravité de l'irrégularité commise.

364. Dans cette perspective et afin de déterminer le rôle que les règles (ou niveaux) de preuve jouent dans les enquêtes, le CCI a passé brièvement en revue un certain nombre de jugements rendus par le Tribunal d'appel des Nations Unies et le Tribunal administratif de l'OIT pour analyser l'issue des appels interjetés contre les décisions relatives aux mesures disciplinaires prises à la suite d'enquêtes, dégager les raisons pour lesquelles les tribunaux ont pu annuler ces mesures et établir si ces décisions s'expliquaient par le fait qu'il n'avait pas été satisfait aux règles de preuve exigées.

365. Parallèlement, en novembre 2019, le sous-groupe de travail de l'Équipe spéciale du CCS chargé de renforcer les capacités d'enquête et d'améliorer les enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel au sein des entités des Nations Unies a présenté le résultat d'un examen

<sup>109</sup> À moins que les faits ne soient tels qu'une cessation de service puisse être envisagée comme sanction, auquel cas le niveau de preuve est plus élevé et il est exigé une preuve « au-delà de tout doute raisonnable ».

<sup>110</sup> Il est à noter que le Tribunal administratif de l'OIT fait également une distinction entre une plainte pour harcèlement et une plainte pour un autre manquement. À l'égard du plaignant, c'est le critère de « la plus forte probabilité » qui est appliqué ; en ce qui concerne l'imposition d'une sanction disciplinaire, c'est le niveau plus élevé de la preuve « au-delà de tout doute raisonnable ».

de tous les jugements rendus par le Tribunal d'appel des Nations Unies<sup>111</sup> et le Tribunal administratif de l'OIT entre le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et le 31 mars 2019, À cette occasion, le sous-groupe avait examiné les décisions relatives aux sanctions disciplinaires pour déterminer la suite qui leur avait été donnée (c'est-à-dire si les sanctions avaient été confirmées ou annulées) et établir si l'annulation avait été effectivement due à un niveau de preuve insuffisant. Les constatations du sous-groupe ont correspondu à celles du CCI.

366. **Issue des procédures d'appel et règles de preuves appliquées<sup>112</sup> :**

• **Tribunal d'appel des Nations Unies**

Sur un total de 72 jugements, les sanctions disciplinaires ont été confirmées dans 57 affaires et annulées dans les 15 autres. Dans six de ces 15 jugements, elles ont été annulées parce que le tribunal avait jugé que les faits n'avaient pas été établis. Dans les neuf autres affaires, elles l'ont été pour d'autres raisons, telles que les suivantes : irrégularités de procédure au stade de l'enquête ou de l'instance disciplinaire ou d'autres processus pertinents ; sanctions disproportionnées ; ou fait que la décision d'imposer des sanctions avait été prise par une personne non habilitée à ce faire.

• **Tribunal administratif de l'OIT**

Sur un total de 66 jugements, les sanctions disciplinaires ont été confirmées dans 36 affaires et annulées dans les 30 autres. Dans sept de ces 30 jugements, elles ont été annulées parce que le tribunal avait jugé que les faits n'avaient pas été établis. Dans les 23 autres affaires, elles l'ont été pour d'autres raisons, telles que les suivantes : le comportement incriminé n'était pas qualifié de manquement ; irrégularités de procédure au stade de l'enquête ou de l'instance disciplinaire ou d'autres processus pertinents ; sanctions disproportionnées ; fait que le chef de secrétariat s'était écarté des conclusions ou recommandations de l'organe de contrôle mixte ; ou que l'administration n'avait pas pris les dispositions nécessaires ni tenu compte de faits pertinents.

367. Il ressort de cette analyse que les entités parviennent la plupart du temps à faire confirmer leurs mesures disciplinaires en appel (dans plus des trois quarts des cas devant le Tribunal d'appel des Nations Unies et dans plus de la moitié des cas devant le Tribunal administratif de l'OIT). Surtout, dans moins de la moitié des cas où les sanctions ont été annulées par le Tribunal d'appel des Nations Unies, celui-ci a basé sa décision sur des carences dans l'établissement des faits. En ce qui concerne les jugements du Tribunal administratif de l'OIT, ce n'est que dans moins d'un tiers des cas que les sanctions ont été annulées pour cette raison.

368. **Nécessité d'analyser les jugements pertinents des tribunaux administratifs :** En se fondant sur ces conclusions, il semble important d'examiner de plus près les autres raisons pour lesquelles des sanctions disciplinaires ont été annulées et d'en tirer les enseignements voulus. Les vices de procédure, tant au niveau des enquêtes qu'à ceux des instances disciplinaires et des autres procédures pertinentes, qui ont fait annuler des sanctions pourraient devoir être examinés plus avant. Cela vient confirmer les conclusions tirées antérieurement dans la présente étude, à savoir que le cadre réglementaire régissant les enquêtes et les politiques et procédures connexes doit être révisé beaucoup plus régulièrement et rigoureusement et, s'il y a lieu, actualisé. La révision doit tenir compte, entre autres, des jugements rendus par les tribunaux administratifs qui intéressent la fonction d'enquête.

369. Sur la base des conclusions susvisées, **l'Inspectrice souligne qu'il est important que les entités examinent et analysent régulièrement les jugements rendus par les tribunaux et, s'il y a lieu, actualisent leur cadre réglementaire, notamment en matière d'enquête.** Il convient de se reporter à la recommandation 2 plus haut.

<sup>111</sup> Les jugements du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies n'ont pas été inclus car le Tribunal d'appel des Nations Unies a considéré que le « Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies (était) tenu d'appliquer la jurisprudence des tribunaux d'appel ».

<sup>112</sup> Voir la note sur les règles de preuve établie par le sous-groupe de travail de l'Équipe spéciale du CCS chargé de renforcer les capacités d'enquête et d'améliorer les enquêtes sur les cas de harcèlement sexuel au sein des entités des Nations Unies, 25 avril 2019.

## B. Enquêtes proactives et enseignements tirés de l'expérience

370. Un certain nombre d'entités, comme le PNUD, le FNUAP, le HCR, le PAM, la FAO, l'UNESCO et l'OMPI, conduisent ce que l'on appelle des enquêtes proactives en plus des enquêtes ouvertes en réponse à des allégations. Il n'existe pas de définition formelle d'une enquête « proactive » ; on pourrait la décrire comme impliquant un contrôle des situations et des opérations afin d'identifier les domaines à risque et de définir ou d'améliorer les mesures ou les systèmes de contrôle permettant de prévenir les irrégularités (voir JIU/REP/2000/9, par. 11). Les enquêtes proactives sont à certains égards comparables à certaines activités d'audit (audit continu et audits juricomptables, par exemple) et d'inspection ; elles s'en distinguent difficilement. Les enquêtes proactives sont mieux adaptées à certains types de manquements, à savoir la fraude et la corruption. De plus, elles peuvent permettre de cerner les problèmes systémiques liés aux manquements.

371. Les deux rapports précédents du CCI sur la fonction d'enquête avaient déjà souligné la nécessité d'une approche plus préventive et proactive de l'activité d'enquête. En 2010, déjà, la Conférence des enquêteurs internationaux avait déclaré que les entités mettaient davantage l'accent sur les enquêtes proactives comme mesure préventive. On ne pouvait pas se contenter d'attendre le signalement d'irrégularités pour ouvrir une enquête. D'un autre côté, des entités ont formulé des réserves au vu de leurs ressources limitées et des capacités nécessaires pour conduire les enquêtes classiques. En dépit de ces limitations, plusieurs répondants ont convenu que les enquêtes proactives finiraient pas être utiles. L'utilisation accrue des technologies de l'information et des communications et des progiciels de gestion intégrés, ainsi que des nouvelles technologies telles que les outils d'exploration de données et l'analytique, donne à penser que les enquêtes proactives pourraient utilement compléter les enquêtes réactives classiques.

372. Dans cette optique, il convient de souligner l'importance de l'interface audit-enquête, c'est-à-dire le partage des informations pertinentes entre les deux fonctions du contrôle interne, notamment sur les signaux d'alerte, les problèmes de contrôle interne et autres irrégularités repérés lors de la conduite d'audits et d'enquêtes. Comme des répondants l'ont expliqué, le processus reste assez informel dans la plupart des entités. Certaines d'entre elles ont entrepris de suivre une approche plus stratégique et formelle afin d'améliorer la suite donnée aux rapports et recommandations relatifs au contrôle. C'est ainsi, par exemple, que le HCR a créé au sein du bureau de contrôle interne un service de contrôle stratégique pour renforcer, entre autres, les mesures prises à l'échelle de l'organisation pour donner suite aux conclusions auxquelles aboutissent les activités de contrôle. Ce service fournit également un appui au chef du bureau de contrôle interne aux fins de la méta-analyse des tendances révélées par ces conclusions, notamment celles des enquêtes, et de la fourniture d'avis et d'orientations à la direction générale.

373. **L'Inspectrice tient à réitérer les recommandations antérieures du CCI (voir JIU/REP/2011/7, par. 9, JIU/REP/2000/9, recommandation 5 et JIU/REP/2016/4, par. 285) tendant à ce que les fonctions d'enquête continuent de mettre au point et de conduire des activités d'enquête, sous réserve de pouvoir disposer des capacités et des ressources nécessaires.**

## C. Suggestions des entités pour le renforcement de la fonction d'enquête

374. **Suggestions d'amélioration reçues des entités :** Certaines suggestions formulées par les entités en réponse à la question écrite posée par le CCI au sujet de ce qui pourrait être amélioré pour renforcer la fonction d'enquête sont reproduites dans les paragraphes qui suivent, encore que nombre d'entre elles aient été prises en considération dans le cadre de la présente étude et soient abordées dans d'autres parties du présent rapport.

375. **Les entités attachent la plus grande importance au renforcement de la formation des enquêteurs :** La plupart des entités ont suggéré de mettre en place des programmes de formation plus nombreux et mieux conçus à l'intention des enquêteurs, s'agissant notamment de la conduite d'enquêtes sur les faits de fraude, de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles. La formation de ce type devrait être commune à toutes les entités des

Nations Unies, entre autres pour des raisons de cohérence et d'économies. Une autre suggestion consistait à organiser une formation en ligne à l'intention des enquêteurs et à créer un répertoire central des pratiques optimales et des normes, où seraient notamment facilement accessibles des modèles d'enquêtes et de rapports normalisés.

376. **Tenue périodique de réunions d'enquêteurs sous l'égide du BSCI :** De l'avis de la plupart des entités, la poursuite de l'harmonisation et de la normalisation des politiques et procédures en matière d'enquêtes dans l'ensemble du système des Nations Unies contribuerait à la cohérence des pratiques et, ce faisant, améliorerait l'efficacité. À moyen terme, elle faciliterait le transfert et l'échange d'enquêteurs. De plus, certains répondants ont proposé d'organiser, sous l'égide du BSCI, des réunions périodiques à l'intention des enquêteurs des Nations Unies.

377. **Critères uniformes de triage (évaluation préliminaire) des plaintes :** En ce qui concerne le classement par rang de priorité des dossiers, il a été proposé de mettre au point une méthode de « triage » commune de façon que les allégations soient évaluées à l'aune des mêmes critères et que celles qui présentent le plus de risques financiers ou réputationnels soient traitées en priorité. Cette proposition permettrait de consacrer des ressources à l'examen de dossiers à risque appréciable qui doivent être traités rapidement.

378. **Partage de l'information sur les partenaires d'exécution :** S'agissant des capacités d'enquête des partenaires coopérants ou d'exécution, les unités d'enquête pourraient utilement partager leurs informations et leurs ressources en matière de vérification préalable de l'action de gouvernance de ces partenaires. Il s'agirait de mettre en place un processus de certification pour éviter la situation dans laquelle toutes les entités auraient à évaluer séparément les fonctions d'enquête de leurs partenaires coopérants. On pourrait ainsi accroître l'efficacité et fournir des assurances qui seraient profitables pour toutes les entités.

379. **Mettre en garde contre des attentes démesurées en améliorant la communication :** Pour remédier aux idées fausses concernant la mission de la fonction d'enquête et le champ qu'elle couvre, il a été proposé d'améliorer la communication au sujet de son activité et de ses responsabilités. Il serait utile, au sein du système des Nations Unies, de clarifier les choses en précisant que la fonction d'enquête est une fonction administrative et que les enquêtes servent à établir les faits. À l'heure actuelle, les plaignants comme les victimes ont souvent des attentes trop élevées, qui ne se réalisent pas, le personnel ayant très souvent une conception erronée des responsabilités de la fonction d'enquête.

## D. Pratiques d'autres organisations internationales

380. **Consultations menées auprès de huit autres organisations internationales :** Afin d'obtenir des vues sur les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience en ce qui concerne les enquêtes et la fonction d'enquête dans d'autres organisations internationales, des entretiens ont été conduits avec des représentants de huit organisations internationales non participantes, à savoir la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires ; l'Alliance GAVI ; le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme ; le CICR ; le FIDA ; la Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge ; l'Organisation internationale pour les migrations ; et l'OMC.

381. **Des problèmes similaires repérés, sans préjudice de la comparabilité :** Sans préjudice de la comparabilité limitée de la plupart de ces organisations avec les entités des Nations Unies examinées dans la présente étude, la consultation a permis de repérer des problèmes similaires touchant l'indépendance, le cadre organisationnel (fragmentation des enquêtes et activités connexes), les ressources (humaines et financières), la pénurie d'enquêteurs professionnels et les problèmes de capacités dus à une augmentation importante du nombre de signalements de manquements et d'enquêtes sur des cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Pour d'autres renseignements, voir l'annexe XII.

## Annexe I

## Cadre organisationnel de la fonction d'enquête

	Entité	Fonction d'enquête interne	Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	La fonction d'enquête fait partie du bureau de contrôle interne	Postes occupés par des enquêteurs professionnels	D'autres fonctions ou organes ont un mandat d'enquête	Noms des autres fonctions ou organes ayant un mandat d'enquête
<b>Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux<sup>d</sup></b>	<b>ONU</b>	Oui	Division des investigations du BSCI	Oui	Oui	Oui <sup>b</sup>	- Service de la gestion des ressources humaines - Groupes d'établissement des faits - Cellule spéciale d'enquête - Services de sûreté et de sécurité
	<b>CNUCED</b>	Oui	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	- Gestion des ressources humaines par l'intermédiaire du Service de la gestion des ressources humaines et du Groupe des affaires juridiques du Service de la gestion des ressources humaines de l'Office des Nations Unies à Genève - Groupes d'établissement des faits (formations d'enquête)
	<b>PNUE</b>	Oui	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	- Division des services internes - Groupes d'établissement des faits (formations d'enquête)
	<b>ONU-Habitat</b>	Oui	Voir ONU	Voir ONU	Oui	Voir ONU	- Bureau exécutif - Bureau des affaires juridiques - Formations d'enquête
	<b>ONUSD</b>	Oui	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	- Service de la gestion des ressources humaines - Services de sûreté et de sécurité de l'Office des Nations Unies à Vienne - Formations d'enquête interne
<b>Fonds et programmes</b>	<b>PNUD</b>	Oui	Section des investigations du Bureau de l'audit et des investigations	Oui	Oui	Non	-
	<b>FNUAP</b>	Oui	Services du Bureau de l'audit et des investigations	Oui	Oui	Non	-
	<b>HCR</b>	Oui	Service des investigations du Bureau de l'Inspecteur général	Oui	Oui	Non	-
	<b>UNICEF</b>	Oui	Section des investigations du Bureau de l'audit interne et des investigations	Oui	Oui	Non	-
	<b>UNOPS</b>	Oui	Groupe de l'audit interne et des investigations (pas d'unité des investigations distincte)	Oui	Oui	Non	-
	<b>UNRWA</b>	Oui	Division des investigations du Département des services de contrôle interne	Oui	Oui	Oui	Équipes d'enquête des bureaux hors Siège

	Entité	Fonction d'enquête interne	Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	La fonction d'enquête fait partie du bureau de contrôle interne	Postes occupés par des enquêteurs professionnels	D'autres fonctions ou organes ont un mandat d'enquête	Noms des autres fonctions ou organes ayant un mandat d'enquête
	<b>ONU-Femmes</b>	Non <sup>c</sup>	Utilise les services de la Division des investigations du BSCI	Oui	Oui	Non	-
	<b>PAM</b>	Oui	Bureau des inspections et investigations du Bureau de l'Inspecteur général	Oui	Oui	Non	-
<b>Autres organes ou entités des Nations Unies</b>	<b>CCI</b>	Non <sup>d</sup>	Utilise les services de la Division des investigations du BSCI	Voir ONU	Voir ONU	Oui	Directeur de la Division de l'appui aux programmes du CCI
	<b>ONUSIDA</b>	Non <sup>e</sup>	Utilise les services du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Voir OMS	Voir OMS	Non	-
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	<b>FAO</b>	Oui	Groupe d'enquête du Bureau de l'Inspecteur général	Oui	Oui	Non	-
	<b>AIEA</b>	Oui	Fonction d'enquête du BSCI	Oui	Oui	Non	-
	<b>OACI</b>	Oui (jusqu'en juin 2020)	Jusqu'en 2017, les enquêtes étaient conduites par l'Administrateur de la déontologie.  En juin 2018, le Conseil de l'OACI a créé le poste d'enquêteur en chef et mis en place le Comité d'enquête. Au moment de l'établissement de la présente étude, les enquêtes étaient conduites par des bureaux d'enquête extérieurs ou le BSCI. Le CCI a appris que le Conseil de l'OACI avait décidé en juin 2020 de conclure avec le BSCI du Secrétariat de l'ONU un mémorandum d'accord sur l'externalisation de toutes les enquêtes et activités connexes vers le BSCI. En conséquence, le cadre de déontologie de l'OACI a été révisé et il a été mis fin au mandat d'enquête de l'Administrateur de la déontologie, et le Comité d'enquête a été supprimé.	Non	Non	Oui (jusqu'en juin 2020)	- Chef du Bureau de l'évaluation et de l'audit interne - Directeur de la Direction de l'administration et des services - Directeur de la Direction des affaires juridiques et des relations extérieures
	<b>BIT</b>	Oui	Groupe des enquêtes et inspections du Bureau de l'audit interne et du contrôle	Oui	Oui	Oui	- Département de la mise en valeur des ressources humaines - Comité pour une gestion responsable
	<b>OMI</b>	Oui	Bureau du contrôle interne et de la déontologie	Oui	Non	Oui	- Groupe d'établissement des faits nommé par les Services des ressources humaines - Directeur de l'administration ou Directeur des affaires juridiques, conformément à une décision prise par le Secrétaire général en cas de conflit d'intérêts dans la fonction de contrôle

	Entité	Fonction d'enquête interne	Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	La fonction d'enquête fait partie du bureau de contrôle interne	Postes occupés par des enquêteurs professionnels	D'autres fonctions ou organes ont un mandat d'enquête	Noms des autres fonctions ou organes ayant un mandat d'enquête
	<b>UIT</b>	Oui	Groupe de l'audit interne. Le déontologue reçoit toutes les allégations de manquement et conduit l'évaluation préliminaire.  Le CCI a appris que le Conseil de l'UIT avait, en avril 2020, examiné une proposition du Secrétaire général de l'UIT tendant à mettre en place et à financer une nouvelle fonction d'enquête en créant un poste de la classe P-4 ou P-5 au Cabinet du Secrétaire général et sous sa supervision (C20/60-E). Une décision à ce sujet a été reportée à la réunion en présentiel suivante du Conseil de l'UIT	Oui	Non	Oui	- Commission d'enquête créée par le Secrétaire général pour ouvrir des enquêtes sur les cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité - Enquêteur nommé par le Secrétaire général pour enquêter sur des cas de représailles ou de menaces de représailles
	<b>UNESCO</b>	Oui	Bureau d'enquête du Service de contrôle interne	Oui	Oui	Non	-
	<b>ONUDI</b>	Oui	La fonction d'enquête relève du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne de la Division du contrôle interne	Oui	Oui	Non	-
	<b>OMT</b>	Non <sup>f</sup>	La fonction de déontologie reçoit les allégations et en conduit l'évaluation préliminaire.	-	-	Non	Jusqu'en 2018, les enquêtes étaient confiées à des formations d'enquête interne ou à différents fonctionnaires. Depuis 2018, elles sont conduites par des prestataires de services extérieurs à la demande du Secrétaire général
	<b>UPU</b>	Non <sup>g</sup>	Prestataire privé de services de contrôle (audit et enquêtes)	-	-	Oui	Comité de discipline
	<b>OMS</b>	Oui	Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Oui	Oui	Non	-
	<b>OMPI</b>	Oui	Section des investigations de la Division de la supervision interne	Oui	Oui	Oui	Directeur général (réception et évaluation préliminaire des plaintes, et décision quant à l'opportunité d'ouvrir une enquête)
	<b>OMM</b>	Oui	Bureau de contrôle interne	Oui	Non	Oui	Groupe mixte d'examen des plaintes <sup>h</sup>

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

<sup>b</sup> Seulement après examen et renvoi de la plainte ou du rapport par le BSCI conformément à ST/AI/2017/1.

<sup>c</sup> Jusqu'en 2017, ONU-Femmes a utilisé les services du Bureau de l'audit et des investigations du PNUD. Depuis 2018, cette entité utilise les services du BSCI pour les enquêtes.

<sup>d</sup> Le CCI est une entité dépendant à la fois de l'ONU et de l'OMC. Dans le domaine des enquêtes, il utilise les services du BSCI.

<sup>e</sup> ONUSIDA n'a pas de bureau de contrôle interne. Il utilise les services du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS pour les enquêtes.

<sup>f</sup> L'OMT n'a pas de bureau de contrôle interne.

<sup>g</sup> L'UPU n'a pas de bureau de contrôle interne.

<sup>h</sup> Dans la pratique, le Groupe mixte d'examen des plaintes renvoie la conduite des enquêtes au Bureau de contrôle interne.

## Textes portant autorisation de la fonction d'enquête

	Entité Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	Politiques et chartes relatives au contrôle	Champ couvert par le mandat d'enquête		Directives et manuels en matière d'enquêtes	Principes directeurs et règles et procédures devant éclairer les enquêtes (certains documents, présentés chronologiquement)
			Types de manquements couverts :	Personnes susceptibles d'être visées par une enquête :		
<b>Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux<sup>a</sup></b>	<b>ONU</b> <b>Division des investigations du BSCI</b>	Résolution 48/218B de l'Assemblée générale (12 août 1994) ST/SGB/273 (7 septembre 1994)	Le mandat de la Division des investigations du BSCI porte sur toutes les allégations de conduite répréhensible ou de manquement  Le BSCI peut décider de renvoyer l'allégation au fonctionnaire responsable de l'évaluation préliminaire qui déterminera si une enquête est justifiée et, dans l'affirmative, en ouvrira une (ST/AI/2017/1)	Fonctionnaires, non-fonctionnaires, consultants, personnels militaires, entités partenaires, partenaires d'exécution, entrepreneurs, fournisseurs, experts en mission et volontaires des Nations Unies exerçant leurs fonctions au Secrétariat de l'ONU  Dans les cas où une allégation est portée contre des soldats envoyés par un pays fournisseur de contingents, c'est à ce pays qu'il incombe au premier chef de conduire l'enquête	Manuel d'enquête du BSCI, janvier 2015	- ST/SGB/2019/8 Circulaire du Secrétaire général sur la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité, septembre 2019 - ST/SGB/2018/1 Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies - ST/SGB/2017/2/Rev.1 Circulaire du Secrétaire général sur la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, novembre 2017 - ST/AI/2017/1 Instruction administrative sur la conduite répréhensible : enquête et instance disciplinaire, octobre 2017 - ST/IC/2016/25 Circulaire sur le dispositif de lutte contre la fraude et la corruption du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, septembre 2016 - ST/SGB/2004/15 Circulaire du Secrétaire général sur l'utilisation des moyens et des données informatiques et télématiques, novembre 2004 - ST/SGB/2003/13 Circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels, octobre 2003
	<b>CNUCED</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>PNUÉ</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUDC</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONU-Habitat</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
<b>Fonds et programmes</b>	<b>PNUD</b> <b>Section des investigations du Bureau de l'audit et des investigations</b>	Charte du Bureau de l'audit et des investigations, 17 octobre 2017	Le mandat du Bureau de l'audit et des investigations couvre toutes les allégations de manquement ou d'autres actes ou omissions, visés aux paragraphes 19 et 20 de la Charte du Bureau de l'audit et des investigations, 17 octobre 2017	Fonctionnaires et autres membres du personnel, visés au paragraphe 19 de la Charte, Volontaires des Nations Unies, visés au paragraphe 13 de la Charte, et fournisseurs, visés au paragraphe 31 de la Charte	Directives relatives aux enquêtes du Bureau de l'audit et des investigations, juin 2018	- Politique relative au harcèlement, y compris au harcèlement sexuel, à la discrimination et à l'abus d'autorité, mai 2018 - Politique relative à la protection contre les représailles, avril 2018 - Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies, mars 2018 - Consigne permanente n° 692 relative aux enquêtes sur des allégations de manquement visant les hauts responsables du PNUD et les membres du Bureau de l'audit et des investigations, octobre 2017



	Entité Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	Politiques et chartes relatives au contrôle	Champ couvert par le mandat d'enquête		Directives et manuels en matière d'enquêtes	Principes directeurs et règles et procédures devant éclairer les enquêtes (certains documents, présentés chronologiquement)
			Types de manquements couverts :	Personnes susceptibles d'être visées par une enquête :		
						<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consigne permanente n° 650 relative aux signalements (enquêtes), mars 2016</li> <li>- Consigne permanente n° 651 relative à la structure des rapports d'enquête, mars 2016</li> <li>- Consigne permanente n° 660 relative à l'examen des rapports et à l'assurance qualité, mars 2016</li> <li>- Consigne permanente n° 671 relative aux enquêtes proactives, mars 2016</li> <li>- Consigne permanente n° 682 relative au renvoi des allégations aux services répressifs nationaux, mars 2016</li> <li>- Consigne permanente n° 602 relative à la réception et à l'évaluation des plaintes, mars 2016</li> <li>- Consigne permanente n° 640 relative au plan d'enquête, au plan de mission et au rapport de fin de mission, mars 2016</li> <li>- Consigne permanente n° 641 relative à la chaîne de responsabilité et à la gestion des éléments de preuve, mars 2016</li> <li>- Consigne permanente n° 642 relative aux directives en matière d'entretien, mars 2016</li> <li>- Consigne permanente n° 643 relative à la sécurité informatique et à la confidentialité des informations, mars 2016</li> <li>- Consigne permanente n° 644 relative à la procédure d'accès au courrier électronique, juillet 2016</li> </ul>
	<b>FNUAP</b> <b>Bureau des services d'audit et d'investigation</b>	Charte du Bureau des services d'audit et d'investigation du FNUAP, 26 janvier 2018  Politique de contrôle du FNUAP, janvier 2015  Règlement financier et règles de gestion financière du FNUAP, art. XVII, juin 2014	Le mandat du Bureau des services d'audit et d'investigation couvre toutes les allégations d'irrégularité, y compris les manquements, visés aux paragraphes 22 et 23 de la Charte du Bureau des services d'audit et d'investigation	Fonctionnaires, entrepreneurs indépendants, partenaires d'exécution et autres tiers liés par contrat au FNUAP, visés au paragraphe 22 a) et b) de la Charte du Bureau des services d'audit et d'investigation	Manuel d'enquête et consignes permanentes du Bureau des services d'audit et d'investigation, mai 2017 (dernière révision)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protection contre les représailles, juin 2019</li> <li>- Interdiction du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, de l'abus d'autorité et de la discrimination, décembre 2018</li> <li>- Régime disciplinaire, octobre 2018</li> <li>- Mécanisme d'examen des fournisseurs, octobre 2018</li> <li>- Fraude et pratiques interdites, octobre 2018</li> <li>- Statut et Règlement du personnel, 2018</li> <li>- Manuel relatif aux affaires traitées du Bureau des services d'audit et d'investigation, mai 2017</li> <li>- Politique de gestion des immobilisations corporelles, septembre 2014</li> <li>- Règlement financier et règles de gestion financière du FNUAP, art. XVII, juin 2014</li> <li>- Protection contre les représailles, juillet 2013</li> <li>- Normes de conduite de la fonction publique internationale, 2013</li> <li>- Politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, janvier 2008</li> </ul>

	Entité Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	Politiques et chartes relatives au contrôle	Champ couvert par le mandat d'enquête		Directives et manuels en matière d'enquêtes	Principes directeurs et règles et procédures devant éclairer les enquêtes (certains documents, présentés chronologiquement)
			Types de manquements couverts :	Personnes susceptibles d'être visées par une enquête :		
	<b>HCR</b> <b>Service des enquêtes du Bureau de l'Inspecteur général</b>	Politique de contrôle indépendant, 9 décembre 2019, entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2020 UNHCR/HCP/2019/2  Cette politique est l'équivalent d'une charte de l'audit et du contrôle	Manquements visés au paragraphe 24 de la Politique de contrôle indépendant	Manquements présumés de la part de membres du personnel du HCR, de partenaires et d'autres parties liées par contrat avec le HCR, sous réserve des conditions fixées dans des contrats, visés au paragraphe 24 de la Politique de contrôle indépendant	Instruction administrative relative à la conduite des enquêtes au HCR, 9 décembre 2019, entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (UNHCR/AI/2019/15)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instruction administrative sur la protection contre les représailles, 2018</li> <li>- Politique et directives opérationnelles relatives à la lutte contre les faits de fraude commis par des personnes relevant de la compétence du HCR, septembre 2017</li> <li>- Note d'orientation sur l'appui aux personnes relevant de la compétence du HCR qui coopèrent aux enquêtes du Bureau de l'Inspecteur général, 2017</li> <li>- Cadre stratégique de lutte contre la fraude et la corruption, 2008</li> <li>- Code de conduite, juin 2004, actualisé le 1<sup>er</sup> novembre 2010</li> </ul>
	<b>UNICEF</b> <b>Section des investigations du Bureau de l'audit interne et des investigations</b>	Charte des compétences et attributions du Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF, 22 mai 2012	Tous types de manquements, visés au paragraphe 7 de la Charte	Fonctionnaires, consultants, non-fonctionnaires et entrepreneurs, visés au paragraphe 4 de la Charte	Manuel d'enquête, décembre 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique de l'instance et des mesures disciplinaires, 31 janvier 2019, actualisée le 9 mars 2020</li> <li>- Stratégie de prévention et de répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel janvier 2019</li> <li>- Interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité, 6 avril 2018, actualisée le 9 mars 2020</li> <li>- Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits, à des enquêtes ou à d'autres activités de contrôle dûment autorisés (CF/EXD/2007-005), février 2015</li> <li>- Politique visant à interdire et à combattre la fraude et la corruption (CF/EXD/2013-008), août 2013</li> <li>- Règlement financier et règles de gestion financière de l'UNICEF – art. 12.7 2011</li> <li>- Dispositif d'application du principe de responsabilité de l'UNICEF, 2009</li> <li>- Politique financière et administrative 1 de l'UNICEF : dispositifs de contrôle interne</li> </ul>
	<b>UNOPS</b> <b>Groupe de l'audit interne et des investigations</b>	Charte de l'audit interne et des investigations de l'UNOPS Ref.OD.ED.2018.02, 15 mars 2018	Toutes formes de manquement et de violations du cadre législatif de l'UNOPS, visés dans EOD.ED.2017.01, 13 mars 2017 et aux par. 2.1-2.2 de la Charte	Personnel de l'UNOPS, entrepreneurs, partenaires d'exécution et autre tiers, visés au par. 2.1 de la Charte	Directives du Groupe de l'audit interne et des investigations, novembre 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instruction opérationnelle Ref. OI. Ethics.2018.01 relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits, à des enquêtes ou à d'autres activités d'établissement des faits dûment autorisés, 22 février 2018</li> <li>- Instruction opérationnelle Ref. OI. IAIG.2018.01 relative aux enquêtes et aux mesures appelées par des allégations de manquements visant des fonctionnaires de l'UNOPS, 15 mars 2018</li> <li>- Consignes permanentes du Groupe de l'audit interne et des investigations (actuellement au nombre de 15), juillet 2018</li> </ul>

	Entité Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	Politiques et chartes relatives au contrôle	Champ couvert par le mandat d'enquête		Directives et manuels en matière d'enquêtes	Principes directeurs et règles et procédures devant éclairer les enquêtes (certains documents, présentés chronologiquement)
			Types de manquements couverts :	Personnes susceptibles d'être visées par une enquête :		
						<ul style="list-style-type: none"> <li>- Directive opérationnelle Ref. OD.PCG.2017.01 sur les ressources humaines, la déontologie et la culture, 13 juillet 2017</li> <li>- Directives en matière d'enquêtes du Groupe de l'audit interne et des investigations, novembre 2010</li> </ul>
	<b>UNRWA</b> <b>Division des investigations du Département des services de contrôle interne</b>	Charte du Département des services de contrôle interne de l'UNRWA, directive interne n° 14, septembre 2012  Politique d'enquête de l'UNRWA LOT# DIOS, février 2016	Tous types de manquements, visés au paragraphe 15 de la Charte	Responsables et membres du personnel de l'UNRWA, consultants, entrepreneurs, stagiaires et Volontaires des Nations Unies, visés au paragraphe 20 b) de la Charte	Guide de la conduite des enquêtes sur des manquements de l'UNRWA, 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique d'enquête (instruction technique du Département des services de contrôle interne, février 2016)</li> <li>- Mandat du Bureau de déontologie, directive interne n° 30, 1<sup>er</sup> avril 2011</li> <li>- Directives uniformes à l'intention des enquêteurs internationaux, deuxième édition, 2009</li> </ul>
	<b>ONU-Femmes</b> <b>Services indépendants d'évaluation et d'audit</b> <b>Division des investigations du BSCI</b>	Charte des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes, 1 <sup>er</sup> février 2018	Tous manquements possibles, comme indiqué au paragraphe 18 de la Charte	Personnel d'ONU-Femmes, fournisseurs, partenaires d'exécution ou toute autre personne ou entité engagée par ONU-Femmes, comme indiqué au paragraphe 18 de la Charte	Manuel d'enquête du BSCI, conformément aux conditions administratives et procédurales d'ONU-Femmes, comme indiqué au paragraphe 19 de la Charte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique de lutte contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus d'autorité, 31 août 2018</li> <li>- Politique de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, 31 août 2018</li> <li>- Politique juridique applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies, 30 juillet 2018</li> <li>- Politique de lutte contre la fraude, 20 juin 2018</li> </ul>
	<b>PAM</b> <b>Bureau des inspections et investigations du Bureau de l'Inspecteur général</b>	Charte révisée du Bureau de l'Inspecteur général du PAM, WFP/EB.2/2019/4-B, novembre 2019	Tous types d'irrégularité et de manquements, comme indiqué au paragraphe 3 de la Charte révisée, et violations des règles, règlements, politiques ou obligations contractuelles applicables, comme indiqué au paragraphe 28 de la Charte révisée	Personnel du PAM, partenaires coopérants, fournisseurs, autres parties et personnel autre que le personnel du PAM, comme indiqué au paragraphe 27 de la Charte révisée	Directives en matière d'enquêtes du Bureau des inspections et investigations, novembre 2016  Le PAM a entrepris de réviser ses procédures et directives en matière d'enquêtes ; une publication est prévue au milieu de l'année 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manuel sur les examens préventifs d'intégrité, décembre 2017</li> <li>- OIGI 2017/09 Gestion des dossiers, mars 2017</li> <li>- OIGI 2017/05 Notification des personnes susceptibles d'être visées par une enquête et d'autres personnes, février 2017</li> <li>- OIGI 2017/06 Directives en matière d'entretiens, février 2017</li> <li>- OIGI 2017/08 Diffusion des rapports, février 2017</li> <li>- OIGI 2017/07 Établissement des rapports d'enquête, février 2017</li> <li>- OIGI 2017/04 Preuves, saisie, chaîne de responsabilité, gestion et stockage, février 2017</li> <li>- OIGI 2017/02 Plan d'enquête, janvier 2017</li> <li>- OIGI 2017/01 Consigne permanente – réception, enregistrement et évaluation des plaintes, janvier 2017</li> <li>- OIGI 2017/03 Triage des dossiers, janvier 2017</li> <li>- WFP/EB/A 2017/6-B/1 Politique de communication des rapports concernant le contrôle – modification de la communication des rapports d'examen préventif d'intégrité, juin 2017</li> </ul>

	Entité Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	Politiques et chartes relatives au contrôle	Champ couvert par le mandat d'enquête		Directives et manuels en matière d'enquêtes	Principes directeurs et règles et procédures devant éclairer les enquêtes (certains documents, présentés chronologiquement)
			Types de manquements couverts :	Personnes susceptibles d'être visées par une enquête :		
						- WFP/EDD 2012/001 Circulaire du Directeur exécutif sur la communication des rapports concernant le contrôle, septembre 2013
Autres organes/ entités des Nations Unies	CCI Division des investigations du BSCI	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	- Circulaire sur les mesures et procédures disciplinaires détaillées, ITC/IC/2012/22, 24 décembre 2012 - Instruction administrative sur les mesures et procédures disciplinaires révisées, ITC/AI/2012/06, 24 décembre 2012
	ONUSIDA Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Mémorandum d'accord relatif à un Programme commun coparrainé des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), art. 11  Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, mars 2019	Toutes formes de manquements et d'irrégularités, comme indiqué aux paragraphes 8 et 9 de la Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Personnel d'ONUSIDA et d'autres personnels, entrepreneurs, partenaires d'exécution ou d'autres tiers, comme indiqué aux paragraphes 8 et 9 de la Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS (les dispositions des politiques et du Statut et Règlement du personnel de l'OMS sont appliquées à ONUSIDA)	Manuel d'enquête du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, décembre 2018  Directives de l'OMS en matière de conduite des enquêtes et d'établissement de rapports d'enquête, octobre 2006	- Dénonciation d'abus et protection contre les représailles, politique et procédures – mise à jour, MER/Ethics 2017/11, 15 novembre 2017 - La politique de prévention du harcèlement et le Comité consultatif mondial, HRM/IN 2016, MER/HRM, 24 mars 2016 - Consignes permanentes et modèles de l'OMS portant notamment sur le comité de tri des dossiers, la priorisation des dossiers, la constitution de dossiers, la criminalistique informatique, la planification des missions, l'analyse de données et la transcription des entretiens, publiés entre 2016 et 2018
Institutions spécialisées et AIEA	FAO Groupe des investigations du Bureau de l'Inspecteur général	Charte du Bureau de l'Inspecteur général de la FAO, janvier 2013	Violations des règlements, règles et dispositions administratives de la FAO, comme indiqué au paragraphe 10 de la Charte	Fonctionnaires et tiers participant aux programmes et aux opérations de l'entité, comme indiqué au paragraphe 10 de la Charte	Directives révisées relatives aux enquêtes administratives internes du Bureau de l'Inspecteur général, 15 février 2017	- Politique de prévention du harcèlement sexuel, 2019 - Politique de protection des dénonciateurs d'abus, 14 août 2019 - Faute professionnelle lourde (AC 2016/23), octobre 2016 - Statut du personnel de la FAO, chap. X sur les mesures disciplinaires et XI sur les recours - Politique en matière de fraude et autres pratiques de corruption (AC 2015/08), mars 2015 - Politique de prévention du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité (AC 2015/03), janvier 2015 - Contrôles de conformité à la suite de plaintes liées aux normes environnementales et sociales de l'organisation, 2015 - Procédures de sanctions contre les fournisseurs de la FAO (AC 2014/27), novembre 2014 - Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PSEA) (AC 2013/27), novembre 2013 - Normes de conduite de la fonction publique internationale (MS 304), juillet 2013 - Manuel relatif aux affaires traitées du Groupe d'enquête du Bureau de l'Inspecteur général (révision en cours), 2012 - Manuel de la FAO, chap. III sur le personnel, sect. 330 sur les mesures disciplinaires, 22 août 2003

	Entité Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	Politiques et chartes relatives au contrôle	Champ couvert par le mandat d'enquête		Directives et manuels en matière d'enquêtes	Principes directeurs et règles et procédures devant éclairer les enquêtes (certains documents, présentés chronologiquement)
			Types de manquements couverts :	Personnes susceptibles d'être visées par une enquête :		
	<b>AIEA</b>  <b>Fonction d'enquête du Bureau des services de contrôle interne</b>	Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'AIEA, avril 2014	Irrégularités dans les activités et violations des règlements, règles, politiques et instructions administratives pertinentes de l'AIEA, comme indiqué au paragraphe 1, point 4 de la Charte	Non précisées dans la Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'AIEA, mais précisées dans les procédures du Bureau des services de contrôle interne de l'AIEA de 2011 relatives aux enquêtes visant les fonctionnaires et dans les normes de conduite applicables aux consultants pour les enquêtes visant les non-fonctionnaires	Principes et directives uniformes relatifs aux enquêtes de la Conférence des enquêteurs internationaux, 2009	- Politique relative aux dénonciateurs d'abus (AM.III/3), avril 2016 - Procédures du Bureau des services de contrôle interne relatives aux enquêtes visant les fonctionnaires, juin 2011 - Normes de conduite applicables aux consultants - Dispositif de prévention du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel (AM.II/17.E)
	<b>OACI</b>  (Administrateur de la déontologie et Comité d'enquête jusqu'en juin 2020)  À partir de juin 2020, <b>Division des investigations du BSCI du Secrétariat de l'ONU</b>	Cadre de déontologie révisé de l'OACI, annexe I du Code du personnel de l'OACI, 17 juin 2020	Dossiers d'enquête sur des cas de manquement, comme indiqué aux paragraphe 38 à 45 du Cadre de déontologie de l'OACI	Les fonctionnaires et tous les non-fonctionnaires de l'OACI, comme indiqué au paragraphe 1 du Cadre de déontologie de l'OACI	Principes et directives uniformes relatifs aux enquêtes de la Conférence des enquêteurs internationaux, 2009	- Politique de lutte contre la fraude et la corruption de l'OACI, 7 novembre 2014 - Code du personnel de l'OACI, 17 juin 2020
	<b>BIT</b>  <b>Groupe des enquêtes et inspections du Bureau de l'audit interne et du contrôle</b>	Charte de l'audit révisée et nouvelle Charte des enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT (Charte de l'audit interne du BIT), 15 mars 2016	Allégations de fraude, présomption de fraude et tentative de fraude, possibilité de gaspillage, abus d'autorité ou autres activités irrégulières, comme indiqué aux paragraphe 3 et 9 de la nouvelle Charte des enquêtes du BIT	Fonctionnaires du BIT, entrepreneurs et prestataires de services, y compris les consultants, comme indiqué au paragraphe 6 de la consigne permanente relative aux enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT, juillet 2018	Consigne permanente relative aux enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT, juillet 2018	- Politique de lutte contre la fraude et la corruption, octobre 2017 - Statut du personnel du BIT, 2016 - Éthique au bureau : protection des dénonciateurs d'abus, IGDS n° 186 (version 1), 8 septembre 2010 - Règlement financier de l'OIT, art. 30 d), 2010 - Règles de gestion financière de l'OIT, chap. XIV, 2010 - Principes de conduite pour le personnel du Bureau international du Travail, 2009 - Obligations fiduciaires contractées au titre de ressources extrabudgétaires

	Entité Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	Politiques et chartes relatives au contrôle	Champ couvert par le mandat d'enquête		Directives et manuels en matière d'enquêtes	Principes directeurs et règles et procédures devant éclairer les enquêtes (certains documents, présentés chronologiquement)
			Types de manquements couverts :	Personnes susceptibles d'être visées par une enquête :		
	<b>OMI</b> <b>Bureau du contrôle interne et de la déontologie</b>	Mandat additionnel régissant le contrôle interne, appendice II du Règlement financier de l'OMI, 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Allégations d'irrégularités, d'erreurs de gestion, de manquement, de gaspillage et d'abus d'autorité, comme indiqué au paragraphe 5 du mandat additionnel régissant le contrôle interne, et de fraude, comme indiqué aux paragraphe 2.1 et 2.2 de l'appendice F du Règlement du personnel, Principes généraux et procédures de l'OMI en matière de prévention et de détection des fraudes et des fautes graves	Fonctionnaires de l'OMI et autres personnels liés par contrat à l'organisation, comme indiqué au paragraphe 1.2 de l'appendice F du Règlement du personnel, Principes généraux et procédures de l'OMI en matière de prévention et de détection des fraudes et des fautes graves ; les dispositions applicables aux non-fonctionnaires doivent être définies séparément dans leurs contrats	Directives en matière d'enquête sur des cas de faute grave, février 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Statut et Règlement du personnel, appendice E <ul style="list-style-type: none"> <li>– Principes généraux et procédures de l'OMI en matière d'enquête sur les violations présumées de la politique de l'OMI sur le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement, juin 2017</li> </ul> </li> <li>- Statut et Règlement du personnel, appendice F <ul style="list-style-type: none"> <li>– Principes généraux et procédures de l'OMI en matière de prévention et de détection des fraudes et des fautes graves, juin 2017</li> </ul> </li> <li>- Principes généraux en matière de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, 3 novembre 2015</li> </ul>
	<b>UIT</b> <b>Groupe de l'audit interne</b>	Charte de l'audit interne de l'UIT (ordre de service 13/09), 27 juin 2013	Fraude ou erreurs de gestion, comme indiqué au paragraphe 21 de la Charte de l'audit interne de l'UIT	Non précisées dans la Charte  Fonctionnaires et membres du personnel apparenté de l'UIT, comme indiqué au paragraphe 1 des Directives en matière d'enquête  Tous les personnels de l'UIT, quels que soient le type ou la durée de leurs contrats, comme indiqué au paragraphe 2 des Principes généraux de l'UIT en matière de fraude, de corruption et d'autres pratiques interdites, 2 mai 2019	Directives de l'UIT en matière d'enquête, 2 mai 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principes généraux de l'UIT en matière de fraude, de corruption et d'autres pratiques interdites, 2 mai 2019</li> <li>- Statut et Règlement du personnel de l'UIT, 2013</li> <li>- Principes généraux en matière de protection contre les représailles des membres du personnel qui signalent des manquements (ordre de service 11/04), 22 février 2011</li> <li>- Code de déontologie pour le personnel de l'UIT (ordre de service 11/02), février 2011</li> <li>- Politique de l'UIT sur le harcèlement et l'abus d'autorité (ordre de service 05/05), 16 mars 2005</li> </ul>

	Entité Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	Politiques et chartes relatives au contrôle	Champ couvert par le mandat d'enquête		Directives et manuels en matière d'enquêtes	Principes directeurs et règles et procédures devant éclairer les enquêtes (certains documents, présentés chronologiquement)
			Types de manquements couverts :	Personnes susceptibles d'être visées par une enquête :		
	<b>UNESCO</b> <b>Bureau d'enquête du Service de contrôle interne</b>	Manuel administratif de l'UNESCO, disposition 1.6, Contrôle interne, 14 mars 2017	Irrégularités (fraude, gaspillage, abus et autres manquements), comme indiqué au paragraphe 2.11 du Manuel administratif, disposition 1.6.  Comme il est précisé aux paragraphes 7 et 10 de la circulaire administrative AC/HR/71	Employés, comme indiqué au paragraphe 4.1 vii) du Manuel administratif, disposition 1.6  Toutefois, les Directives en matière d'enquêtes ne s'appliquent qu'aux fonctionnaires, comme indiqué au paragraphe 1.2 des Directives en matière d'enquêtes	Directives en matière d'enquêtes, juin 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Circulaire administrative de l'UNESCO AC/HR/71 sur les instances disciplinaires, 19 juin 2019</li> <li>- Circulaire administrative de l'UNESCO A/HR/70 sur une politique révisée de lutte contre le harcèlement, 19 juin 2019</li> <li>- Prévention de la fraude et des pratiques de corruption, 30 juillet 2012</li> <li>- Manuel administratif de l'UNESCO, 2011</li> <li>- Statut et Règlement du personnel, 2010</li> <li>- Manuel relatif aux ressources humaines de l'UNESCO, 2009</li> <li>- Obligations et devoirs des fonctionnaires, Manuel relatif aux ressources humaines, disposition 2.2</li> </ul>
	<b>ONUDI</b> <b>Fonction d'enquête relevant du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne</b>	Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne de l'ONUDI, 26 mars 2019	Irrégularités, fraude, violations du Code de conduite éthique ou autres manquements, comme indiqué au paragraphe 49 de la Charte et au paragraphe 5 des Lignes directrices pour les investigations des Services de contrôle interne de l'ONUDI, 16 janvier 2012	Fonctionnaires, titulaires de contrats de service individuels, consultants, stagiaires et autres parties liées par contrat avec l'ONUDI, conformément aux Lignes directrices pour les investigations de 2012 et au Code de conduite éthique, 1 <sup>er</sup> mars 2012	Lignes directrices pour les investigations, 16 janvier 2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Règlement financier de l'ONUDI, art. 9.1</li> <li>- Règles de gestion financière de l'ONUDI, règle 109.1.15</li> <li>- Dispositif d'application du principe de responsabilité et d'examen des plaintes, C2 : structure du mécanisme d'examen des plaintes, OS12, juillet 2017</li> <li>- Interdiction, prévention et règlement des cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, de discrimination et d'abus d'autorité, décembre 2016, politique révisée en juin 2019</li> <li>- Instruction interne de la Division du contrôle interne du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne, juillet 2014</li> <li>- Politique de sensibilisation et de prévention en matière de fraude, février 2013</li> <li>- Code de conduite éthique de l'ONUDI, mars 2010</li> <li>- Protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou à des enquêtes, mars 2010</li> <li>- Politiques et procédures en matière de mesures de sauvegarde environnementales et sociales</li> </ul>
	<b>OMT</b> <b>Déontologue</b>	Circulaire de l'OMT, Création d'une fonction de déontologie, 27 février 2013  Charte du contrôle interne de l'OMT, 8 juin 2010	Toutes formes d'irrégularités, comme indiqué au paragraphe 3 d) de la Charte du contrôle interne	Fonctionnaires et autres membres du personnel de l'OMT (tels que les personnes titulaires d'un contrat de collaboration, les stagiaires étudiants et les jeunes professionnels), comme l'indique la circulaire de l'OMT sur la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des activités d'établissement des faits dûment autorisées, 14 juin 2013	Manuel d'enquête du BSCI comme document de référence, comme indiqué au paragraphe 10 de la Charte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Circulaire de l'OMT sur la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des activités d'établissement des faits dûment autorisées, juin 2013</li> </ul>

	Entité Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	Politiques et chartes relatives au contrôle	Champ couvert par le mandat d'enquête		Directives et manuels en matière d'enquêtes	Principes directeurs et règles et procédures devant éclairer les enquêtes (certains documents, présentés chronologiquement)
			Types de manquements couverts :	Personnes susceptibles d'être visées par une enquête :		
	<b>UPU</b> <b>Prestataire privé de services de contrôle (audit et enquêtes)</b>	Charte de l'audit interne de l'UPU (annexe 4 du Règlement financier de l'UPU), 1 <sup>er</sup> mai 2015	Allégations d'irrégularités et toutes allégations ou présomptions de fraude ou d'irrégularités de gestion, comme indiqué dans la Charte de l'UPU	Non précisées	Principes et directives uniformes en matière d'enquêtes de la Conférence des enquêteurs internationaux, 2009	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instruction administrative n° 34/Rev 1, 15 novembre 2017</li> <li>- Instruction administrative n° 35/Rev 1, 15 novembre 2017</li> <li>- Règlement financier de l'UPU (annexe 4), mai 2015</li> <li>- Statut et Règlement du personnel du Bureau international de l'UPU, avril 2016</li> <li>- Mesures disciplinaires, instruction administrative (DRH) n° 26, 30 juillet 2004</li> </ul>
	<b>OMS</b> <b>Bureau des services de contrôle interne</b>	Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, mars 2019	Toutes formes de manquements ou d'irrégularités, comme indiqué aux paragraphes 8 et 9 de la Charte	Fonctionnaires et autres membres du personnel de l'OMS (entrepreneurs, partenaires d'exécution ou autres tiers), comme indiqué aux paragraphes 8 et 9 de la Charte	Manuel d'enquête du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, décembre 2018  Directives en matière de conduite des enquêtes et d'établissement des rapports d'enquête, octobre 2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principes généraux et procédures de l'OMS en matière de prévention et d'élimination de l'exploitation et des atteintes sexuelles, mars 2017</li> <li>- Code de déontologie et de conduite professionnelle, avril 2017</li> <li>- Manuel de l'OMS, chap. III sect. 12, règlement informel et formel des litiges, version 2.0, dernière révision 22 novembre 2016</li> <li>- Principes généraux et procédures de l'OMS en matière de dénonciation d'abus et de protection contre les représailles, 2015</li> <li>- Consignes permanentes et modèles de l'OMS portant notamment sur le comité de tri des dossiers, la priorisation des dossiers, la constitution de dossiers, la criminalistique informatique, la planification des missions, l'analyse de données et la transcription des entretiens, publiés entre 2016 et 2018</li> <li>- Règlement financier, XII, 2014</li> <li>- Règles de gestion financière, XII, 2014</li> <li>- Politique de prévention de la fraude et directives en matière de sensibilisation à la fraude, avril 2005</li> </ul>
	<b>OMPI</b> <b>Section des investigations de la Division de la supervision interne</b>	Charte de la supervision interne de l'OMPI, 2 octobre 2018  Politique en matière d'enquêtes, 2017	Toutes formes de manquements ou d'irrégularités, à l'exception des différends et plaintes sur le lieu de travail, comme indiqué aux paragraphes 15 et 16 de la Charte	Fonctionnaires et autres membres du personnel de l'OMPI et autres personnes, parties ou entités, comme indiqué aux paragraphes 6 et 7 de la Politique en matière d'enquêtes de la Division de la supervision interne de l'OMPI, 28 février 2017	Manuel d'investigation, 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politique de l'OMPI en matière de prévention et de détection des faits de fraude et des autres actes interdits, ordre de service n° 10/2019, 12 mars 2019</li> <li>- Statut et Règlement du personnel du Bureau international de l'OMPI, édition du 1<sup>er</sup> janvier 2019</li> <li>- Politique de l'OMPI en matière de protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements ou qui collaborent à des audits ou à des enquêtes dûment autorisés, ordre de service n° 33/2017</li> <li>- Procédure régissant l'application de mesures disciplinaires, ordre de service n° 50/2016, 19 décembre 2016</li> <li>- Code de déontologie, ordre de service n° 84/2012, 28 décembre 2012</li> <li>- Consigne permanente sur la constitution de dossiers, 2017</li> </ul>



	Entité Nom de la fonction d'enquête/du bureau de contrôle interne	Politiques et chartes relatives au contrôle	Champ couvert par le mandat d'enquête		Directives et manuels en matière d'enquêtes	Principes directeurs et règles et procédures devant éclairer les enquêtes (certains documents, présentés chronologiquement)
			Types de manquements couverts :	Personnes susceptibles d'être visées par une enquête :		
						<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consigne permanente sur l'établissement de mémorandums, 2017</li> <li>- Consigne permanente sur l'enregistrement sonore d'entretiens, 2017</li> <li>- Consigne permanente sur la notification de la décision d'ouverture d'une enquête et extraits pertinents, 2017</li> <li>- Consigne permanente sur l'établissement d'un rapport d'enquête, 2017</li> <li>- Consigne permanente sur l'établissement de rapports sur les incidences en termes de gestion, 2017</li> <li>- Consigne permanente sur l'archivage des dossiers, 2017</li> <li>- Consigne permanente sur l'externalisation des activités d'enquête de la Division de la supervision interne, 2017</li> </ul>
	<b>OMM</b> <b>Bureau du contrôle interne</b>	Charte du Bureau du contrôle interne de l'OMM, 30 octobre 2014	Toutes formes de manquement, comme indiqué au point 7 de la Charte de l'OMM	Fonctionnaires et autres membres du personnel de l'OMM, y compris les experts détachés, les consultants, les titulaires de contrats de service, les titulaires de contrats de louage de services, les administrateurs auxiliaires, les stagiaires, les bénévoles et les Volontaires des Nations Unies, comme l'indique l'article 11.C.21 de la Charte et l'appendice 11.B des Instructions permanentes de l'OMM	Manuel d'enquête, 28 novembre 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cadre de déontologie de l'OMM, intégré aux Instructions permanentes de l'OMM, 20 avril 2018</li> <li>- Règlement financier de l'OMM, art. 13.8 et 13.10 c), 2007</li> </ul>

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

## Autres fonctions ou organes chargés de conduire des enquêtes

	Entité	Nom des autres fonctions ou organes chargés de conduire des enquêtes	Mandat ou étendue des pouvoirs d'enquête des autres fonctions ou organes appelés à conduire des enquêtes
<b>Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux<sup>a</sup></b>	<b>ONU</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Service de la gestion des ressources humaines</li> <li>- Groupes d'établissement des faits</li> <li>- Cellule spéciale d'enquête</li> <li>- Services de sûreté et de sécurité</li> <li>- Seulement après examen et renvoi de la plainte ou du rapport par le BSCI, conformément à ST/AI/2017/1</li> </ul>	<p>Conformément à ST/AI/2017/1 et à ST/SGB/2019/8, les formations d'enquête se composent d'au moins deux personnes qui ont suivi l'une des sessions périodiques de formation aux enquêtes relatives aux conduites prohibées assurées par le BSCI et le Bureau des ressources humaines, et qui ont été inscrites sur une liste d'enquêteurs tenue par ce Bureau. Les membres de ces formations sont des fonctionnaires actuellement en poste ou d'anciens fonctionnaires des Nations Unies. Ils sont chargés d'enquêter sur des allégations de manquement après l'évaluation préliminaire de celles-ci par le fonctionnaire responsable.</p> <p>Dans chaque mission de maintien de la paix ou mission politique, un petit groupe d'agents de sécurité hors Siège constitue la Cellule spéciale d'enquête, qui est investie de pouvoirs d'enquête permanents. Appelée à conduire des enquêtes très diverses, elle joue le rôle de premier intervenant.</p>
	<b>CNUCED</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestion des ressources humaines par l'intermédiaire du Service de la gestion des ressources humaines et du Groupe des affaires juridiques de l'Office des Nations Unies à Genève</li> <li>- Groupes d'établissement des faits (formations d'enquête)</li> <li>- Seulement après examen et renvoi de la plainte ou du rapport par le BSCI, conformément à ST/AI/2017/1</li> </ul>	Voir ONU
	<b>PNUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Division des services internes</li> <li>- Groupes d'établissement des faits (formations d'enquête)</li> <li>- Seulement après examen et renvoi de la plainte ou du rapport par le BSCI, conformément à ST/AI/2017/1</li> </ul>	Voir ONU
	<b>ONU-Habitat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formations d'enquête</li> <li>- Seulement après examen et renvoi de la plainte ou du rapport par le BSCI, conformément à ST/AI/2017/1</li> </ul>	<p>Voir ONU</p> <p>Le Bureau exécutif ouvre des enquêtes internes et nomme les membres des formations d'enquête en consultation avec le Bureau des affaires juridiques en ce qui concerne les allégations de manquement que le BSCI renvoie au Directeur exécutif d'ONU-Habitat.</p>
	<b>ONUDC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Service de la gestion des ressources humaines</li> <li>- Services de sûreté et de sécurité de l'Office des Nations Unies à Vienne</li> <li>- Formations d'enquête interne</li> <li>- Seulement après examen et renvoi de la plainte ou du rapport par le BSCI, conformément à ST/AI/2017/1</li> </ul>	<p>Voir ONU</p> <p>Le Service de la gestion des ressources humaines met en place des formations d'enquête interne et participe à la conduite des enquêtes sur les allégations de manquement qui lui sont renvoyées par le BSCI.</p> <p>Les Services de sûreté et de sécurité de l'Office des Nations Unies à Vienne sont investis d'un pouvoir d'enquête concernant les incidents en matière de sécurité liés au Centre international de Vienne et au personnel qui y a accès.</p>
<b>Fonds et programmes</b>	<b>PNUD</b>	-	-
	<b>FNUAP</b>	-	-
	<b>HCR</b>	-	-
	<b>UNICEF</b>	-	-
	<b>UNOPS</b>	-	-
	<b>UNRWA</b>	Bureaux hors Siège	<p>Politique en matière d'enquête de l'UNRWA, 2016</p> <p>Des enquêtes décentralisées sont conduites sous l'autorité du directeur du bureau hors Siège et des membres du personnel de ce bureau qui sont affectés à celles-ci</p>

	Entité	Nom des autres fonctions ou organes chargés de conduire des enquêtes	Mandat ou étendue des pouvoirs d'enquête des autres fonctions ou organes appelés à conduire des enquêtes
	<b>ONU-Femmes</b>	-	-
	<b>PAM</b>	-	-
<b>Autres organes ou entités des Nations Unies</b>	<b>CCI</b>	- Directeur de la Division de l'appui aux programmes du CCI - Seulement après examen et renvoi de la plainte ou du rapport par le BSCI, conformément à ST/AI/2017/1	- Instruction administrative du CCI sur les mesures et instances disciplinaires révisées, ITC/AI/2012/06 du 24 décembre 2012 - Circulaire du CCI sur les mesures et instances disciplinaires détaillées, ITC/IC/2012/22 du 24 décembre 2012 Il incombe au Directeur de la Division de l'appui aux programmes du CCI de recevoir les signalements d'irrégularités présumées, de décider, après examen d'une plainte formelle, si l'affaire requiert une enquête préliminaire ou une enquête exhaustive et, s'il le juge nécessaire, de demander au bureau ou fonctionnaire responsable de mener l'enquête préliminaire ou l'enquête exhaustive au nom du CCI.
	<b>ONUSIDA</b>	-	-
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	<b>FAO</b>	-	-
	<b>AIEA</b>	-	-
	<b>OACI</b> (jusqu'en juin 2020)	- Chef du Bureau de l'évaluation et de l'audit interne - Directeur du Bureau de l'administration et des services - Directeur du Bureau des affaires juridiques et des relations extérieures	- Enquêter sur des cas de manquement à caractère financier, comme indiqué au paragraphe 64 b) du Cadre de déontologie de l'OACI de mars 2018 - Enquêter sur les cas de manquement transmis par le déontologue, comme indiqué au paragraphe 63 b) du Cadre de déontologie de l'OACI de mars 2018 - Enquêter sur les cas de manquement transmis par le déontologue, comme indiqué au paragraphe 65 b) du Cadre de déontologie de l'OACI de mars 2018
	<b>BIT</b>	- Département de la mise en valeur des ressources humaines - Comité pour une gestion responsable	Comme indiqué à l'article 13.4 du Statut du personnel du BIT, le Département de la mise en valeur des ressources humaines s'occupe des plaintes pour harcèlement, y compris harcèlement sexuel, ainsi que des enquêtes auxquelles elles donnent lieu. Ces enquêtes sont conduites par des enquêteurs externes indépendants que le Département recrute à partir d'une liste d'enquêteurs préalablement établie conformément à un accord collectif négocié avec le syndicat du personnel du BIT. Aux termes de la règle 13.30 a) des Règles de gestion financière du BIT, « les cas de fraude, de présomption de fraude et de tentative de fraude ainsi que les cas de malhonnêteté, de négligence ou de non-respect des procédures établies ou des directives du Bureau ayant entraîné ou ayant pu entraîner une perte financière ou d'une autre nature pour le Bureau ou une détérioration de ses biens » relèvent de la responsabilité du Comité pour une gestion responsable du BIT.
	<b>OMI</b>	- Services des ressources humaines - Directeur de l'administration - Directeur des affaires juridiques et des relations extérieures	En vertu des Principes généraux et procédures de l'OMI en matière d'enquête sur les violations présumées de la politique de l'OMI sur le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement (appendice E du Règlement du personnel), les Services des ressources humaines sont chargés d'enquêter sur les allégations de discrimination, de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité. Si une enquête formelle visant à établir les faits est justifiée, ces Services nomment une formation d'au moins deux personnes qui ont suivi une formation aux enquêtes sur les allégations portant sur ces types de manquement. En vertu des Principes généraux et procédures de l'OMI en matière de prévention et de détection des fraudes, et en dépit du fait que c'est aux Services de contrôle interne qu'il incombe au premier chef d'ouvrir une enquête sur des cas de fraude présumée, le Secrétaire général peut demander aux Directeurs de l'administration ou des affaires juridiques de s'en charger dans les cas où un fonctionnaire des Services de contrôle interne fait l'objet d'une enquête ou lorsque la nature de l'affaire justifie une intervention administrative ou juridique importante pour établir les faits.
	<b>UIT</b>	- Commission d'enquête - Enquêteur nommé par le Secrétaire général pour enquêter sur des cas de représailles ou de menaces de représailles	En vertu de la politique de l'UIT en matière de harcèlement et d'abus d'autorité, le Secrétaire général crée une commission d'enquête chargée de conduire des enquêtes formelles. Se réunissant pour une affaire donnée, cette commission se compose de trois membres désignés l'un par le Secrétaire général, un autre par le Conseil du personnel et le troisième conjointement par les deux.

<i>Entité</i>	<i>Nom des autres fonctions ou organes chargés de conduire des enquêtes</i>	<i>Mandat ou étendue des pouvoirs d'enquête des autres fonctions ou organes appelés à conduire des enquêtes</i>
		En vertu de la politique de l'UIT en matière de protection contre les représailles des membres de son personnel qui signalent des manquements, le Secrétaire général nomme un enquêteur dans les cas crédibles de représailles ou de menaces de représailles.
<b>UNESCO</b>	-	-
<b>ONUDI</b>	-	-
<b>OMT</b>	-	-
<b>UPU</b>	- Comité de discipline	Selon les informations fournies par l'entité, le Comité de discipline peut conduire une enquête conformément au mandat et aux procédures définis au chapitre 10 du Règlement du personnel de l'UPU (règle 110.4).
<b>OMS</b>	-	-
<b>OMPI</b>	- Directeur général	En vertu de la Charte de la supervision interne et du Statut et Règlement du personnel, le Directeur général a pour mandat d'examiner les cas de discrimination ou de harcèlement ainsi que les conflits et griefs en milieu de travail, les plaintes du personnel, notamment celles qui découlent de décisions administratives affectant l'engagement d'un fonctionnaire et ses résultats, les désaccords liés aux résultats, et de prendre des décisions au sujet de ces affaires. Lorsqu'il le juge nécessaire, le Directeur général renvoie une plainte pour que soit menée une enquête indépendante. Il peut aussi la renvoyer à une fonction d'enquête interne.
<b>OMM</b>	- Groupe mixte d'examen des plaintes	En vertu du chapitre 4 des Instructions permanentes de l'OMM sur la prévention et le règlement des cas de harcèlement, le Groupe mixte d'examen des plaintes est chargé de conduire les enquêtes sur des allégations de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel. Dans la pratique, il renvoie la conduite de ces enquêtes au Bureau du contrôle interne.

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

## Annexe IV

## Chartes de contrôle

	Entité	Intitulé et date de la Charte de contrôle	Dispositions concernant les enquêtes	Dispositions concernant une révision et une actualisation périodiques	Assentiment de l'organe délibérant	Dispositions concernant l'indépendance opérationnelle	Dispositions concernant l'indépendance budgétaire	Dispositions concernant l'évaluation périodique du bureau de contrôle
<b>Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux<sup>a</sup></b>	<b>ONU</b>	Résolution 48/218B de l'Assemblée générale (12 août 1994) ST/SGB/273 (7 septembre 1994)	Oui Par. 4 et 16 à 18 de ST/SGB/273 Par. 5 de la résolution 48/218B de l'Assemblée générale	Oui Par. 13 de la résolution 48/218B de l'Assemblée générale	Oui	Oui Comme indiqué aux paragraphes 30, 34 et 35 de la Charte	Oui Comme indiqué aux paragraphes 30 et 31 de la Charte	Non
	<b>CNUCED</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>PNUE</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONU-Habitat</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUSD</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
<b>Fonds et programmes</b>	<b>PNUD</b>	Charte du Bureau de l'audit et des investigations, 17 octobre 2017	Oui Par. 4 et 19 à 35 de la Charte	Oui Par. 58 de la Charte	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 46 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 53 de la Charte	Non
	<b>FNUAP</b>	Charte du Bureau des services d'audit et d'investigation, 26 janvier 2018	Oui Par. 10 et 22 à 32 de la Charte	Oui Révisée tous les 2 ans ou plus souvent si besoin est Par. 70 et 71 de la Charte	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 43 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 56 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 42 de la Charte
	<b>HCR</b>	Politique sur le contrôle indépendant, 9 décembre 2019, entrée en vigueur le 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (UNHCR/HCP/2019/2) Cette politique équivaut à une charte de contrôle	Oui Comme indiqué aux paragraphes 24 et 25 de la Politique sur le contrôle indépendant	Oui Comme indiqué au paragraphe 65 de la Politique sur le contrôle indépendant	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 24 de la Politique sur le contrôle indépendant	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 54 f) de la Politique sur le contrôle indépendant
	<b>UNICEF</b>	Charte des compétences et attributions du Bureau de l'audit interne et des investigations, 22 mai 2012	Oui Par. 4, 7, 9 g), 9 h), 9 i), 9 j) et 13 de la Charte	Non	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 8 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 8 b) de la Charte	Non

	Entité	Intitulé et date de la Charte de contrôle	Dispositions concernant les enquêtes	Dispositions concernant une révision et une actualisation périodiques	Assentiment de l'organe délibérant	Dispositions concernant l'indépendance opérationnelle	Dispositions concernant l'indépendance budgétaire	Dispositions concernant l'évaluation périodique du bureau de contrôle
	<b>UNOPS</b>	Charte de l'audit interne et des investigations, Ref.OD.ED.2018.02, 15 mars 2018	Oui Par. 2.1, 4.1, 4.4 et 9.1 de la Charte	Non	Non	Oui Comme indiqué aux paragraphes 3.1 et 3.2 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 3.4 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 8.4 de la Charte
	<b>UNRWA</b>	Charte du Département des services de contrôle interne, directive interne n° 14, septembre 2012	Oui Par. 8, 15, 16 et 21 de la Charte	Non	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 19 c) de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 19 c) de la Charte	Non
	<b>ONU-Femmes</b>	Charte des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes, 1 <sup>er</sup> février 2018	Oui Par. 18 et 19 de la Charte	Oui Le paragraphe 39 de la Charte prévoit une révision périodique effectuée par l'intermédiaire du Directeur des Services indépendants d'évaluation et d'audit	Non	Oui Comme indiqué aux paragraphes 20 et 21 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 21 de la Charte	Non
	<b>PAM</b>	Charte révisée du Bureau de l'Inspecteur général du PAM, WFP/EB.2/2019/4-B, novembre 2019	Oui Par. 5, 7 g), 7 h), 7 j) et 25 à 29 de la Charte révisée	Oui Révision périodique par l'Inspecteur général Par. 59 de la Charte révisée	Oui Conformément au paragraphe 60 de la Charte révisée	Oui Comme indiqué au paragraphe 42 de la Charte révisée	Oui Comme indiqué au paragraphe 43 de la Charte révisée	Oui Comme indiqué aux paragraphes 57 et 58 de la Charte révisée
<b>Autres organes ou entités des Nations Unies</b>	<b>CCI</b>	Résolution 48/218B de l'Assemblée générale (12 août 1994)  ST/SGB/273 (7 septembre 1994)	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUSIDA</b>	Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, mars 2019	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	<b>FAO</b>	Charte du Bureau de l'Inspecteur général de la FAO, janvier 2013	Oui Par. 3, 10, 25, 26 et 36 de la Charte	Non	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 17 de la Charte	Non	Non
	<b>AIEA</b>	Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'AIEA, avril 2014	Oui Par. 1 et 9 de la Charte	Non	Non	Oui Comme indiqué aux paragraphes 2 et 6 de la Charte	Oui Comme indiqué au par. 3 de la Charte	Non

	<i>Entité</i>	<i>Intitulé et date de la Charte de contrôle</i>	<i>Dispositions concernant les enquêtes</i>	<i>Dispositions concernant une révision et une actualisation périodiques</i>	<i>Assentiment de l'organe délibérant</i>	<i>Dispositions concernant l'indépendance opérationnelle</i>	<i>Dispositions concernant l'indépendance budgétaire</i>	<i>Dispositions concernant l'évaluation périodique du bureau de contrôle</i>
	<b>OACI</b>	Charte du Bureau de l'évaluation et de l'audit interne, 23 mars 2018	Oui Par. 5, 9, 15 et 16 de la Charte	Oui Par. 1 de la Charte	Oui Par. 34 a) de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 22 de la Charte	Oui Comme indiqué au par. 26 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 30 de la Charte
	<b>BIT</b>	Charte de l'audit révisée et nouvelle Charte des enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT (Charte de l'audit interne du BIT), 15 mars 2016	Oui Par. 3 à 10 de la Charte	Oui Par. 11 de la Charte	Oui Par. 12 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 15 de la Charte	Non	Oui Évaluation partiellement couverte au paragraphe 15 m) de la Charte
	<b>OMI</b>	Mandat additionnel régissant le contrôle interne, appendice II du Règlement financier de l'OMI, 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Oui Par. 1 et 5 de l'appendice II	Non	Oui Non précisé dans l'appendice II ; vu que l'appendice fait partie du Règlement financier, les modifications doivent obtenir l'assentiment de l'organe délibérant	Oui Par. 2 de l'appendice II	Non	Non
	<b>UIT</b>	Charte de l'audit interne de l'UIT (ordre de service 13/09), 27 juin 2013	Oui Par. 21 à 23 de la Charte	Non	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 11 de la Charte	Non	Non
	<b>UNESCO</b>	Manuel administratif, disposition 1.6 sur le contrôle interne, 14 mars 2017 <sup>b</sup>	Oui Par. 2.11, 3.1 b) et 5.3 de la disposition 1.6	Non	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 4.4 a) de la disposition 1.6	Oui Comme indiqué au paragraphe 4.2 a) iv) de la disposition 1.6	Non
	<b>ONUDI</b>	Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne, 26 mars 2019	Oui Par. 1, 19, 34 et 44 à 53 de la Charte	Oui Par. 67 de la Charte	Non Figurera dans la prochaine révision, prévue pour 2020	Oui Comme indiqué aux paragraphes 12 à 18 de la Charte	Non	Non
	<b>OMT</b>	Charte du contrôle interne, 2010	Oui Par. 3 d), 4 et 12 de la Charte	Non	Non	Non	Non	Non
	<b>UPU</b>	Charte de l'audit interne (annexe 4 du Règlement financier de l'UPU), 1 <sup>er</sup> mai 2015	Oui Sect. A, par. 1 et sect. I, par. 1, 2 et 3 de la Charte	Non	Oui Non précisé dans la Charte ; vu que celle-ci fait partie du Règlement financier, les modifications doivent obtenir l'assentiment de l'organe délibérant	Oui Sect. F, par. 1 de la Charte	Non	Non

	<i>Entité</i>	<i>Intitulé et date de la Charte de contrôle</i>	<i>Dispositions concernant les enquêtes</i>	<i>Dispositions concernant une révision et une actualisation périodiques</i>	<i>Assentiment de l'organe délibérant</i>	<i>Dispositions concernant l'indépendance opérationnelle</i>	<i>Dispositions concernant l'indépendance budgétaire</i>	<i>Dispositions concernant l'évaluation périodique du bureau de contrôle</i>
	<b>OMS</b>	Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, mars 2019	Oui Par. 2, 4, 7 à 11 et 30 de la Charte	Oui Par. 31 de la Charte	Non Par. 31 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 17 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 19 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 28.8 de la Charte
	<b>OMPI</b>	Charte de la supervision interne, 2 octobre 2018	Oui Par. 2, 7, 27 et 31 de la Charte	Oui Par. 55 de la Charte	Oui Par. 55 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 10 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 49 de la Charte	Non
	<b>OMM</b>	Charte du Bureau du contrôle interne de l'OMM, 30 octobre 2014	Oui Troisième puce de la section « Périmètre d'intervention » et septième puce de la section « Responsabilité » de la Charte	Oui Section « Modification de la Charte du Bureau du contrôle interne » de la Charte	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 2 de la section « Responsabilité et indépendance » de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 3 de la section « Responsabilité et indépendance » de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 1 de la section « Responsabilité et indépendance » de la Charte

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

<sup>b</sup> La Charte et la politique d'audit interne du Bureau du contrôle interne de l'UNESCO du 22 février 2016 ne couvrent pas les enquêtes.



## Annexe V

## Rôle des comités d'audit et de contrôle en matière d'enquête

	Entité	L'entité a un comité d'audit et de contrôle	Le comité d'audit et de contrôle épaulé ou conseille l'organe délibérant	Les enquêtes sont expressément intégrées dans le mandat du comité d'audit et de contrôle	Le comité d'audit et de contrôle examine l'indépendance et le mandat du bureau de contrôle/de la fonction d'enquête	Le comité d'audit et de contrôle examine les crédits et effectifs nécessaires au bureau de contrôle/à la fonction d'enquête	Le comité d'audit et de contrôle examine la performance globale du bureau de contrôle/de la fonction d'enquête	Le comité d'audit et de contrôle formule des recommandations formelles
<b>Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux<sup>a</sup></b>	<b>ONU</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	<b>CNUCED</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>PNUE</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONU-Habitat</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUDC</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
<b>Fonds et programmes</b>	<b>PNUD</b>	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Oui	Oui
	<b>FNUAP</b>	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	<b>HCR</b>	Oui	Oui	Non (elles sont implicitement incluses dans la partie du mandat qui concerne le déroulement du contrôle)	Non	Oui	Oui	Oui
	<b>UNICEF</b>	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
	<b>UNOPS</b>	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non	Oui
	<b>UNRWA</b>	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	<b>ONU-Femmes</b>	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	<b>PAM</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Non
<b>Autres organes ou entités des Nations Unies</b>	<b>CCI</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUSIDA</b>	Non	-	-	-	-	-	-
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	<b>FAO</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	<b>AIEA</b>	Non	-	-	-	-	-	-
	<b>OACI</b>	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Non
	<b>BIT</b>	Oui	Oui	Non (elles sont implicitement incluses dans les dispositions concernant le respect des règles et la probité)	Oui	Oui	Oui	Oui

	Entité	L'entité a un comité d'audit et de contrôle	Le comité d'audit et de contrôle épaulé ou conseille l'organe délibérant	Les enquêtes sont expressément intégrées dans le mandat du comité d'audit et de contrôle	Le comité d'audit et de contrôle examine l'indépendance et le mandat du bureau de contrôle/de la fonction d'enquête	Le comité d'audit et de contrôle examine les crédits et effectifs nécessaires au bureau de contrôle/à la fonction d'enquête	Le comité d'audit et de contrôle examine la performance globale du bureau de contrôle/de la fonction d'enquête	Le comité d'audit et de contrôle formule des recommandations formelles
	<b>OMI</b>	Non	-	-	-	-	-	-
	<b>UIT</b>	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui
	<b>UNESCO</b>	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui
	<b>ONU DI</b>	Oui	Oui	Non	Oui	Oui	Oui	Non
	<b>OMT</b>	Non	-	-	-	-	-	-
	<b>UPU</b>	Non	-	-	-	-	-	-
	<b>OMS</b>	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui
	<b>OMPI</b>	Oui	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non
	<b>OMM</b>	Oui	Oui	Non (elles sont implicitement incluses dans les dispositions concernant la détection des fraudes et le respect du Règlement et du Code de déontologie de l'OMM)	Oui	Oui	Oui	Oui

Source : Mandat des comités d'audit et de contrôle susmentionnés.

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

## Annexe VI, première partie

## Indépendance du chef du bureau de contrôle interne

	Entité	Nomination			Destitution ou renvoi			Durée du mandat	Restrictions au renforcement ultérieur
		Nommé par le chef de secrétariat de l'entité	Nommé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé par le chef de secrétariat de l'entité	Destitué ou renvoyé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	La durée du mandat est limitée	Restrictions au renforcement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
<b>Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux<sup>d</sup></b>	<b>ONU</b>	Oui Par le Secrétaire général, conformément au paragraphe 5 b) ii) de la résolution 48/218 de l'Assemblée générale	Oui Consultation et assentiment, conformément au paragraphe 5 b) ii) de la résolution 48/218 de l'Assemblée générale	Non	Oui Le Secrétaire général, conformément au paragraphe 5 b) iv) de la résolution 48/218 de l'Assemblée générale	Oui Assentiment de l'Assemblée générale conformément au par. 5 b) iv) de la résolution 48/218 de l'Assemblée générale	Non	Oui Période de 5 ans, mandat non renouvelable, conformément au paragraphe 5 b) iii) de la résolution 48/218 de l'Assemblée générale	Non
	<b>CNUCED</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>PNUÉ</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONU-Habitat</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUDC</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
<b>Fonds et programmes</b>	<b>PNUD</b>	Oui Par l'Administrateur du PNUD, conformément au paragraphe 47 de la Charte du Bureau de l'audit et des investigations, 17 octobre 2017	Non	Oui Consultation, conformément au paragraphe 4 de la Charte du Bureau de l'audit et des investigations	Oui Par l'Administrateur du PNUD, conformément au paragraphe 47 de la Charte du Bureau de l'audit et des investigations	Non	Oui Consultation, conformément au paragraphe 47 de la Charte du Bureau de l'audit et des investigations	Oui Période de 5 ans, mandat renouvelable une fois, conformément au paragraphe 47 de la Charte du Bureau de l'audit et des investigations	Oui Conformément au paragraphe 47 de la Charte du Bureau de l'audit et des investigations
	<b>FNUAP</b>	Oui Par le Directeur exécutif, conformément au paragraphe 48 de la Charte du Bureau des services d'audit et d'investigation, 26 janvier 2018, et au paragraphe 50 de la Politique du FNUAP en matière de contrôle, 30 janvier 2015	Non	Oui Participation, conformément au paragraphe 48 de la Charte et au paragraphe 50 de la Politique en matière de contrôle	Oui Par le Directeur exécutif, conformément au paragraphe 48 de la Charte et au par. 50 de la Politique en matière de contrôle	Non	Oui Participation, conformément au paragraphe 48 de la Charte, et participation et conseils conformément aux paragraphes 50 et 60 de la Politique en matière de contrôle	Oui Période de 5 ans, mandat renouvelable une fois, conformément au paragraphe 48 de la Charte et au paragraphe 50 de la Politique en matière de contrôle	Oui Conformément au paragraphe 48 de la Charte et au paragraphe 50 de la Politique en matière de contrôle

	Entité	Nomination			Destitution ou renvoi			Durée du mandat	Restrictions au renforcement ultérieur
		Nommé par le chef de secrétariat de l'entité	Nommé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé par le chef de secrétariat de l'entité	Destitué ou renvoyé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	La durée du mandat est limitée	Restrictions au renforcement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
	<b>HCR</b>	Oui Par le Haut-Commissaire, comme indiqué au paragraphe 54 e) de la Politique sur le contrôle indépendant, datée du 9 décembre 2019	Non	Oui Consultation, comme indiqué au paragraphe 54 e) de la Politique sur le contrôle indépendant, datée du 9 décembre 2019	Oui Par le Haut-Commissaire, comme indiqué au paragraphe 54 g) de la Politique sur le contrôle indépendant, datée du 9 décembre 2019	Oui Consultation du Président du Comité exécutif, comme indiqué au paragraphe 54 g) iii) de la Politique sur le contrôle indépendant, datée du 9 décembre 2019	Oui Conseils du Comité indépendant d'audit et de contrôle, comme indiqué au paragraphe 54 g) iii) de la Politique sur le contrôle indépendant, datée du 9 décembre 2019	Oui Période de 6 ans, mandat non renouvelable, comme indiqué au paragraphe 54 e) de la Politique sur le contrôle indépendant, datée du 9 décembre 2019	Oui Comme indiqué au paragraphe 54 e) de la Politique sur le contrôle indépendant, datée du 9 décembre 2019
	<b>UNICEF</b>	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 8 f) de la Charte du Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF, 29 mai 2012	Non	Oui Consultation, comme indiqué au paragraphe 8 f) de la Charte du Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 8 f) de la Charte du Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF	Non	Oui Consultation, comme indiqué au paragraphe 8 f) de la Charte du Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF	Oui Période de 5 ans, mandat renouvelable une fois, conformément au paragraphe 8 e) de la Charte du Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF	Oui Conformément au paragraphe 8 e) de la Charte du Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF
	<b>UNOPS</b>	Oui <sup>b</sup>	Non	Oui Avis, conformément au paragraphe 6 e) du mandat du Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNOPS	Oui Par le Directeur exécutif, conformément au paragraphe 6 e) du mandat du Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNOPS	Non	Oui Avis, conformément au paragraphe 6 f) ii) du mandat du Comité consultatif pour les questions d'audit de l'UNOPS	Non	Non
	<b>UNRWA</b>	Oui Par le Commissaire général	Non	Oui Avis, conformément au paragraphe 27 de la Charte du Comité consultatif pour les questions de contrôle interne, directive interne n° 24, 5 octobre 2012	Oui Par le Commissaire général	Non	Oui Avis, conformément au paragraphe 2 c) de la Charte du Comité consultatif pour les questions de contrôle interne, directive interne n° 24, 5 octobre 2012	Non	Non

	Entité	Nomination			Destitution ou renvoi			Durée du mandat	Restrictions au renforcement ultérieur
		Nommé par le chef de secrétariat de l'entité	Nommé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé par le chef de secrétariat de l'entité	Destitué ou renvoyé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	La durée du mandat est limitée	Restrictions au renforcement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
	<b>ONU-Femmes</b>	Oui <sup>c</sup> Par le Directeur exécutif, conformément au paragraphe 34 de la Charte des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes, 7 février 2018	Non	Oui Consultation, conformément au paragraphe 34 de la Charte des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes	Oui Par le Directeur exécutif, conformément au paragraphe 34 de la Charte des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes	Non	Oui Consultation, conformément au paragraphe 34 de la Charte des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes	Oui Engagement à l'essai pour 1 an, prolongé pour une période maximale de 5 ans, mandat renouvelable une fois pour une période maximale de 5 ans, conformément au paragraphe 35 de la Charte des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes	Oui Conformément au paragraphe 35 de la Charte des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes
	<b>PAM</b>	Oui Par le Directeur exécutif, conformément au paragraphe 31 de la Charte révisée du PAM, novembre 2019	Oui Assentiment préalable, conformément au paragraphe 31 de la Charte révisée du PAM, novembre 2019	Oui Avis du Comité d'audit, conformément au paragraphe 31 de la Charte révisée du PAM, novembre 2019	Oui Par le Directeur exécutif, conformément au paragraphe 31 de la Charte révisée du PAM, novembre 2019	Oui Assentiment préalable, conformément au par. 31 de la Charte révisée du PAM, novembre 2019	Oui Avis du Comité d'audit, conformément au paragraphe 31 de la Charte révisée du PAM, novembre 2019	Oui Période de 4 ans, mandat renouvelable une fois, conformément au paragraphe 31 de la Charte révisée du PAM, novembre 2019	Oui Conformément au paragraphe 31 de la Charte révisée du PAM, novembre 2019
<b>Autres organes ou entités des Nations Unies</b>	<b>CCI</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUSIDA</b>	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	<b>FAO</b>	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 16 de la Charte du Bureau de l'Inspecteur général de la FAO, janvier 2013	Oui Consultation du Comité financier de la FAO, conformément au paragraphe 16 de la Charte du Bureau de l'Inspecteur général de la FAO	Oui Examen du dossier et avis donné au Directeur général et au Comité financier, conformément au paragraphe 2.1 du mandat du Comité d'audit de la FAO, juin 2018	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 16 de la Charte du Bureau de l'Inspecteur général de la FAO	Oui Consultation du Comité financier de la FAO, conformément au par. 16 de la Charte du Bureau de l'Inspecteur général de la FAO	Oui Examen du dossier et avis donné au Directeur général et au Comité financier, conformément au paragraphe 2.1 du mandat du Comité d'audit de la FAO, juin 2018	Oui Période de 7 ans (mandat non renouvelable) à partir de 2020, approuvée par le Comité financier de la FAO, novembre 2019	Oui

	Entité	Nomination			Destitution ou renvoi			Durée du mandat	Restrictions au renforcement ultérieur
		Nommé par le chef de secrétariat de l'entité	Nommé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé par le chef de secrétariat de l'entité	Destitué ou renvoyé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	La durée du mandat est limitée	Restrictions au renforcement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
	<b>AIEA</b>	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 95 du Manuel administratif II/3 de l'AIEA, 3 janvier 2019	Oui Consultation informelle, comme indiqué au paragraphe 95 du Manuel administratif II/3 de l'AIEA	-	Oui Par le Directeur général	Non	-	Oui Tous les fonctionnaires de l'AIEA sont engagés pour une période maximale de 7 ans	Non <sup>d</sup>
	<b>OACI</b>	Oui <sup>e</sup> Par le Secrétaire général	Oui Assentiment, conformément au paragraphe 34 f) de la Charte du Bureau de l'évaluation et de l'audit interne de l'OACI	Oui Avis, conformément au paragraphe 5.2 du mandat du Comité consultatif pour les questions d'évaluation et d'audit de l'OACI	Oui Par le Secrétaire général	Oui Assentiment, conformément au paragraphe 34 f) de la Charte du Bureau de l'évaluation et de l'audit interne de l'OACI	Oui Avis, conformément au paragraphe 5.2 du mandat du Comité consultatif pour les questions d'évaluation et d'audit de l'OACI	Non	Non
	<b>BIT</b>	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 14 de la Charte de l'audit interne du BIT, 15 mars 2016	Oui Consultation, conformément au paragraphe 14 de la Charte de l'audit interne du BIT	Oui L'avis du Comité consultatif indépendant pour les questions de contrôle peut être demandé, conformément au paragraphe 3 d) du mandat de ce Comité	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 14 de la Charte de l'audit interne du BIT	Oui Consultation, conformément au paragraphe 14 de la Charte de l'audit interne du BIT	Oui L'avis du Comité consultatif indépendant pour les questions de contrôle peut être demandé, conformément au paragraphe 3 d) du mandat de ce Comité	Non	Non
	<b>OMI</b>	Oui Par le Secrétaire général, conformément au paragraphe 2 du mandat additionnel régissant le contrôle interne, appendice II du Règlement financier de l'OMI, 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Non	-	Oui Par le Secrétaire général, conformément au paragraphe 2 du mandat additionnel régissant le contrôle interne, appendice II du Règlement financier de l'OMI	Non	-	Non	Oui Sauf dans des cas très particuliers et avec l'assentiment préalable du Secrétaire général, conformément au paragraphe 2 du mandat additionnel régissant le contrôle interne, appendice II du Règlement financier de l'OMI

	Entité	Nomination			Destitution ou renvoi			Durée du mandat	Restrictions au renforcement ultérieur
		Nommé par le chef de secrétariat de l'entité	Nommé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé par le chef de secrétariat de l'entité	Destitué ou renvoyé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	La durée du mandat est limitée	Restrictions au renforcement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
	<b>UIT</b>	Oui Par le Secrétaire général <sup>f</sup>	Non	Non	Oui Par le Secrétaire général	Non	Non	Non	Non
	<b>UNESCO</b>	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 4.4 a) de la Charte et politique d'audit interne du Service de contrôle interne de l'UNESCO, 22 février 2016	Oui Consultation, conformément au paragraphe 4.4 a) de la Charte et politique d'audit interne du Service de contrôle interne de l'UNESCO, 22 février 2016, à l'article 4.5.3 du Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO, mars 2018, et aux paragraphes 4 et 5 du mandat du Comité consultatif pour les questions de contrôle, 11 août 2016	Oui Le Directeur général peut consulter le Comité consultatif pour les questions de contrôle au sujet des qualifications exigées des candidats, conformément au paragraphe 4.4 a) de la Charte et politique d'audit interne du Service de contrôle interne de l'UNESCO, 22 février 2016	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 4.4 a) de la Charte et politique d'audit interne du Service de contrôle interne de l'UNESCO, 22 février 2016	Oui Consultation, conformément au paragraphe 4.4 a) de la Charte et politique d'audit interne du Service de contrôle interne de l'UNESCO, 22 février 2016, et à l'article 4.5.3 du Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO, mars 2018	Oui Avis, conformément au paragraphe 5 du mandat révisé du Comité consultatif pour les questions de contrôle, 11 août 2016	Oui Période de 6 ans, mandat non renouvelable, conformément au paragraphe 5 de la Charte et politique d'audit interne du Service de contrôle interne de l'UNESCO, 22 février 2016	Oui Conformément au paragraphe 5 de la Charte et politique d'audit interne du Service de contrôle interne de l'UNESCO, 22 février 2016
	<b>ONU DI</b>	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 8 de la Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne (DGB/2019/07) du 26 mars 2019	Non	Oui Consultation du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit si le Directeur général le juge approprié, conformément au paragraphe 8 de la Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 8 de la Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne	Non	Oui Consultation si jugée appropriée, conformément au paragraphe 8 de la Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne	Non	Non
	<b>OMT</b>	- <sup>g</sup>	-	-	-	-	-	-	-
	<b>UPU</b>	- <sup>h</sup>	-	-	-	-	-	-	-

	Entité	Nomination			Destitution ou renvoi			Durée du mandat	Restrictions au renforcement ultérieur
		Nommé par le chef de secrétariat de l'entité	Nommé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Nommé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé par le chef de secrétariat de l'entité	Destitué ou renvoyé après consultation de l'organe délibérant ou avec son assentiment	Destitué ou renvoyé après consultation du comité d'audit ou de contrôle ou avec son assentiment	La durée du mandat est limitée	Restrictions au renforcement ultérieur dans d'autres fonctions dans la même entité
	<b>OMS</b>	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 18 de la Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, mars 2019	Oui Consultation et assentiment conformément au paragraphe 18 de la Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, mars 2019	Non	Oui Par le Directeur général	Oui Consultation et assentiment conformément au paragraphe 18 de la Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, mars 2019	Non	Non	Non
	<b>OMPI</b>	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 51 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, annexe I du Règlement financier et règles de gestion financière de l'OMPI, 2 octobre 2018	Oui Aval du Comité de coordination, conformément au paragraphe 52 de la Charte	Oui Aval de l'Organe consultatif indépendant de surveillance, conformément au paragraphe 52 de la Charte	Oui Par le Directeur général, conformément au paragraphe 53 de la Charte	Oui Aval du Comité de coordination, conformément au paragraphe 53 de la Charte	Oui Aval de l'Organe consultatif indépendant de surveillance, conformément au paragraphe 53 de la Charte	Oui Période de 6 ans, mandat non renouvelable, conformément au paragraphe 52 de la Charte	Oui Conformément au paragraphe 52 de la Charte
	<b>OMM</b>	Oui Par le Secrétaire général, conformément au paragraphe 13.9 du Règlement financier de l'OMM, 1 <sup>er</sup> janvier 2016	Oui Consultation et assentiment du Président de l'OMM agissant au nom du Conseil exécutif, conformément au paragraphe 13.9 du Règlement financier de l'OMM	Non	Oui Par le Secrétaire général, conformément au paragraphe 13.9 du Règlement financier de l'OMM	Oui Consultation et assentiment du Président de l'OMM agissant au nom du Conseil exécutif, conformément au paragraphe 13.9 du Règlement financier de l'OMM	Non	Non	Non

*Note* : La structure du Bureau du contrôle interne varie selon les entités. Ce Bureau peut inclure l'audit, les enquêtes et l'évaluation, ou seulement l'audit et les enquêtes.

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

<sup>b</sup> La Charte de l'audit interne et des investigations de l'UNOPS (directive d'opération Rev.OD.ED.2018.02) du 15 mars 2018 ne contient aucune disposition concernant la nomination, le renvoi, la durée du mandat ou la possibilité d'une nomination ultérieure du Directeur de l'UNOPS.

<sup>c</sup> Pour les enquêtes, ONU-Femmes utilise les services du BSCI.

<sup>d</sup> Le dernier avis de vacance concernant le poste de Directeur du Bureau des services de contrôle interne de l'AIEA, datant de 2018, a indiqué ce qui suit : « Le présent engagement ne peut être prolongé au-delà de la période de service maximale. Le titulaire du poste ne pourra pas se porter candidat à un autre poste à l'AIEA. ».



<sup>e</sup> L'information concerne le chef du Bureau de l'évaluation et de l'audit interne de l'OACI, qui n'a pas de mandat d'enquête.

<sup>f</sup> La Charte de l'audit interne de l'UIT (ordre de service (13/09) du 27 juin 2013) ne contient aucune disposition concernant la nomination, le renvoi, la durée du mandat ou la possibilité d'engagement ultérieur du chef du Groupe de l'audit interne de l'UIT.

<sup>g</sup> L'OMT n'a pas de bureau de contrôle interne.

<sup>h</sup> L'UPU n'a pas de bureau de contrôle interne.

## Indépendance du chef du bureau de contrôle interne

	Entité	Présente un rapport d'activité annuel à l'organe délibérant	A accès sans restriction à l'organe délibérant	Déclaration d'indépendance insérée dans le rapport d'activité annuel	Présente un rapport d'activité annuel au comité d'audit ou de contrôle	A accès sans restriction au comité d'audit ou de contrôle	Est habilité à ouvrir une enquête sans l'assentiment préalable du chef de secrétariat
<b>Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux<sup>a</sup></b>	<b>ONU</b>	Oui Comme indiqué au paragraphe 5 e) ii) de la résolution 48/218B de l'Assemblée générale	Oui	Oui Par. 16 du rapport sur les activités du Bureau des services de contrôle interne pour la période allant du 1 <sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019	Non	Oui	Oui
	<b>CNUCED</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>PNUE</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONU-Habitat</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUDC</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
<b>Fonds et programmes</b>	<b>PNUD</b>	Oui Comme indiqué au paragraphe 38 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 48 de la Charte	Oui Par. 4 du rapport annuel du Bureau de l'audit et des enquêtes sur les activités d'audit interne et d'enquête en 2018	Oui Comme indiqué au paragraphe 38 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 48 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 19 de la Charte
	<b>FNUAP</b>	Oui Comme indiqué au paragraphe 65 de la Charte et au paragraphe 25 b) de la politique en matière de contrôle	Oui Comme indiqué au paragraphe 65 de la Charte et au paragraphe 24 b) de la politique en matière de contrôle	Oui Par. 7 du rapport du Bureau des services d'audit et d'investigation sur les activités d'audit interne et d'investigation du FNUAP en 2018	Oui Pour examen, comme indiqué au paragraphe 65 de la Charte et au paragraphe 16 du mandat du Comité consultatif pour les questions de contrôle, 26 janvier 2018	Oui Comme indiqué au paragraphe 49 de la Charte et au paragraphe 24 b) de la politique en matière de contrôle	Oui Comme indiqué au paragraphe 22 de la Charte
	<b>HCR</b>	Oui Conformément aux décisions du Comité exécutif A/AC.96/113, par. 25 1) f) vi) et A/AC.96/1021, par. 24 e) et comme indiqué au paragraphe 55 f) iii) de la politique en matière de contrôle indépendant	Non	Non	Non En pratique, le Comité indépendant pour les questions d'audit et de contrôle est informé trois fois par an sur les activités de contrôle	Non	Oui Conformément aux paragraphes 7 et 48 de l'instruction administrative sur la conduite des enquêtes au HCR, datée du 9 décembre 2019
	<b>UNICEF</b>	Oui Comme indiqué au paragraphe 8 d) de la Charte	Non	Oui Par. 21 du rapport annuel pour 2018 du Bureau de l'audit interne et des investigations au Conseil d'administration	Non	Oui Conformément au paragraphe 9 l) de la Charte	Oui Comme indiqué aux paragraphes 4 et 10 de la Charte

	Entité	Présente un rapport d'activité annuel à l'organe délibérant	A accès sans restriction à l'organe délibérant	Déclaration d'indépendance insérée dans le rapport d'activité annuel	Présente un rapport d'activité annuel au comité d'audit ou de contrôle	A accès sans restriction au comité d'audit ou de contrôle	Est habilité à ouvrir une enquête sans l'assentiment préalable du chef de secrétariat
	<b>UNOPS</b>	Oui Comme indiqué au paragraphe 3.3 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 3.2 de la Charte	Oui Par. 14 du rapport annuel du Groupe de l'audit interne et des investigations sur les activités d'audit interne et d'investigation menées en 2018	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 3.2 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 2.1 de la Charte
	<b>UNRWA</b>	Oui Comme indiqué au paragraphe 18 de la Charte	Non	Oui Par. 6 du rapport annuel pour 2018 du Département des services de contrôle interne	Oui Comme indiqué au paragraphe 18 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 20 c) de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 20 d) de la Charte
	<b>ONU-Femmes</b>	Oui <sup>b</sup> Conformément à la décision UNW/2015/4 du Conseil d'administration	Oui Comme indiqué au paragraphe 30 de la Charte	Oui Par. 20 du rapport sur les activités d'audit interne et d'investigation menées entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2018	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 30 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 24 de la Charte
	<b>PAM</b>	Oui Comme indiqué au paragraphe 52 de la Charte révisée	Oui Comme indiqué au paragraphe 34 de la Charte révisée	Oui Par. 10 du rapport annuel de l'Inspecteur général pour 2018	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 34 de la Charte révisée	Oui Comme indiqué aux paragraphes 7 j) et 42 de la Charte révisée
<b>Autres organes et entités des Nations Unies</b>	<b>CCI</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUSIDA</b>	Oui Rapports annuels présentés par le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS au Conseil de coordination du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida dans l'annexe aux rapports financiers d'ONUSIDA	Non	Non	-	-	Oui En application des paragraphes 8 et 9 de la Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	<b>FAO</b>	Oui Comme indiqué au paragraphe 27 de la Charte	Non	Oui Sect. III du rapport annuel de l'Inspecteur général pour 2018	Non Toutefois, le Bureau du contrôle interne établit un rapport périodique qu'il adresse au Directeur général et au Comité consultatif sur les résultats de ses travaux, comme indiqué au paragraphe 20 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 11 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 3 de la Charte
	<b>AIEA</b>	Oui Comme le veut l'usage depuis 2019 ; non précisé dans la Charte	Non	Oui	-	-	Oui Comme indiqué au paragraphe 8 de la Charte

	Entité	Présente un rapport d'activité annuel à l'organe délibérant	A accès sans restriction à l'organe délibérant	Déclaration d'indépendance insérée dans le rapport d'activité annuel	Présente un rapport d'activité annuel au comité d'audit ou de contrôle	A accès sans restriction au comité d'audit ou de contrôle	Est habilité à ouvrir une enquête sans l'assentiment préalable du chef de secrétariat
	<b>OACI</b>	Oui <sup>c</sup> Au Secrétaire général, qui le transmet au Conseil avec ses observations Comme indiqué au paragraphe 18 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 33 de la Charte	Oui Sect. 8 du rapport d'activité du Bureau de l'évaluation et de l'audit interne pour 2018	-	-	Oui Comme indiqué aux paragraphes 5 et 9 de la Charte
	<b>BIT</b>	Oui Un rapport annuel et transmis par le Directeur général au Conseil d'administration, comme indiqué au paragraphe 15 b) de la Charte	Non	Oui Par. 6 du rapport du Vérificateur interne principal des comptes pour 2018	Oui Un rapport annuel est soumis au Directeur général, avec mise en copie du Comité consultatif indépendant pour les questions de contrôle, comme indiqué au paragraphe 15 b) de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 15 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 4 de la Charte
	<b>OMI</b>	Non Un rapport annuel récapitulatif est publié sur le site Web	Non	Non	-	-	Oui Comme indiqué au paragraphe 5.1 de l'appendice F du Règlement du personnel
	<b>UIT</b>	Oui Comme indiqué au paragraphe 19 de la Charte	Non	Non	Oui Comme indiqué au paragraphe 19 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 20 de la Charte	Non
	<b>UNESCO</b>	Oui Conformément à une demande formulée de longue date par le Conseil exécutif et compte tenu de 160EX/décision 6.5 et de 164EX/décision 6.10	Non	Oui Par. 7 du rapport annuel du Service de contrôle interne pour 2018	Oui Un rapport annuel est soumis du Directeur général et communiqué au Comité consultatif pour les questions de contrôle, comme indiqué au paragraphe 4.4 b) du Manuel administratif, disposition 1.6	Oui Comme indiqué au paragraphe 4.2 b) du Manuel administratif, disposition 1.6	Oui Conformément au paragraphe 16 de la circulaire administrative AC/HR/71 du 19 février 2019
	<b>ONUDI</b>	Oui Conformément à la décision du Conseil IDB.44/Dec.3 et au paragraphe 29 de la Charte	Non	Oui Par. 9 du rapport du Directeur du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne pour 2018	Oui Un rapport d'activité annuel est soumis au Directeur général et communiqué au Conseil, au Comité consultatif pour les questions d'audit et à l'auditeur externe, comme indiqué au paragraphe 28 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 20 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 38 des directives en matière d'enquêtes des Services de contrôle interne, 16 janvier 2012
	<b>OMT</b>	-	-	-	-	-	-

	Entité	Présente un rapport d'activité annuel à l'organe délibérant	A accès sans restriction à l'organe délibérant	Déclaration d'indépendance insérée dans le rapport d'activité annuel	Présente un rapport d'activité annuel au comité d'audit ou de contrôle	A accès sans restriction au comité d'audit ou de contrôle	Est habilité à ouvrir une enquête sans l'assentiment préalable du chef de secrétariat
	<b>UPU</b>	Oui Le prestataire privé de services de contrôle présente le rapport d'activité annuel au Conseil d'administration avec les observations du Directeur général, comme indiqué dans la section G, par. 5 de la Charte	Non	Oui Sect. VII, par. 2 du rapport d'activité sur les questions d'audit interne pour 2018	-	-	Non Comme indiqué dans la section I, par. 1 de la Charte
	<b>OMS</b>	Oui Le rapport récapitulatif annuel est présenté à l'Assemblée mondiale de la Santé avec les observations jugées nécessaires, comme indiqué au paragraphe 28 de la Charte	Oui Comme indiqué aux paragraphes 8 et 9 de la Charte	Non	Oui Le rapport récapitulatif annuel est soumis au Directeur général et communiqué à un auditeur externe et au Comité consultatif indépendant d'experts des questions de contrôle, comme indiqué au paragraphe 28 de la Charte	Non Non précisé	Oui Comme indiqué au paragraphe 17 de la Charte.
	<b>OMPI</b>	Oui Le Directeur de la Division de la supervision interne présente chaque année, un rapport récapitulatif à l'Assemblée générale de l'OMPI, par l'intermédiaire du Comité du programme et budget, comme indiqué au paragraphe 47 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 14 de la Charte	Oui Par. 87 du rapport annuel du Directeur de la Division de la supervision interne pour la période allant du 1 <sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2019	Oui Le Directeur général et l'Organe consultatif indépendant de surveillance reçoivent un exemplaire du projet de rapport pour observations, comme indiqué au paragraphe 47 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 14 de la Charte	Oui Comme indiqué au paragraphe 10 de la Charte
	<b>OMM</b>	Oui Rapports périodiques soumis au Secrétaire général et au Comité consultatif, comme indiqué au paragraphe 7 de la section de la Charte consacrée à l'« établissement de rapports »	Non	Oui Par. 9 du rapport annuel sur la gestion du Bureau du contrôle interne pour 2018	Oui Rapports périodiques soumis au Secrétaire général et au Comité consultatif, comme indiqué au paragraphe 5 de la section de la Charte consacrée à l'« établissement de rapports »	Oui Comme indiqué dans la Charte à la quatrième puce de la section consacrée à l'« habilitation »	Oui Comme indiqué dans la Charte à la septième puce de la section consacrée à la « responsabilité »

*Note* : La structure du Bureau du contrôle interne varie selon les entités. Ce Bureau peut inclure l'audit, les enquêtes et l'évaluation, ou seulement l'audit et les enquêtes.

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

<sup>b</sup> Bien qu'ONU-Femmes utilise les services du BSCI pour les enquêtes, il est rendu compte des activités annuelles menées dans le domaine des enquêtes dans le rapport annuel du Service de l'audit interne des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes.

<sup>c</sup> L'information concerne le chef du Bureau de l'évaluation et de l'audit interne de l'OACI, qui n'a pas de mandat d'enquête.

### Traitement des signalements de manquements présumés

	Entité	Plusieurs dispositifs de signalement des manquements présumés	Tous les signalements sont transmis à un dispositif central d'enregistrement des allégations	Évaluation préliminaire centralisée des signalements	Prise de décision centralisée quant à l'opportunité de conduire une enquête
<b>Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux<sup>a</sup></b>	<b>ONU</b>	Oui Conformément à la section 3 de ST/SGB/2017/2/Rev.1	Oui Le BSCI, conformément à la section 4, par. 4.3 de ST/IA/2017/1	Non Conformément à la section 5 de ST/AI/2017/1 Toutefois, le BSCI procède à un examen préliminaire de tous les signalements de manquements présumés compte tenu du paragraphe 5.1 de ST/AI/2017/1	Non Conformément aux section 5 et 6 de ST/AI/2017/1
	<b>CNUCED</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>PNUE</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONU-Habitat</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUDC</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
<b>Fonds et programmes</b>	<b>PNUD</b>	Oui Conformément aux paragraphes 20 à 25 des Directives en matière d'investigations du PNUD, 30 novembre 2018 (mises à jour en août 2019)	Oui Bureau de l'audit et des investigations, conformément au paragraphe 20 des Directives en matière d'investigations du PNUD	Oui Bureau de l'audit et des investigations, conformément au paragraphe 35 des Directives en matière d'investigations	Oui Bureau de l'audit et des investigations, conformément au paragraphe 35 des Directives en matière d'investigations
	<b>FNUAP</b>	Oui Conformément aux paragraphes 47 à 49 de la politique de lutte contre les pratiques frauduleuses et autres pratiques interdites, octobre 2018	Oui Bureau des services d'audit et d'investigation, conformément au paragraphe 48 de la politique en matière de contrôle	Oui Conformément au paragraphe 22 de la Charte et au paragraphe 9.2 b) et c) du cadre de discipline du FNUAP, octobre 2018	Oui Bureau des services d'audit et d'investigation, conformément au paragraphe 9.2 b) et c) du cadre de discipline du FNUAP
	<b>HCR</b>	Oui Conformément aux paragraphes 13 et 20 de l'instruction administrative sur la conduite d'enquêtes au HCR, 9 décembre 2019	Oui Le Bureau de l'Inspecteur général, conformément aux paragraphes 13 et 32 de l'instruction administrative sur la conduite d'enquêtes au HCR, 9 décembre 2019	Oui Le Bureau de l'Inspecteur général, conformément aux paragraphes 46 et 47 de l'instruction administrative sur la conduite d'enquêtes au HCR, 9 décembre 2019	Oui Conformément au paragraphe 48 de l'instruction administrative sur la conduite d'enquêtes au HCR, 9 décembre 2019

	<i>Entité</i>	<i>Plusieurs dispositifs de signalement des manquements présumés</i>	<i>Tous les signalements sont transmis à un dispositif central d'enregistrement des allégations</i>	<i>Évaluation préliminaire centralisée des signalements</i>	<i>Prise de décision centralisée quant à l'opportunité de conduire une enquête</i>
	<b>UNICEF</b>	Oui Conformément aux paragraphes 5.10 et 5.11 de la directive sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité, 9 mars 2020, et aux paragraphes 3.1 à 3.3 de la politique d'interdiction et de répression de la fraude et de la corruption, CF/EXD/2013-008, 29 août 2013	Oui Bureau de l'audit interne et des investigations, conformément au paragraphe 9 i) de la Charte, au paragraphe 5.1 de la directive sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité, et au paragraphe 3.1 de la politique d'interdiction et de répression de la fraude et de la corruption	Oui Bureau de l'audit interne et des investigations, conformément au paragraphe 5.13 de la directive sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité, et au paragraphe 3.7 de la politique d'interdiction et de répression de la fraude et de la corruption	Oui Bureau de l'audit interne et des investigations, conformément au paragraphe 10 de la Charte, aux paragraphes 5.15 et 5.16 de la directive sur l'interdiction de la discrimination, du harcèlement, y compris du harcèlement sexuel, et de l'abus d'autorité, et aux paragraphes 3.7 et 3.8 de la politique d'interdiction et de répression de la fraude et de la corruption
	<b>UNOPS</b>	Oui	Non	Non	Non Conformément à la section 3 de l'instruction opérationnelle Réf. OI.AIG.2018.01 : Investigations et mesures se rapportant à des allégations de manquement portées contre le personnel de l'UNOPS, 15 mars 2018
	<b>UNRWA</b>	Oui	Oui Département des services de contrôle interne, conformément aux paragraphes 14 et 15 de la circulaire n° 5/2007 sur les allégations de représailles contre les personnes qui signalent des manquements et coopèrent à des audits ou à des enquêtes et sur les procédures de plainte et la protection de ces personnes, décembre 2007	Non Comités de réception des allégations, conformément au paragraphe 10 de la politique en matière d'enquêtes de l'UNRWA	Non Conformément au paragraphe 7 de la politique en matière d'enquêtes de l'UNRWA
	<b>ONU-Femmes</b>	Oui	Oui BSCI, conformément au paragraphe 25 du cadre d'ONU-Femmes applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies, 1 <sup>er</sup> janvier 2018, et au paragraphe 5.13 de la politique d'ONU-Femmes contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus d'autorité, 31 août 2019	Oui BSCI, conformément au paragraphe 29 du cadre d'ONU-Femmes applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies	Oui BSCI, conformément au paragraphe 29 du cadre d'ONU-Femmes applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies, 1 <sup>er</sup> janvier 2018, et au paragraphe 5.13 de la politique d'ONU-Femmes contre le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, la discrimination et l'abus d'autorité, 31 août 2019

	Entité	Plusieurs dispositifs de signalement des manquements présumés	Tous les signalements sont transmis à un dispositif central d'enregistrement des allégations	Évaluation préliminaire centralisée des signalements	Prise de décision centralisée quant à l'opportunité de conduire une enquête
	<b>PAM</b>	Oui Conformément aux paragraphes 23 et 24 des directives du PAM en matière d'enquêtes, novembre 2016	Oui Bureau des inspections et investigations, conformément au paragraphe 30 des directives en matière d'enquêtes du Bureau des inspections et investigations du PAM	Oui Bureau des inspections et investigations, conformément aux paragraphes 26 et 27 de la Charte révisée du Bureau de l'Inspecteur général et au paragraphe 31 des directives en matière d'enquêtes du Bureau des inspections et investigations du PAM	Oui Bureau des inspections et investigations, conformément au paragraphe 33 des directives en matière d'enquêtes du Bureau des inspections et investigations du PAM
<b>Autres organes ou entités des Nations Unies</b>	<b>CCI</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUSIDA</b>	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	<b>FAO</b>	Oui Paragraphe 17 de la politique de lutte contre la fraude et la corruption, 12 mars 2015, et paragraphe 16 de la circulaire administrative n° 2017/03, Directives révisées concernant les enquêtes administratives internes menées par le Bureau de l'Inspecteur général, 15 février 2017	Oui Bureau de l'Inspecteur général, conformément au paragraphe 17 de la circulaire administrative n° 2017/03, Directives révisées concernant les enquêtes administratives internes menées par le Bureau de l'Inspecteur général	Oui Bureau de l'Inspecteur général, conformément au paragraphe 28 de la politique de lutte contre la fraude et la corruption, 12 mars 2015, et au paragraphe 21 de la circulaire administrative n° 2017/03, Directives révisées concernant les enquêtes administratives internes menées par le Bureau de l'Inspecteur général, 15 février 2017	Oui Bureau de l'Inspecteur général, conformément au paragraphe 28 de la politique de lutte contre la fraude et la corruption, 12 mars 2015, et au paragraphe 28 de la circulaire administrative n° 2017/03, Directives révisées concernant les enquêtes administratives internes menées par le Bureau de l'Inspecteur général, 15 février 2017
	<b>AIEA</b>	Oui Conformément aux paragraphes 11 à 13 de la politique de protection des lanceurs d'alerte, avril 2016, et aux procédures à suivre en cas de signalement d'un manquement, 11 novembre 2019	Oui Bureau des services de contrôle interne de l'AIEA	Oui Bureau des services de contrôle interne de l'AIEA, conformément au paragraphe 12 des procédures du Bureau des services de contrôle interne de l'AIEA applicables aux enquêtes dont des fonctionnaires font l'objet, 2 juin 2011	Oui Bureau des services de contrôle interne de l'AIEA, conformément au paragraphe 15 des procédures du Bureau des services de contrôle interne de l'AIEA applicables aux enquêtes dont des fonctionnaires font l'objet, 2 juin 2011
	<b>OACI</b>	Oui Conformément au paragraphe 46 du cadre de déontologie, annexe I du Code du personnel de l'OACI, 17 juin 2020	Oui Organe d'enquête (BSCI), conformément au paragraphe 46 du cadre de déontologie, annexe I du Code du personnel de l'OACI	Oui Organe d'enquête (BSCI), conformément au paragraphe 50 du cadre de déontologie, annexe I du Code du personnel de l'OACI	Oui Organe d'enquête (BSCI), conformément au paragraphe 51 du cadre de déontologie, annexe I du Code du personnel de l'OACI
	<b>BIT</b>	Oui Conformément à la section 5.2 de la consigne permanente relative aux enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle, juillet 2018	Non En raison de la répartition des responsabilités en matière d'enquêtes entre le Bureau de l'audit interne et du contrôle, la gestion des ressources humaines, le Trésorier et le Comité pour une gestion responsable	Non En raison de la répartition des responsabilités en matière d'enquêtes entre le Bureau de l'audit interne et du contrôle, la gestion des ressources humaines, le Trésorier et le Comité pour une gestion responsable	Non En raison de la répartition des responsabilités en matière d'enquêtes entre le Bureau de l'audit interne et du contrôle, la gestion des ressources humaines, le Trésorier et le Comité pour une gestion responsable



	Entité	Plusieurs dispositifs de signalement des manquements présumés	Tous les signalements sont transmis à un dispositif central d'enregistrement des allégations	Évaluation préliminaire centralisée des signalements	Prise de décision centralisée quant à l'opportunité de conduire une enquête
	<b>OMI</b>	Oui	Non En raison de la répartition des responsabilités en matière d'enquêtes entre les Services de contrôle interne et la gestion des ressources humaines	Non En raison de la répartition des responsabilités en matière d'enquêtes entre les Services de contrôle interne et la gestion des ressources humaines	Non En raison de la répartition des responsabilités en matière d'enquêtes entre les Services de contrôle interne et la gestion des ressources humaines
	<b>UIT</b>	Oui	Non En raison de la répartition des responsabilités en matière de réception et d'évaluation préliminaire des allégations entre le déontologue et le Secrétaire général de l'UIT	Non En raison de la répartition des responsabilités en matière d'évaluation préliminaire des allégations entre le déontologue et le Secrétaire général de l'UIT	Oui Exclusivement par le Secrétaire général de l'UIT
	<b>UNESCO</b>	Oui	Oui Le Service de contrôle interne, conformément au paragraphe 13 de la circulaire administrative AC/HR/71 de l'UNESCO, 19 juin 2019 ; à la section 2.1.1 des directives en matière d'enquêtes du Service de contrôle interne, juin 2019 ; au paragraphe 14 de AC/HR/70, 19 juin 2019, et à la section 11.3, par. 2, des Enquêtes et instances disciplinaires à l'annexe I du Manuel des ressources humaines, 19 juin 2019	Oui Le Service de contrôle interne, conformément aux paragraphes 6 a) et 15 de la circulaire administrative AC/HR/71 de l'UNESCO ; à la section 2.1.2 des directives en matière d'enquêtes du Service de contrôle interne, et par. 36 de AC/HR/70	Oui Le Service de contrôle interne, conformément aux paragraphes 16 et 17 de la circulaire administrative AC/HR/71 de l'UNESCO ; à la section 2.1.2 des directives en matière d'enquêtes du Service de contrôle interne, et par. 38 de AC/HR/70
	<b>ONUDI</b>	Oui Conformément au paragraphe 31 des directives en matière d'enquêtes des Services de contrôle interne, 16 janvier 2012	Oui Les Services de contrôle interne, conformément au paragraphe 34 des directives en matière d'enquêtes des Services de contrôle interne	Oui Les Services de contrôle interne, conformément aux paragraphes 35 et 36 des directives en matière d'enquêtes des Services de contrôle interne	Oui Directeur du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne, conformément au paragraphe 38 des directives en matière d'enquêtes des Services de contrôle interne
	<b>OMT</b>	Oui Conformément au paragraphe 6.1 de la circulaire NS/768 relative à la protection contre les représailles des personnes qui signalent des manquements ou coopèrent à des activités d'établissement des faits dûment autorisées, 14 juin 2013	Non	Non	Oui Exclusivement par le Secrétaire général de l'OMT Information fournie par l'entité
	<b>UPU</b>	Oui	Non Comme indiqué aux paragraphes 6.12 et 6.13 de l'instruction administrative 34/REV1, 15 novembre 2017, et aux paragraphes 10 et 13 de l'instruction administrative 35/REV1, 15 novembre 2017	Non Comme indiqué au paragraphe 6.16 de l'instruction administrative 34/REV1	Oui Directeur général de l'UPU, en vertu de la section I de la Charte de l'audit interne de l'UPU

	<i>Entité</i>	<i>Plusieurs dispositifs de signalement des manquements présumés</i>	<i>Tous les signalements sont transmis à un dispositif central d'enregistrement des allégations</i>	<i>Évaluation préliminaire centralisée des signalements</i>	<i>Prise de décision centralisée quant à l'opportunité de conduire une enquête</i>
	<b>OMS</b>	Oui Conformément aux paragraphes 121 à 127 du Code de déontologie et de conduite professionnelle, avril 2017  Par. 16 des Principes généraux et procédures de l'OMS en matière de prévention et d'élimination de l'exploitation et des atteintes sexuelles, mars 2017  Par. 35 et 36 des Principes généraux et procédures de l'OMS en matière de dénonciation d'abus et de protection contre les représailles, 2015	Non	Non	Non
	<b>OMPI</b>	Oui Conformément aux paragraphes 10, 13 et 14 de la politique en matière d'enquêtes, 28 février 2017	Non	Non	Non
	<b>OMM</b>	Oui Conformément au chapitre 11, par. 11.C.6.2 du cadre de déontologie de l'OMM, juillet 2013	Non	Non	Non

*Note* : Ces informations sont basées sur les cadres juridiques, les politiques et les procédures des diverses entités.

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

## Annexe VIII

## Délais d'enquête et nombre de dossiers par enquêteur

	Entité	Délai de confirmation de la réception	Délai impératif d'achèvement	Délais sélectifs d'ouverture d'une enquête exhaustive	Durée moyenne d'une enquête	Dossiers par enquêteur en 2018
<b>Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux<sup>d</sup></b>	<b>ONU</b>	Non	Non	Oui  Concernant l'exploitation et les atteintes sexuelles : six mois  Concernant les conduites interdites (y compris le harcèlement sexuel) : trois mois  Concernant les représailles : 120 jours  Concernant les formations d'enquête : trois mois pour fournir leur rapport d'enquête à compter de la date d'enregistrement de la plainte, conformément à ST/SGB/2008/5 (note : aucun délai n'est prévu dans ST/AI/2019/8)	11 mois (entre la date de réception et l'établissement d'un rapport)	5
	<b>CNUCED</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>PNUE</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONU-Habitat</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUDC</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
<b>Fonds et programmes</b>	<b>PNUD</b>	Oui  Le délai sélectif de confirmation de la réception des allégations est de 48 heures	Non  Sauf pour les enquêtes sur les cas de représailles, qui doivent être achevées dans un délai de 120 jours	Oui  Conformément au paragraphe 85 du cadre juridique du PNUD, l'enquête devrait normalement être achevée dans un délai maximal de 270 jours ouvrables  Conformément aux indicateurs fondamentaux de performance internes du Bureau de l'audit et des investigations, les enquêtes devraient être achevées dans un délai de neuf mois, si possible. Les enquêtes sur les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou de harcèlement sexuel devraient l'être dans un délai de six mois.	10 mois (moyenne des dossiers traités entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2013 et le 29 novembre 2018)	15
	<b>FNUAP</b>	Oui  Délai sélectif de 48 heures	Non	Oui  Six mois	Six mois pour les dossiers bouclés en 2018	23
	<b>HCR</b>	Oui  Cinq jours	Non	Oui  Six mois	6,5 mois en 2019	Entre 12 et 14
	<b>UNICEF</b>	Oui  48 heures	Non	Oui  Neuf mois	180 jours	20

	<i>Entité</i>	<i>Délai de confirmation de la réception</i>	<i>Délai impératif d'achèvement</i>	<i>Délais sélectifs d'ouverture d'une enquête exhaustive</i>	<i>Durée moyenne d'une enquête</i>	<i>Dossiers par enquêteur en 2018</i>
	<b>UNOPS</b>	Oui Une semaine, sauf pour les plaintes anonymes	Oui Les enquêtes sur les cas de représailles doivent être achevées dans les 120 jours qui suivent la date de renvoi, conformément à l'OI.Ethics. 2018.01	Oui Conformément à la consigne permanente n° 15, les enquêtes sur les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles doivent être achevées dans un délai de six mois. Toutes les autres enquêtes doivent l'être dans un délai d'un an	4,8 mois en 2017	8
	<b>UNRWA</b>	Non	Oui Uniquement pour les cas de représailles, qui doivent être traités dans un délai de 45 jours après que le bureau de la déontologie a déterminé qu'il s'agit bien d'un cas de représailles	Non	Pour les dossiers traités par le Département des services de contrôle interne, 6 mois Pour les dossiers décentralisés (non traités par le Département des services de contrôle interne), 12 mois	4 (Département des services de contrôle interne)
	<b>ONU-Femmes</b>	Utilise les services du BSCI	Utilise les services du BSCI	Utilise les services du BSCI	Utilise les services du BSCI	Utilise les services du BSCI
	<b>PAM</b>	Oui Dans un délai d'une semaine à compter du jour de réception de la plainte	Non	Oui Dans un délai de six mois à compter de l'ouverture de l'enquête	Six à huit mois	Entre 9 et 12
<b>Autres organes et entités des Nations Unies</b>	<b>CCI</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUSIDA</b>	Utilise les services du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Utilise les services du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Utilise les services du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Utilise les services du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Utilise les services du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	<b>FAO</b>	Oui Le délai dépend de la politique applicable à la conduite répréhensible alléguée	Non	Oui 120 jours ouvrables, sauf en cas de délai plus court prévu dans la politique applicable à la conduite répréhensible alléguée Le délai peut être prolongé pour un motif légitime Les enquêtes sur les cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'abus d'autorité doivent être achevées dans un délai de 30 jours ouvrables Le délai peut être prolongé pour un motif légitime	160 jours civils à compter de la réception de la plainte	24
	<b>AIEA</b>	Non	Non	Oui En ce qui concerne les cas de représailles, la politique de l'AIEA en matière de dénonciation d'abus postule que le Directeur du BSCI « entreprend d'achever l'enquête et de soumettre un rapport dans un délai de 120 jours ouvrables »	Aucune information fournie	Entre 4 et 8

	<i>Entité</i>	<i>Délai de confirmation de la réception</i>	<i>Délai impératif d'achèvement</i>	<i>Délais sélectifs d'ouverture d'une enquête exhaustive</i>	<i>Durée moyenne d'une enquête</i>	<i>Dossiers par enquêteur en 2018</i>
	<b>OACI</b> (jusqu'en juin 2020)	Oui  Confirmation rapide de la réception de toutes les allégations, conformément à l'instruction à l'intention du personnel PI/1/6	Non	Oui  16 jours civils à compter de la réception du mandat, conformément au paragraphe 1.15 de la PI/1/6  30 jours civils à compter de l'ouverture de l'enquête sur des cas de représailles, conformément au paragraphe 2.7 de la PI/1/6	Aucune information fournie	-
	<b>BIT</b>	Non	Non  Sauf pour les enquêtes sur des cas de représailles, pour lesquelles le délai est de 120 jours	Non	Aucune information fournie	80
	<b>OMI</b>	Non	Oui  90 jours pour les enquêtes sur des cas de représailles et trois mois pour les enquêtes sur des cas de harcèlement	Oui  Trois mois	Entre trois et six mois	Quelques cas par an seulement
	<b>UIT</b>	Oui  45 jours pour les plaintes pour représailles, conformément au paragraphe 4.3 de l'ordre de service S.O. 11/04	Non	Délai à déterminer par la Commission d'enquête en ce qui concerne les enquêtes sur des cas de harcèlement et d'abus d'autorité, conformément au paragraphe 21 du S.O. 05/05  120 jours pour les enquêtes sur des cas de représailles, conformément au paragraphe 4.5 du S.O. 11/04	Entre deux et quatre mois	Très faible nombre, parfois aucun dans l'année
	<b>UNESCO</b>	Oui  10 jours ouvrables, conformément à la section 2.1.1 des directives en matière d'enquêtes de l'UNESCO, juin 2019	Non	Oui  Des efforts raisonnables sont déployés pour achever une enquête en quatre mois au siège et en six mois dans les bureaux extérieurs, conformément au chapitre 11, section 11.3, paragraphe 7 des Enquêtes et instances disciplinaires, 19 juin 2019	Entre quatre et six mois	29
	<b>ONUDI</b>	Non	Non	Oui  Six mois, conformément au paragraphe 29 des directives en matière d'enquêtes des Services de contrôle interne, 16 janvier 2012  Pour les cas de représailles, 85 jours ouvrables, à moins que les circonstances entourant l'enquête n'obligent à en décider autrement	Entre 6 et 9 mois, parfois 12 mois	20
	<b>OMT</b>	Non	Non	Non	Aucune information fournie	Aucune information fournie

	<i>Entité</i>	<i>Délai de confirmation de la réception</i>	<i>Délai impératif d'achèvement</i>	<i>Délais sélectifs d'ouverture d'une enquête exhaustive</i>	<i>Durée moyenne d'une enquête</i>	<i>Dossiers par enquêteur en 2018</i>
	<b>UPU</b>	Non	Non	Oui  Trois mois pour les affaires de discrimination, d'abus d'autorité et de harcèlement, conformément au paragraphe 6.20 de l'AI n° 34/Rev1, 15 novembre 2017  Pour les affaires de représailles, délai de 90 jours ou, dans des cas exceptionnels, de 120 jours, conformément au paragraphe 17 de l'AI n° 35/Rev1, 15 novembre 2017	Aucune information fournie	Aucune information fournie
	<b>OMS</b>	Oui  Dans les 10 jours suivant la réception de la plainte formelle	Non	Oui  120 jours pour les affaires de représailles, conformément au paragraphe 47 des Principes généraux et procédures de l'OMS en matière de dénonciation d'abus et de protection contre les représailles, 2015  Neuf mois	Aucune information fournie	35
	<b>OMPI</b>	Oui  Dans les cinq jours ouvrables suivant la réception, sauf pour les plaintes anonymes, conformément au paragraphe 16 de la politique en matière d'enquêtes de la Division de la supervision interne et au paragraphe 60 du Manuel d'enquête de la Division	Non	Oui  Six mois, à moins que les circonstances ne justifient un délai plus long, conformément au paragraphe 36 de la politique en matière d'enquêtes de la Division de la supervision interne	192 jours ouvrables (environ 8,9 mois en 2017)	5 dossiers en 2018
	<b>OMM</b>	Non	Non	Non	Huit semaines	Aucune information fournie

*Note* : Informations fournies par les entités.

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

## Annexe IX

## Traitement des allégations de manquements visant le chef de secrétariat

	Entité	Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef de secrétariat	Autres politiques et procédures à prendre en considération	Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés	Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations visant le chef de secrétariat	Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête	Partie ou entité qui conduit l'enquête	Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement	Dispositions applicables aux mesures que l'organe délibérant peut être amené à prendre une fois que le rapport d'enquête lui a été soumis
Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux <sup>a</sup>	ONU	Non	Charte des Nations Unies  Sect. 20, art. 5 de la Convention sur les privilèges et immunités des Nations Unies	-	-	-	-	-	-
	CNUCED	Oui  Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies  ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non  Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
	PNUE	Oui  Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies  ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non  Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
	ONU-Habitat	Oui  Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies  ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non  Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

	<i>Entité</i>	<i>Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Autres politiques et procédures à prendre en considération</i>	<i>Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés</i>	<i>Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête</i>	<i>Partie ou entité qui conduit l'enquête</i>	<i>Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement</i>	<i>Dispositions applicables aux mesures que l'organe délibérant peut être amené à prendre une fois que le rapport d'enquête lui a été soumis</i>
	<b>ONUDC</b>	Oui Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non  Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
<b>Fonds et programmes</b>	<b>PNUD</b>	Oui Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1 Enquêtes sur des allégations de manquement visant la direction générale du PNUD et le personnel du Bureau de l'audit et des investigations (PNUD, Bureau de l'audit et des investigations, consigne permanente n° 692), 23 octobre 2017	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI, ou le Directeur ou le Directeur adjoint du Bureau de l'audit et des investigations (sur la base des sections 6.1 et 6.2 des directives en matière d'enquêtes du PNUD)	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI, ou le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations du PNUD, sur la base du paragraphe 2 de la consigne permanente n° 692	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI, ou le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations du PNUD, sur la base du paragraphe 2 de la consigne permanente n° 692	BSCI, ou un organe d'enquête autre que le BSCI, ou le bureau de contrôle d'une autre entité des Nations Unies ou d'une autre organisation internationale nommé par le Directeur du Bureau de l'audit interne à l'issue de consultations avec le président du Comité consultatif pour les questions d'audit et d'évaluation, comme indiqué au paragraphe 5 de la consigne permanente n° 692	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI, ou le Directeur du Bureau de l'audit interne, qui consulte le président du Comité consultatif pour les questions d'audit et d'évaluation et le Directeur du Bureau des affaires juridiques du PNUD sur la marche à suivre, sur la base du paragraphe 9 iii) de la consigne permanente n° 692	Non  Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
	<b>FNUAP</b>	Oui Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI, ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non  Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies



	<i>Entité</i>	<i>Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Autres politiques et procédures à prendre en considération</i>	<i>Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés</i>	<i>Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête</i>	<i>Partie ou entité qui conduit l'enquête</i>	<i>Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement</i>	<i>Dispositions applicables aux mesures que l'organe délibérant peut être amené à prendre une fois que le rapport d'enquête lui a été soumis</i>
	<b>HCR</b>	Oui Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1 Politique de contrôle indépendant, 9 décembre 2019 Instruction administrative relative à la conduite des enquêtes au HCR, 9 décembre 2019	Lettre de nomination Politique de contrôle indépendant, 9 décembre 2019	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI, ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
	<b>UNICEF</b>	Oui Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI, ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
	<b>UNOPS</b>	Oui Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI, ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
	<b>UNRWA</b>	Oui Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Lettre de nomination Politique d'enquête de l'UNRWA, 29 septembre 2016	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI, ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

	Entité	Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef de secrétariat	Autres politiques et procédures à prendre en considération	Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés	Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations visant le chef de secrétariat	Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête	Partie ou entité qui conduit l'enquête	Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement	Dispositions applicables aux mesures que l'organe délibérant peut être amené à prendre une fois que le rapport d'enquête lui a été soumis
	<b>ONU-Femmes</b>	Oui Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI, ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non  Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
	<b>PAM</b>	Oui Conformément au paragraphe 45 de la Charte révisée du Bureau de l'Inspecteur général, novembre 2019	Lettre de nomination	Non précisé	Non précisé	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies pour action et le Directeur général de la FAO, conformément au paragraphe 45 de la Charte révisée du Bureau de l'Inspecteur général	Non précisé	Non précisé	Non
<b>Autres organes ou entités des Nations Unies</b>	<b>CCI</b>	Oui Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies ST/AI/2017/1 ST/SGB/2017/2/Rev.1	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI	BSCI, ou un organe d'enquête autre que le BSCI	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable et BSCI pour les rapports d'enquête établis par un organe d'enquête autre que le BSCI	Non  Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
	<b>ONUSIDA</b>	Oui Statut du personnel de l'OMS et Règlement du personnel de l'OMS adaptés pour ONUSIDA	Lettre de nomination	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI ou Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable ou BSCI ou le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable	BSCI ou Bureau des services de contrôle interne de l'OMS	Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies en tant que fonctionnaire responsable	Non  Ces mesures relèvent de la compétence du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	<b>FAO</b>	Non	Dispositions pertinentes de la lettre de nomination ou du contrat du Directeur général et le Statut et Règlement du personnel de la FAO, le cas échéant	-	-	-	-	-	Non

	<i>Entité</i>	<i>Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Autres politiques et procédures à prendre en considération</i>	<i>Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés</i>	<i>Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête</i>	<i>Partie ou entité qui conduit l'enquête</i>	<i>Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement</i>	<i>Dispositions applicables aux mesures que l'organe délibérant peut être amené à prendre une fois que le rapport d'enquête lui a été soumis</i>
	<b>AIEA</b>	Non	Dispositions pertinentes de la lettre de nomination ou du contrat et du Statut et Règlement du personnel de l'AIEA, le cas échéant	-	-	-	-	-	Non
	<b>OACI</b> (jusqu'en juin 2020) <sup>p</sup>	Oui Cadre de déontologie de l'OACI, annexe I du Code du personnel de l'OACI, 23 mars 2018	Dispositions pertinentes de la lettre de nomination ou du contrat et du Statut et Règlement du personnel de l'OACI, le cas échéant	Non précisé	Conseil de l'OACI, comme indiqué au paragraphe 49.4 du Cadre de déontologie	Conseil de l'OACI, comme indiqué au paragraphe 49.4 du Cadre de déontologie	Enquêteur professionnel extérieur, comme indiqué au paragraphe 49.1 du Cadre de déontologie	Conseil de l'OACI, comme indiqué au paragraphe 49.4 du Cadre de déontologie	Non
	<b>BIT</b>	Oui Section relative aux enquêtes des consignes permanentes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT, juillet 2018	Dispositions pertinentes de la lettre de nomination ou du contrat et du Statut et Règlement du personnel du BIT, le cas échéant	Président du Conseil d'administration, soit directement, soit par l'intermédiaire du Trésorier et Contrôleur financier de l'OIT, Vérificateur interne principal des comptes, ou du président du Comité consultatif indépendant pour les questions de contrôle  Conformément au paragraphe 5.8 de la section relative aux enquêtes des consignes permanentes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT	Non précisé	Non précisé	Non précisé	Non précisé	Non
	<b>OMI</b>	Oui Par. 5.3 des principes généraux et procédures de l'OMI en matière de prévention et de détection des fraudes et des fautes graves, figurant dans l'appendice F du Règlement du personnel de l'OMI, février 2019	Dispositions pertinentes du contrat ou de la lettre de nomination et du Statut et Règlement du personnel de l'OMI, le cas échéant	Services du contrôle interne  Comme indiqué au paragraphe 4.1 des principes généraux et procédures en matière de prévention et de détection des fraudes et des fautes graves, figurant dans l'appendice F du Règlement du personnel de l'OMI	Services du contrôle interne de l'OMI	Conseil de l'OMI  Comme indiqué au paragraphe 5.3 des principes généraux et procédures en matière de prévention et de détection des fraudes et des fautes graves, figurant dans l'appendice F du Règlement du personnel de l'OMI	CCI ou le service d'enquête d'une autre entité des Nations Unies  Comme indiqué au paragraphe 5.3 des principes généraux et procédures en matière de prévention et de détection des fraudes et des fautes graves, figurant dans l'appendice F du Règlement du personnel de l'OMI	Conseil de l'OMI  Comme indiqué au paragraphe 5.3 des principes généraux et procédures en matière de prévention et de détection des fraudes et des fautes graves, figurant dans l'appendice F du Règlement du personnel de l'OMI	Non

	<i>Entité</i>	<i>Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Autres politiques et procédures à prendre en considération</i>	<i>Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés</i>	<i>Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête</i>	<i>Partie ou entité qui conduit l'enquête</i>	<i>Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement</i>	<i>Dispositions applicables aux mesures que l'organe délibérant peut être amené à prendre une fois que le rapport d'enquête lui a été soumis</i>
	<b>UIT</b>	Oui Directives de l'UIT en matière d'enquêtes, 2 mai 2019  Politique de lutte contre la fraude, la corruption et autres pratiques prohibées, 2 mai 2019	Dispositions pertinentes de la lettre de nomination ou du contrat et du Statut et Règlement du personnel de l'UIT, le cas échéant	Bureau de la déontologie  Comme indiqué au paragraphe 5 des directives en matière d'enquêtes et au paragraphe 17 de la politique de lutte contre la fraude, la corruption et autres pratiques prohibées	Président du Comité consultatif indépendant pour les questions de gestion ou le président du Conseil  Comme indiqué au paragraphe 7 des directives en matière d'enquêtes	Président du Conseil  Comme indiqué au paragraphe 7 des directives en matière d'enquêtes	Non précisé	Non précisé	Non
	<b>UNESCO</b>	Non	Dispositions pertinentes de la lettre de nomination ou du contrat et du Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO, le cas échéant	-	-	-	-	-	Non
	<b>ONUDI</b>	Oui Par. 18 de la Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne, 26 mars 2019	Dispositions pertinentes de la lettre de nomination ou du contrat et du Statut et Règlement du personnel de l'ONUDI, le cas échéant, et de l'Acte constitutif de l'ONUDI	Non précisé dans la Charte  Plusieurs canaux de signalement, comme indiqué dans la section E2.1, par. 31 des directives en matière d'enquêtes, 16 janvier 2012 ; le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne ou d'autres bureaux compétents, à savoir la gestion des ressources humaines pour les cas de harcèlement et le Bureau de la déontologie pour les cas de représailles	Services du contrôle interne  Comme indiqué dans la section E.2.2, par. 35 et 36 des directives en matière d'enquête	Non précisé  Comme indiqué au paragraphe 18 de la Charte : « au cas où il serait constaté que le Directeur général a commis une irrégularité, le Bureau de l'évaluation et du contrôle interne consulte le Président du Conseil et informe le Comité consultatif pour les questions d'audit »	Non précisé	Non précisé	Oui  Conformément à l'article 11 3) de l'Acte constitutif, qui dispose que le Directeur général est assujéti aux directives générales ou spécifiques de la Conférence ou du Conseil
	<b>OMT</b>	Non Selon l'entité, des principes généraux et des procédures sont en cours d'élaboration	Dispositions pertinentes de la lettre de nomination ou du contrat et du Statut et Règlement du personnel de l'OMT, le cas échéant	-	-	-	-	-	Non

	<i>Entité</i>	<i>Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Autres politiques et procédures à prendre en considération</i>	<i>Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés</i>	<i>Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête</i>	<i>Partie ou entité qui conduit l'enquête</i>	<i>Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement</i>	<i>Dispositions applicables aux mesures que l'organe délibérant peut être amené à prendre une fois que le rapport d'enquête lui a été soumis</i>
	<b>UPU</b>	Non	Les conditions d'emploi des fonctionnaires élus (le Directeur général et le Directeur général adjoint) sont appliquées en cas de manquement grave ou d'une violation de la Constitution et du Règlement général de l'UPU, comme indiqué au paragraphe 10 de la résolution CE 1/1977	Non précisé	Président du Conseil de l'UPU, conformément au paragraphe 10 de la résolution CE 1/1977	Président du Conseil d'administration de l'UPU à l'issue de consultations avec les membres du Conseil, conformément au paragraphe 10 de la résolution CE 1/1977	Conseil de l'UPU, conformément au paragraphe 10 de la résolution CE 1/1977	Conseil de l'UPU, conformément au paragraphe 10 de la résolution CE 1/1977	Oui  Conseil de l'UPU, conformément au paragraphe 10 de la résolution CE 1/1977  Un vote à la majorité des deux tiers des membres du Conseil est requis pour annuler le contrat d'un fonctionnaire élu en cas d'infraction grave
	<b>OMS</b>	Non  Selon l'entité, l'OMS peut suivre le projet d'avis des Représentants des services d'enquête du système des Nations Unies au sujet des modalités d'enquête sur les plaintes pour manquement de la part des chefs de secrétariat, 29 septembre 2009	Dispositions pertinentes de la lettre de nomination ou du contrat et du Statut et Règlement du personnel de l'OMS le cas échéant	-	-	-	-	-	Non
	<b>OMPI</b>	Oui  Par. 24 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, 2 octobre 2018	Par. 28 et 41 et 42 de la politique d'enquête de la Division de la supervision interne, février 2017, et mandat de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI, conformément au paragraphe B.2 e) ii), annexe III du Règlement financier et règles de gestion financière de l'OMPI, 14 octobre 2015	Directeur de la Division de la supervision interne, conformément au paragraphe 24 de la Charte de la supervision interne et au paragraphe 20 de la politique d'enquête de la Division de la supervision interne	Directeur de la Division de la supervision interne ou d'un organe d'enquête extérieur indépendant après consultation de l'Organe consultatif indépendant de surveillance de l'OMPI, conformément au paragraphe 24 de la Charte de la supervision interne	Présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination de l'OMPI, conformément au paragraphe 24 de la Charte de la supervision interne	Organe d'enquête extérieur indépendant, conformément au paragraphe 24 de la politique de contrôle interne et au paragraphe 20 de la politique d'enquête de la Division de la supervision interne	Présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination de l'OMPI, qui communiquent le rapport à l'Organe consultatif indépendant de surveillance, à un auditeur externe et au Directeur de la Division de la supervision interne, conformément au paragraphe 40 de la Charte de la supervision interne et au paragraphe 41 de la politique d'enquête de la Division de la supervision interne	Oui  Conformément aux paragraphes 41 et 42 de la Charte de la supervision interne et aux paragraphes 42 et 43 de la politique d'enquête de la Division de la supervision interne  Modalités de la prise de décision non précisées

	<i>Entité</i>	<i>Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Autres politiques et procédures à prendre en considération</i>	<i>Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés</i>	<i>Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations visant le chef de secrétariat</i>	<i>Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête</i>	<i>Partie ou entité qui conduit l'enquête</i>	<i>Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement</i>	<i>Dispositions applicables aux mesures que l'organe délibérant peut être amené à prendre une fois que le rapport d'enquête lui a été soumis</i>
	<b>OMM</b>	Non	Dispositions pertinentes du contrat du Secrétaire général de l'ONU, conformément à la résolution 9.8/1 (Cg-18)	Non précisé	Président de l'OMM, conformément au paragraphe 5 de la résolution 9.8/1 (Cg-18)	Président de l'OMM	Conseil exécutif, conformément au paragraphe 6 c) de la résolution 9.8/1 (Cg-18)	Conseil exécutif, conformément au paragraphe 6 c) de la résolution 9.8/1 (Cg-18)	Oui  Conformément au paragraphe 5 c) de la résolution 9.8/1 (Cg-18) Modalités de la prise de décision non précisées

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

<sup>b</sup> Le cadre de déontologie révisé de l'OACI (du 17 juin 2020) ne contient pas de dispositions concernant les allégations de manquement portées contre le chef de secrétariat, en attendant que le Conseil de l'OACI se prononce à ce sujet lors d'une session à venir.

## Annexe X

## Traitement des allégations de manquements visant les chefs et le personnel des bureaux de contrôle interne

	Entité	Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef et le personnel du Bureau du contrôle interne	Autres politiques et procédures à prendre en considération	Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés	Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations	Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête	Partie ou entité qui conduit l'enquête	Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement
<b>Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux<sup>a</sup></b>	ONU <sup>b</sup>	a) Procédures visant le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne : non  b) Procédures visant le personnel du BSCI : oui, ST/AI/2017/1	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies	a) Procédures visant le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne : au Secrétaire général  b) Procédures visant le personnel du BSCI : au Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne	a) Partie retenue par le Secrétaire général  b) Partie retenue par le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne	a) Partie retenue par le Secrétaire général  b) Partie retenue par le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne	a) Partie retenue par le Secrétaire général  b) Partie retenue par le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne	a) Au Secrétaire général  b) Au Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne, qui peut renvoyer le dossier au Sous-Secrétaire général à la gestion des ressources humaines au Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité
	CNUCED	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	PNUE	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	ONU-Habitat	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	ONUDC	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
<b>Fonds et programmes</b>	PNUD	Oui  Allégations de manquement visant la direction générale du PNUD et le personnel du Bureau de l'audit et des investigations, consigne permanente n° 692, 23 octobre 2017	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Code de déontologie du PNUD  Statut et Règlement du personnel du PNUD  Charte du Bureau de l'audit et des investigations du PNUD, 17 octobre 2017	Bureau de l'audit et des investigations  Conformément au paragraphe 1 des allégations de manquement visant la direction générale du PNUD et le personnel du Bureau de l'audit et des investigations, consigne permanente n° 692	a) Procédures visant le chef du Bureau de contrôle interne : le président du Comité consultatif pour les questions d'audit et d'évaluation, conformément au paragraphe 3 de la consigne permanente n° 692  b) Procédures visant le personnel du Bureau de l'audit et des investigations : le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations, conformément au paragraphe 2 de la consigne permanente n° 692	a) Chef du Bureau de contrôle interne : le président du Comité consultatif pour les questions d'audit et d'évaluation, conformément au paragraphe 6 de la consigne permanente n° 692  b) Procédures visant le personnel du Bureau de l'audit et des investigations : le Directeur du Bureau de l'audit et des investigations, conformément au paragraphe 5 de la consigne permanente n° 692	a) Chef du Bureau de contrôle interne : le bureau de contrôle d'une autre entité des Nations Unies ou d'une autre organisation internationale indiqué au président du Comité consultatif pour les questions d'audit et d'évaluation et nommé par lui à cette fin, conformément au paragraphe 6 de la consigne permanente n° 692	a) Procédures visant le chef du Bureau de contrôle interne : rapport soumis au président du Comité consultatif pour les questions d'audit et d'évaluation et transmis au Bureau des affaires juridiques du PNUD, conformément au paragraphe 10 ii) de la consigne permanente n° 692

	Entité	Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef et le personnel du Bureau du contrôle interne	Autres politiques et procédures à prendre en considération	Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés	Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations	Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête	Partie ou entité qui conduit l'enquête	Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement
							b) Procédures visant le personnel du Bureau de l'audit et des investigations : le bureau de contrôle d'une autre entité des Nations Unies ou d'une autre organisation internationale indiqué au Directeur du Bureau de l'audit et des investigations et nommé par lui à cette fin, conformément au paragraphe 5 de la consigne permanente n° 692	b) Procédures visant le personnel du Bureau de l'audit et des investigations : rapport soumis au Directeur Bureau de l'audit et des investigations et transmis au Bureau des affaires juridiques du PNUD lorsqu'il vise des fonctionnaires du Bureau de l'audit et des investigations ou au Comité d'examen des fournisseurs lorsqu'il vise tel ou tel entrepreneur, conformément au paragraphe 9 ii) de la consigne permanente n° 692
	<b>FNUAP</b>	Oui Conformément au paragraphe 54 de la Charte du Bureau des services d'audit et d'enquête, 26 janvier 2018	Normes de conduite de la fonction publique internationale Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies Cadre de discipline du FNUAP, octobre 2018	Directeur exécutif conformément au paragraphe 54 de la Charte du Bureau des services d'audit et d'enquête	Le Comité consultatif pour les questions de contrôle conseille le Directeur exécutif  conformément au paragraphe 54 de la Charte du Bureau des services d'audit et d'enquête	Le Comité consultatif pour les questions de contrôle conseille le Directeur exécutif  conformément au paragraphe 54 de la Charte du Bureau des services d'audit et d'enquête	Le Comité consultatif pour les questions de contrôle conseille le Directeur exécutif  conformément au paragraphe 54 de la Charte du Bureau des services d'audit et d'enquête	Non précisé
	<b>HCR</b>	Oui Comme indiqué au paragraphe 26 b) de la politique en matière de contrôle indépendant, 9 décembre 2019, et dans l'instruction administrative relative à la conduite des enquêtes au HCR, 9 décembre 2019	Normes de conduite de la fonction publique internationale Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies	a) Procédures visant l'Inspecteur général : entité non précisée. Il est entendu que l'Inspecteur général est membre de l'équipe dirigeante du Bureau exécutif du HCR. Conformément au paragraphe 26 b) de la politique en matière de contrôle indépendant, les allégations portées contre les hauts fonctionnaires doivent être renvoyées au BSCI	a) Procédures visant l'Inspecteur général : entité non précisée. Il est entendu que l'Inspecteur général est membre de l'équipe dirigeante du Bureau exécutif du HCR. Conformément au paragraphe 26 b) de la politique en matière de contrôle indépendant, les allégations portées contre les hauts fonctionnaires doivent être renvoyées au BSCI.	a) Procédures visant l'Inspecteur général : entité non précisée. Il est entendu que l'Inspecteur général est membre de l'équipe dirigeante du Bureau exécutif du HCR. Conformément au paragraphe 26 b) de la politique en matière de contrôle indépendant, les allégations portées contre les hauts fonctionnaires doivent être renvoyées au BSCI.	a) Procédures visant l'Inspecteur général : entité non précisée. Il est entendu que l'Inspecteur général est membre de l'équipe dirigeante du Bureau exécutif du HCR. Conformément au paragraphe 26 b) de la politique en matière de contrôle indépendant, les allégations portées contre les hauts fonctionnaires doivent être renvoyées au BSCI.	Non précisé



	Entité	Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef et le personnel du Bureau du contrôle interne	Autres politiques et procédures à prendre en considération	Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés	Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations	Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête	Partie ou entité qui conduit l'enquête	Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement
				b) Procédures visant les subordonnés de l'Inspecteur général : entité non précisée. Il est entendu que le paragraphe 26 c) de la politique en matière de contrôle indépendant traitant des conflits d'intérêts dans la conduite d'enquêtes couvre le personnel du bureau de l'Inspecteur général.	b) Procédures visant les subordonnés de l'Inspecteur général : entité non précisée. Il est entendu que le paragraphe 26 c) de la politique en matière de contrôle indépendant traitant des conflits d'intérêts dans la conduite d'enquêtes couvre le personnel du bureau de l'Inspecteur général. Ces situations sont renvoyées à des consultants, experts ou organes d'enquête extérieurs, notamment ceux d'entités des Nations Unies.	b) Procédures visant les subordonnés de l'Inspecteur général : entité non précisée. Il est entendu que le paragraphe 26 c) de la politique en matière de contrôle indépendant traitant des conflits d'intérêts dans la conduite d'enquêtes couvre le personnel du bureau de l'Inspecteur général. Ces situations sont renvoyées à des consultants, experts ou organes d'enquête extérieurs, notamment ceux d'entités des Nations Unies.	b) Procédures visant les subordonnés de l'Inspecteur général : entité non précisée. Il est entendu que le paragraphe 26 c) de la politique en matière de contrôle indépendant traitant des conflits d'intérêts dans la conduite d'enquêtes couvre le personnel du bureau de l'Inspecteur général. Ces situations sont renvoyées à des consultants, experts ou organes d'enquête extérieurs, notamment ceux d'entités des Nations Unies.	
	UNICEF	Non	Normes de conduite de la fonction publique internationale Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies	Information fournie par l'entité : Directeur général	-	Information fournie par l'entité : Directeur général	Information fournie par l'entité : Décision prise par le Directeur général	Information fournie par l'entité : Directeur général
	UNOPS	Oui Charte de l'audit interne et des investigations de l'UNOPS	Normes de conduite de la fonction publique internationale Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies	Entité non précisée Information fournie par l'entité : Directeur exécutif	Entité non précisée	Entité non précisée Information fournie par l'entité : Directeur exécutif qui consulte à cette fin le Directeur des services juridiques	Les enquêtes sur les allégations de manquement visant les membres du Groupe de l'audit interne et des investigations ne sont pas conduites par le Groupe, conformément au paragraphe 6.2 de la Charte de l'audit interne et des investigations de l'UNOPS Information fournie par l'entité : Un organe d'enquête compétent est choisi par le Directeur exécutif en consultation avec le Directeur des services juridiques	Entité non précisée Information fournie par l'entité : Le Directeur exécutif et le Directeur des services juridiques et, si les allégations sont confirmées, le Comité consultatif pour les questions d'audit, qui peut donner des avis sur les mesures à prendre

	Entité	Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef et le personnel du Bureau du contrôle interne	Autres politiques et procédures à prendre en considération	Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés	Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations	Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête	Partie ou entité qui conduit l'enquête	Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement
	<b>UNRWA</b>	Oui  Conformément aux paragraphes 32 et 33 de la politique en matière d'enquête de l'UNRWA, 29 septembre 2016	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies	a) Directeur du Département des services de contrôle interne :  Le Commissaire général, qui informe le Comité consultatif pour les questions de contrôle pour qu'il lui donne son avis sur la marche à suivre, comme indiqué au paragraphe 33 de la politique en matière d'enquête de l'UNRWA.  b) Personnel du Département des services de contrôle interne : le Directeur du Département procède ou fait procéder à une évaluation préliminaire et demande au Comité consultatif pour les questions de contrôle interne son avis quant à la marche à suivre, conformément au paragraphe 32 de la politique en matière d'enquête de l'UNRWA.	a) Directeur du Département des services de contrôle interne :  Le Commissaire général, qui informe le Comité consultatif pour les questions de contrôle pour qu'il lui donne son avis sur la marche à suivre, comme indiqué au paragraphe 33 de la politique en matière d'enquête de l'UNRWA.  b) Personnel du Département des services de contrôle interne : le Directeur du Département procède ou fait procéder à une évaluation préliminaire et demande au Comité consultatif pour les questions de contrôle interne son avis quant à la marche à suivre, conformément au paragraphe 32 de la politique en matière d'enquête de l'UNRWA.	Entité non précisée  Information fournie par l'entité :  Commissaire général	Entité non précisée  Information fournie par l'entité :  BSCI ou un organe d'enquête extérieur	Entité non précisée  Information fournie par l'entité :  Commissaire général
	<b>ONU-Femmes</b>	Procédures non applicables, car le Bureau du contrôle interne d'ONU-Femmes n'a pas de mandat d'enquête (les enquêtes sont externalisées vers le BSCI)  Conformément au paragraphe 18 de la Charte des Services indépendants d'évaluation et d'audit d'ONU-Femmes, 7 février 2018	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'Organisation des Nations Unies	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU

	Entité	Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef et le personnel du Bureau du contrôle interne	Autres politiques et procédures à prendre en considération	Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés	Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations	Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête	Partie ou entité qui conduit l'enquête	Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement
	<b>PAM</b>	Oui  Conformément au paragraphe 44 de la Charte révisée du Bureau de l'Inspecteur général, novembre 2019	Code de déontologie du PAM  Statut et Règlement du personnel de la FAO et du PAM	Entité non précisée	Bureau de contrôle d'une autre entité des Nations Unies ou d'un organe d'enquête extérieur compétent désigné par le Directeur exécutif  Conformément au paragraphe 44 de la Charte révisée du Bureau de l'Inspecteur général, novembre 2019	Entité non précisée	Bureau de contrôle d'une autre entité des Nations Unies ou d'un organe d'enquête extérieur compétent désigné par le Directeur exécutif  Conformément au paragraphe 44 de la Charte révisée du Bureau de l'Inspecteur général,	Directeur exécutif  Conformément au paragraphe 44 de la Charte révisée du Bureau de l'Inspecteur général
<b>Autres organes ou entités des Nations Unies</b>	<b>CCI</b>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	<b>ONUSIDA</b>	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS	Voir OMS
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	<b>FAO</b>	Oui  Directives relatives aux enquêtes administratives internes conduites par le Bureau de l'Inspecteur général de la FAO, décembre 2016	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de la FAO	Directeur général a) Allégations visant l'Inspecteur général : au Directeur général b) Allégations visant des membres du personnel du Bureau de l'Inspecteur général : à l'Inspecteur général  Conformément au paragraphe 18 des Directives relatives aux enquêtes administratives internes conduites par le Bureau de l'Inspecteur général de la FAO, décembre 2016	a) Inspecteur général : Comité d'audit de la FAO b) Personnel du Bureau de l'Inspecteur général : Inspecteur général  Conformément au paragraphe 18 des directives relatives aux enquêtes administratives internes conduites par le Bureau de l'Inspecteur général de la FAO	a) Inspecteur général : par le Directeur général en consultation avec le président du Comité d'audit b) Personnel du Bureau de l'Inspecteur général : Inspecteur général  Conformément au paragraphe 18 des directives relatives aux enquêtes administratives internes conduites par le Bureau de l'Inspecteur général de la FAO	a) Inspecteur général : Bureau d'enquête d'un autre organe des Nations Unies ou d'une autre organisation multilatérale, ou un consultant indépendant, choisi par le Directeur général en consultation avec le président du Comité d'audit b) Personnel du Bureau de l'Inspecteur général : bureau d'enquête d'un autre organe des Nations Unies ou d'une autre organisation multilatérale, ou un consultant indépendant  Conformément au paragraphe 18 des directives relatives aux enquêtes administratives internes conduites par le Bureau de l'Inspecteur général de la FAO	a) Inspecteur général : au Directeur général, une copie étant fournie au président du Comité d'audit b) Personnel du Bureau de l'Inspecteur général : Inspecteur général  Conformément au paragraphe 18 des directives relatives aux enquêtes administratives internes conduites par le Bureau de l'Inspecteur général de la FAO
	<b>AIEA</b>	Non	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'AIEA	-	-	-	-	-

	Entité	Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef et le personnel du Bureau du contrôle interne	Autres politiques et procédures à prendre en considération	Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés	Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations	Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête	Partie ou entité qui conduit l'enquête	Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement
	<b>OACI</b>	Procédures non applicables, car le Bureau du contrôle interne de l'OACI n'a pas de mandat d'enquête	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'OACI	-	-	-	-	-
	<b>BIT</b>	Oui  Consigne permanente en matière d'enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT, juillet 2018	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel du BIT	a) Chef du Bureau du contrôle interne : au Directeur général, qui informe le président du Conseil d'administration et le président du Comité indépendant pour les questions de contrôle et d'audit et formule des recommandations quant aux modalités de traitement des allégations  Conformément au paragraphe 52 de la consigne permanente en matière d'enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT  b) Personnel du Bureau du contrôle interne : au Vérificateur interne principal des comptes, qui informe le Directeur général, lequel formule des recommandations appropriées quant aux modalités de traitement des allégations en question  Conformément au paragraphe 51 de la consigne permanente en matière d'enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT	a) Chef du Bureau du contrôle interne : Directeur général  Conformément au paragraphe 52 de la consigne permanente en matière d'enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT  b) Personnel du Bureau du contrôle interne : Directeur général  Conformément au paragraphe 51 de la consigne permanente en matière d'enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT	a) Chef du Bureau du contrôle interne : Directeur général  Conformément au paragraphe 52 de la consigne permanente en matière d'enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT  b) Personnel du Bureau du contrôle interne : Directeur général  Conformément au paragraphe 51 de la consigne permanente en matière d'enquêtes du Bureau de l'audit interne et du contrôle du BIT	Entité non précisée	Entité non précisée

	Entité	Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef et le personnel du Bureau du contrôle interne	Autres politiques et procédures à prendre en considération	Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés	Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations	Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête	Partie ou entité qui conduit l'enquête	Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement
	<b>OMI</b>	Oui Principes généraux et procédures de l'OMI en matière de prévention et de détection des fraudes et des fautes graves, appendice F, Règlement du personnel	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'OMI	Entité non précisée	Entité non précisée	Les Directeurs des Divisions de l'administration ou des affaires juridiques et des relations extérieures prennent en charge la responsabilité assignée aux Services du contrôle interne dans le cadre de cette section dans les cas où un membre du personnel de ces Services fait l'objet de l'enquête  Conformément au paragraphe 5.4 des principes généraux et procédures de l'OMI en matière de prévention et de détection des fraudes et des fautes graves, appendice F, Règlement du personnel  Information fournie par l'entité : Secrétaire général	Entité non précisée	Entité non précisée  Information fournie par l'entité : Secrétaire général
	<b>UIT</b>	Non	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'UIT	Information fournie par l'entité : Département de la gestion des ressources humaines	Information fournie par l'entité : Département de la gestion des ressources humaines	Information fournie par l'entité : Secrétaire général de l'UIT	Information fournie par l'entité :  Un enquêteur extérieur à recruter à cette fin	Information fournie par l'entité :  Secrétaire général de l'UIT
	<b>UNESCO</b>	Oui Dispositions relatives aux affaires impliquant le Service du contrôle interne, le Bureau du Directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines et le Sous-Secrétaire général à l'administration et à la gestion, figurant au chapitre 11.3, sect. H, par. 26 du Manuel des ressources humaines, 19 juin 2019	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'UNESCO	Oui Le Directeur général adjoint pour les allégations visant un membre du Service du contrôle interne, y compris le Directeur du Service, conformément aux dispositions relatives aux affaires impliquant le Service du contrôle interne, le Bureau du Directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines et le Sous-Secrétaire général à l'administration et à la gestion, figurant au chapitre 11.3, sect. H, par. 26 du Manuel des ressources humaines, 19 juin 2019	Oui Le Directeur général adjoint pour les allégations visant un membre du Service du contrôle interne, y compris le Directeur du Service, conformément aux dispositions relatives aux affaires impliquant le Service du contrôle interne, le Bureau du Directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines et le Sous-Secrétaire général à l'administration et à la gestion, figurant au chapitre 11.3, sect. H, par. 26 du Manuel des ressources humaines, 19 juin 2019	Oui Le Directeur général adjoint pour les allégations visant un membre du Service du contrôle interne, y compris le Directeur du Service, conformément aux dispositions relatives aux affaires impliquant le Service du contrôle interne, le Bureau du Directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines et le Sous-Secrétaire général à l'administration et à la gestion, figurant au chapitre 11.3, sect. H, par. 26 du Manuel des ressources humaines, 19 juin 2019	Non précisé	Directeur général adjoint et l'administration  Conformément aux dispositions relatives aux affaires impliquant le Service du contrôle interne, le Bureau du Directeur du Bureau de la gestion des ressources humaines et le Sous-Secrétaire général à l'administration et à la gestion, figurant au chapitre 11.3, sect. H, par. 26 du Manuel des ressources humaines, 19 juin 2019

	Entité	Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef et le personnel du Bureau du contrôle interne	Autres politiques et procédures à prendre en considération	Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés	Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations	Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête	Partie ou entité qui conduit l'enquête	Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement
	<b>ONU DI</b>	Oui  Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne de l'ONU DI, 26 mars 2019	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'ONU DI	Entité non précisée	Entité non précisée	Directeur général  Conformément au paragraphe 17 de la Charte du Bureau de l'évaluation et du contrôle interne de l'ONU DI, 26 mars 2019	Entité non précisée	Entité non précisée
	<b>OMT</b>	- c						
	<b>UPU</b>	- d						
	<b>OMS</b>	Oui  Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, mars 2019	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'OMS  Code de déontologie de l'OMS	Entité non précisée	Entité non précisée	Directeur général, qui peut demander l'avis du Comité consultatif indépendant d'experts des questions de contrôle  Conformément au paragraphe 22 de la Charte du Bureau des services de contrôle interne de l'OMS, mars 2019	Entité non précisée  Information fournie par l'entité :  Organe d'enquête extérieur	Entité non précisée
	<b>OMPI</b>	Oui  Charte de la supervision interne de l'OMPI, annexe I, Règlement financier et règles de gestion financière de l'OMPI, 2 octobre 2018	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Statut et Règlement du personnel de l'OMPI	a) Directeur de la Division de la supervision interne : Directeur général  Conformément au paragraphe 22 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, annexe I, Règlement financier et règles de gestion financière de l'OMPI, 2 octobre 2018  b) Fonctionnaires de la Division de la supervision interne : Directeur de la Division de la supervision interne  Conformément au paragraphe 21 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, annexe I, Règlement financier et règles de gestion financière de l'OMPI, 2 octobre 2018	a) Directeur de la Division de la supervision interne : l'Organe consultatif indépendant de surveillance procède ou fait procéder à une évaluation préliminaire  Conformément au paragraphe 22 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, annexe I, Règlement financier et règles de gestion financière de l'OMPI, 2 octobre 2018  b) Fonctionnaires de la Division de la supervision interne : le Directeur de la Division de la supervision interne sollicite l'avis de l'Organe consultatif indépendant de surveillance quant à la marche à suivre  Conformément au paragraphe 21 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, annexe I, Règlement financier et règles de gestion financière de l'OMPI, 2 octobre 2018	a) Directeur de la Division de la supervision interne : le Directeur général et le président du Comité de coordination, sur la base des recommandations de l'Organe consultatif indépendant de surveillance, concernant notamment le cadre de référence fixé à l'enquête et un organe d'enquête compétent  Conformément au paragraphe 22 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, annexe I, Règlement financier et règles de gestion financière de l'OMPI, 2 octobre 2018  b) Fonctionnaires de la Division de la supervision interne : entité non précisée	a) Directeur de la Division de la supervision interne : un organe d'enquête compétent recommandé par l'Organe consultatif indépendant de surveillance  Conformément au paragraphe 22 de la Charte de la supervision interne de l'OMPI, annexe I, Règlement financier et règles de gestion financière de l'OMPI, 2 octobre 2018  b) Fonctionnaires de la Division de la supervision interne : entité non précisée	a) Directeur de la Division de la supervision interne : le Directeur général, des copies devant être remises aux présidents de l'Assemblée générale et du Comité de coordination, à l'Organe consultatif indépendant de surveillance et aux auditeurs externes  Conformément au paragraphe 40 de la politique d'enquête de la Division de la supervision interne de l'OMPI, 28 février 2017  b) Fonctionnaires de la Division de la supervision interne : entité non précisée

	<i>Entité</i>	<i>Procédures formelles d'enquête sur des allégations visant le chef et le personnel du Bureau du contrôle interne</i>	<i>Autres politiques et procédures à prendre en considération</i>	<i>Partie ou entité à laquelle doivent être signalés les manquements présumés</i>	<i>Partie ou entité qui procède à l'évaluation préliminaire des allégations</i>	<i>Partie ou entité qui décide d'ouvrir une enquête</i>	<i>Partie ou entité qui conduit l'enquête</i>	<i>Partie ou entité à laquelle le rapport final est soumis et qui décide des mesures à prendre éventuellement</i>
	<b>OMM</b>	Non	Normes de conduite de la fonction publique internationale  Code de déontologie de l'OMM  Statut et Règlement du personnel de l'OMM					

<sup>a</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

<sup>b</sup> Informations fournies par l'entité dans sa réponse au questionnaire du CCI.

<sup>c</sup> L'OMT n'a pas de bureau de contrôle interne.

<sup>d</sup> L'UPU n'a pas de bureau de contrôle interne.

## Ressources allouées à la fonction d'enquête (au 31 décembre 2017)

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2017 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2017 (recalculées en millions de dollars É.-U.) <sup>2</sup>	Budget du bureau de contrôle interne pour 2017 (en millions) <sup>3</sup>	Budget du bureau de contrôle interne pour 2017 (recalculé en millions de dollars É.-U.) <sup>3</sup>	Budget du groupe d'enquête pour 2017 (en millions de dollars É.-U.) <sup>3</sup>	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 déc. 2017	Nombre total de fonctionnaires au 31 déc. 2017	Effectif total du bureau de contrôle interne	Nombre d'enquêteurs professionnels	Budget des activités de contrôle en pourcentage des recettes totales	Budget des activités d'enquête en pourcentage du budget des activités de contrôle	Ratio entre les enquêteurs professionnels et l'effectif total	Ratio entre les enquêteurs professionnels et le nombre de fonctionnaires
Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux <sup>1</sup>	ONU	6 081,2 dollars É.-U. <sup>5</sup>	6 081,2	66,7 dollars É.-U.	66,7	14,5 <sup>6</sup>	..	38 105 <sup>7,8</sup>	286 <sup>9</sup>	50 <sup>10</sup>	1,10	22,49		1:762
	Opérations sur le terrain et missions politiques spéciales des Nations Unies	7 744,3 dollars É.-U. (1 <sup>er</sup> juillet 2017-30 juin 2018) <sup>11</sup>	7 744,3 (1 <sup>er</sup> juillet 2017-30 juin 2018)	Voir supra	Voir supra	Voir supra	104 856 <sup>11</sup>	18 203 <sup>12</sup>	Voir supra	Voir supra	Voir supra	Voir supra	1:2 097	Voir supra
	CNUCED	69,2 dollars É.-U. <sup>13</sup>	69,2	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	592	483 <sup>12</sup>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	PNUE	655,9 dollars É.-U.	655,9	0,3 dollar É.-U.	0,3	Voir ONU	2 066	1 233 <sup>12</sup>	Voir ONU	Voir ONU	0,04	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	ONU-Habitat	168,8 dollars É.-U.	168,8	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	785	341 <sup>12</sup>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	ONUDC	392,1 dollars É.-U. <sup>13</sup>	392,1	0,3 dollar É.-U.	0,3	Voir ONU	2 362	661 <sup>12</sup>	16	Voir ONU	0,07	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
Fonds et programmes	PNUD	5 236,4 dollars É.-U.	5 236,4	17,2 dollars É.-U.	17,2	6,1	17 544	7 253 <sup>7</sup>	82	30	0,33	35	1:584	1:241
	FNUAP	1 112,6 dollars É.-U.	1 112,6	6,4 dollars É.-U.	6,4	1,8	6 217	2 648 <sup>7</sup>	24	7	0,58	28	1:888	1:378
	HCR	4 265 dollars É.-U.	4 226,5	7,0 dollars É.-U.	7,0	4,1	15 273	11 364 <sup>7</sup>	34	15	0,17	58	1:1 018	1:757
	UNICEF	6 576,7 dollars É.-U.	6 576,7	7,1 dollars É.-U.	7,1	1,3	17 414	13 793 <sup>7</sup>	33	6	0,11	18	1:2 902	1:2 298
	UNOPS	834,0 dollars É.-U.	834,0	2,9 dollars É.-U.	2,9	1,3	4 255	766 <sup>7</sup>	13	6	0,35	45	1:709	1:127
	UNRWA	1 238,9 dollars É.-U.	1 238,9	3,3 dollars É.-U.	3,3	0,9	30 000	211 <sup>7</sup>	20	6	0,27	27,27	1:5 000	1:35
	ONU-Femmes	378,3 dollars É.-U.	378,3	2,1 dollars É.-U.	2,1	0,3 (pour services d'enquête fournis par le BSCI)	2 305	874 <sup>7</sup>	4	Voir ONU	0,55	14,29	Voir ONU	Utilise les services du BSCI
	PAM	6 430,9 dollars É.-U.	6 430,9	7,6 dollars É.-U.	7,6	2,1	16 194	1 463 <sup>14</sup>	34	13	0,12	21	1:1 246	1:113



	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2017 (en millions de dollars É.-U.) <sup>2</sup>	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2017 (recalculées en millions de dollars É.-U.) <sup>2</sup>	Budget du bureau de contrôle interne pour 2017 (en millions de dollars É.-U.) <sup>3</sup>	Budget du bureau de contrôle interne pour 2017 (recalculé en millions de dollars É.-U.) <sup>4</sup>	Budget du groupe d'enquête pour 2017 (en millions de dollars É.-U.) <sup>3</sup>	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 déc. 2017	Nombre total de fonctionnaires au 31 déc. 2017	Effectif total du bureau de contrôle interne	Nombre d'enquêteurs professionnels	Budget des activités de contrôle en pourcentage des recettes totales	Budget des activités d'enquête en pourcentage du budget des activités de contrôle	Ratio entre les enquêteurs professionnels et l'effectif total	Ratio entre les enquêteurs professionnels et le nombre de fonctionnaires
<b>Autres organes ou entités des Nations Unies</b>	CCI	127,1 dollars É.-U.	127,1	0,18 dollar É.-U.	0,18	Voir ONU	1 030	299	Voir ONU	Voir ONU	0,14	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	ONUSIDA	232,9 dollars É.-U.	232,9	0,3 dollar É.-U. (pour les services de contrôle fournis par le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS)	0,3 dollar É.-U. (pour les services d'enquête fournis par le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS)	0,05	741	698	Voir OMS	Voir OMS	0,13	16,7	Voir OMS	Voir OMS
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>	FAO	1 612,2 dollars É.-U.	1 612,2	4,3 dollars É.-U.	4,3	1,3	12 207	3 164	25	5	0,27	30	1:2 441	1:632
	AIEA	587,5 euros	663,7	3,2 euros	3,2	0,4	2 882	2 497	20	3	0,48	12	1:961	1:832
	OACI	272,4 dollars canadiens	209,9	1,2 dollar canadien	0,9	<sup>15</sup>	939	698	6	0	0,43	-	0	0
	BIT	663,5 dollars É.-U.	663,5	2,1 dollars É.-U.	2,1	<sup>15</sup>	2 952	1 693	7	3	0,32	-	1:984	1:564
	OMI	61,6 livres	79,3	0,5 livre	0,6	<sup>15</sup>	453	273	2	0	0,75	-	0	0
	UIT	178,5 francs suisses	181,3	0,7 franc suisse	0,7	<sup>15</sup>	922	672	4	0	0,38	-	0	0
	UNESCO	648,4 dollars É.-U.	648,4	3,2 dollars É.-U.	3,2	0,2	4 200	2 170	19	2	0,49	6	1:2 100	1:1 085
	ONUDI	283,6 euros	320,4	0,8 euro	0,9	<sup>15</sup>	2 243	656	6	1	0,28	-	1:2 243	1:656
	OMT	20,3 livres	22,9	<sup>16</sup>	-	-	209	87	-	-	-	-	-	-
	UPU	67,7 francs suisses	68,7	0,5 franc suisse <sup>17</sup>	0,5	<sup>15</sup>	263	247	-	-	0,73	-	-	-
	OMS	2 775,3 dollars É.-U.	2 775,3	2,8 dollars É.-U.	2,8	0,8	9 532	8 836	19	4	0,10	28	1:2 383	1:2 209
	OMPI	413,4 francs suisses	419,8	2,6 francs suisses	2,6	1,0	1 558	1 078	11	3	0,61	38	1:519	1:359
OMM	91,8 francs suisses	93,2	0,67 franc suisse	0,68	<sup>14</sup>	446	334	3	0	0,73	-	0	0	

<sup>1</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

<sup>2</sup> Sur la base des taux de change moyens du FMI pour l'année 2017.

<sup>3</sup> Informations fournies par l'entité sauf indication contraire.

<sup>4</sup> Selon les entités, le budget du contrôle interne couvre l'audit, les enquêtes, l'évaluation et l'inspection, ou uniquement l'audit et les enquêtes, ce qui limite la comparabilité.

<sup>5</sup> A/73/5 (Vol. I).

<sup>6</sup> Ce montant comprend 5,1 millions de dollars prélevés sur le budget ordinaire, 9,2 millions de dollars prélevés sur le compte d'appui aux opérations de maintien de la paix et une subvention de 175 000 dollars au titre de la formation aux techniques d'entretien.

<sup>7</sup> A/73/79.

<sup>8</sup> Le chiffre de 38 145 inclut les chiffres fournis plus loin pour le personnel des opérations de maintien de la paix, de la CNUCED, du PNUE, d'ONU-Habitat et de l'ONUSD, comme indiqué dans A/73/79.

<sup>9</sup> A/73/79. Les fonctionnaires seulement, car les chiffres pour les autres membres du personnel ne sont pas disponibles.

<sup>10</sup> Information fournie par l'entité.

<sup>11</sup> Selon A/73/5 (Vol. II).

<sup>12</sup> A/73/79. Le nombre de fonctionnaires est inclus dans le nombre total de fonctionnaires de l'ONU.

<sup>13</sup> A/73/5 (Vol. I). Ce montant est inclus dans les recettes totales de l'ONU (budget ordinaire).

<sup>14</sup> WFP/EB.A/2018/10-D.

<sup>15</sup> Il n'y a pas de budget distinct pour les activités d'enquête.

<sup>16</sup> L'OMT n'a pas de fonction de contrôle (audit et enquêtes) interne.

<sup>17</sup> Budget pour les activités d'audit (et enquêtes à la demande) externalisées vers un prestataire de services privé.

## Annexe XI, deuxième partie

## Ressources allouées à la fonction d'enquête (au 31 décembre 2018)

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (en millions)	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (recalculées en millions de dollars É.-U.) <sup>2</sup>	Budget du bureau de contrôle interne pour 2018 (en millions de dollars É.-U.) <sup>3</sup>	Budget du bureau de contrôle interne pour 2018 <sup>4</sup> (recalculé en millions de dollars É.-U.)	Budget du groupe d'enquête pour 2018 (en millions de dollars É.-U.) <sup>3</sup>	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 déc. 2018	Nombre total de fonctionnaires au 31 déc. 2018	Effectif total du bureau de contrôle interne	Nombre d'enquêteurs professionnels	Budget des activités de contrôle en pourcentage des recettes totales	Budget des activités d'enquête en pourcentage du budget des activités de contrôle	Ratio entre les enquêteurs professionnels et l'effectif total	Ratio entre les enquêteurs professionnels et le nombre de fonctionnaires
Secrétariat de l'ONU et ses départements et bureaux <sup>1</sup>	ONU	6 790,4 dollars É.-U. <sup>5</sup>	6 790,4	55,9 dollars É.-U.	55,9	15,5	..	37 505 <sup>6.7</sup>	288 <sup>8</sup>	58 <sup>9</sup>	0,82	27,73	-	1:646
	Opérations sur le terrain et missions politiques spéciales des Nations Unies	7 462,5 dollars É.-U. (1 <sup>er</sup> juillet 2018-20 juin 2019) <sup>10</sup>	7 462,5 (1 <sup>er</sup> juillet 2018-20 juin 2019)	Voir supra	Voir supra	Voir supra	100 035 <sup>10</sup>	17 407 <sup>6</sup>	Voir supra	Voir supra	Voir supra	Voir supra	1:1 725	Voir supra
	CNUCED	69,2 dollars É.-U. <sup>11</sup>	69,2	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	542 <sup>9</sup>	492 <sup>12</sup>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	PNUE	741,8 dollars É.-U.	741,8	0,5 dollar É.-U.	0,5	Voir ONU		1 292 <sup>12</sup>	Voir ONU	Voir ONU	0,06	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	ONU-Habitat	178,7 dollars É.-U.	178,7	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	826 <sup>9</sup>	350 <sup>12</sup>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	ONUSD	409,1 dollars É.-U. <sup>11</sup>	409,1	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	1 159 <sup>9</sup>	704 <sup>12</sup>	12	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
Fonds et programmes	PNUD	5 517,0 dollars É.-U.	5 517,0	18,8 dollars É.-U. <sup>13</sup>	18,8	6,8 <sup>13</sup>	18 147 <sup>9</sup>	7 203 <sup>9</sup>	85 <sup>13</sup>	20 <sup>9</sup>	0,34	36,2	1:907	1:360
	FNUAP	1 290,3 dollars É.-U.	1 290,3	6,8 dollars É.-U. <sup>14</sup>	6,8	2,0 <sup>14</sup>	6 547 <sup>9</sup>	2 785 <sup>13</sup>	26 <sup>9</sup>	8 <sup>9</sup>	0,53	29,4	1:818	1:348
	HCR	4 338,3 dollars É.-U.	4 338,3	7,7 dollars É.-U.	7,7	4,5	16 310 <sup>9</sup>	11 867 <sup>6</sup>	30	17 <sup>9</sup>	0,18	58,44	1:959	1:698
	UNICEF	6 675,8 dollars É.-U.	6 675,8	7,0 dollars É.-U. <sup>16</sup>	7,0	1,9	18 321 <sup>9</sup>	14 396 <sup>6</sup>	38 <sup>16</sup>	12 <sup>16</sup>	0,10	27,14	1:1 527	1:1 200
	UNOPS	942,5 dollars É.-U.	942,5	3,2 dollars É.-U.	3,2	1,2	4 439 <sup>9</sup>	756 <sup>6</sup>	15	6 <sup>9</sup>	0,34	37,50	1:740	1:126
	UNRWA	1 295,2 dollars É.-U.	1 295,2	Aucune information fournie	Aucune information fournie	Aucune information fournie	29 628 <sup>17</sup>	188 <sup>6</sup>	20 <sup>18</sup>	6 <sup>9</sup>	-	-	1:4 938	1:31
	ONU-Femmes	404,7 dollars É.-U.	404,7	Aucune information fournie	Aucune information fournie	0,14 (pour les services d'enquête fournis par le BSCI) <sup>19</sup>	1 891 <sup>20</sup>	990 <sup>6</sup>	8 <sup>21</sup>	Voir ONU	-	-	- services d'enquête fournis par le BSCI	- services d'enquête fournis par le BSCI
	PAM	7 368,3 dollars É.-U.	7 368,3	9,3 dollars É.-U. <sup>22</sup>	9,3	3,0	16 858 <sup>23</sup>	1 499 <sup>23</sup>	40 <sup>22</sup>	18 <sup>9</sup>	0,11	32,3	1:937	1:83

	Entité	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (en millions de dollars É.-U.) <sup>2</sup>	Recettes totales conformément aux états financiers vérifiés pour 2018 (recalculées en millions de dollars É.-U.) <sup>2</sup>	Budget du bureau de contrôle interne pour 2018 (en millions de dollars É.-U.) <sup>3</sup>	Budget du bureau de contrôle interne pour 2018 <sup>4</sup> (recalculé en millions de dollars É.-U.)	Budget du groupe d'enquête pour 2018 (en millions de dollars É.-U.) <sup>3</sup>	Effectif total (fonctionnaires et non-fonctionnaire) au 31 déc. 2018	Nombre total de fonctionnaires au 31 déc. 2018	Effectif total du bureau de contrôle interne	Nombre d'enquêteurs professionnels	Budget des activités de contrôle en pourcentage des recettes totales	Budget des activités d'enquête en pourcentage du budget des activités de contrôle	Ratio entre les enquêteurs professionnels et l'effectif total	Ratio entre les enquêteurs professionnels et le nombre de fonctionnaires
Autres organes ou entités des Nations Unies	CCI	120,1 dollars É.-U.	120,1	0,175 dollar É.-U.	0,175	Voir ONU	1 287 <sup>24</sup>	323 <sup>6</sup>	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU	Voir ONU
	ONUSIDA	218,7 dollars É.-U.	218,7	0,3 dollar É.-U. (pour les services de contrôle fournis par le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS)	0,3	0,09 dollar É.-U. (pour les services d'enquête fournis par le Bureau des services de contrôle interne de l'OMS)	808 <sup>25</sup>	680 <sup>26</sup>	Voir OMS	Voir OMS	0,14	30	Voir OMS	Voir OMS
Institutions spécialisées et AIEA	FAO	1 629,0 dollars É.-U.	1 629,0	4,5 dollars É.-U. <sup>27</sup>	4,5	1,5	11 532 <sup>9</sup>	3 121 <sup>9</sup>	24 <sup>28</sup>	6 <sup>9</sup>	0,28	33,33	1:1 922	1:520
	AIEA	585,0 euros	688,2	3,1 euros	3,6	0,5	3 200 <sup>9</sup>	2 507 <sup>9</sup>	20 <sup>9</sup>	2 <sup>9</sup>	0,52	13,90	1:1 600	1:1 254
	OACI	321,5 dollars canadiens	247,3	1,2 dollar canadien	0,9	- <sup>29</sup>	933 <sup>9</sup>	702 <sup>9</sup>	1 <sup>9</sup>	0 <sup>9</sup>	0,36	-	0	0
	BIT	708,3 dollars É.-U.	708,3	4,3 dollars É.-U.	4,3	- <sup>29</sup>	3 102 <sup>30</sup>	1 721 <sup>30</sup>	5,5 <sup>9</sup>	2 <sup>9</sup>	0,60	-	1:551	1:861
	OMI	57,9 livres	77,2	0,7 livre	0,9	- <sup>29</sup>	410 <sup>9</sup>	270 <sup>9</sup>	4 <sup>9</sup>	0 <sup>9</sup>	0,94	-	0	0
	UIT	176,4 francs suisses	180,0	0,7 franc suisse	0,7	- <sup>29</sup>	1 077 <sup>9</sup>	762 <sup>9</sup>	4 <sup>31</sup>	0 <sup>9</sup>	-	-	0	0
	UNESCO	683,8 dollars É.-U.	683,8	3,2 dollars É.-U. <sup>32</sup>	3,2	0,3 <sup>32</sup>	4 500 <sup>9</sup>	2 240 <sup>9</sup>	19 <sup>9</sup>	2 <sup>9</sup>	0,47	09,4	1:2 250	1:1 120
	ONUDI	217,6 euros	256,0	1,8 euro	2,1	- <sup>29</sup>	2 128 <sup>9</sup>	666 <sup>9</sup>	5 <sup>9</sup>	1 <sup>9</sup>	0,82	-	1:2 128	1:666
	OMT	22,0 euros	25,9	- <sup>33</sup>	-	-	140 <sup>34</sup>	81 <sup>34</sup>	-	-	-	-	-	-
	UPU	74,3 francs suisses	75,8	0,5 franc suisse <sup>35</sup>	0,5	-	270 <sup>9</sup>	268 <sup>9</sup>	-	-	0,66	-	-	-
	OMS	2 901,4 dollars É.-U.	2 901,4	5,4 dollars É.-U.	5,4	1,8	8 955 <sup>9</sup>	7 958 <sup>9</sup>	18 <sup>36</sup>	6,5 <sup>9</sup>	0,19	33,33	1:1 378	1:1 224
	OMPI	430,6 francs suisses	439,4	2,5 francs suisses <sup>37</sup>	2,6	0,8	1 536 <sup>9</sup>	1 084 <sup>38</sup>	7 <sup>39</sup>	3 <sup>9</sup>	0,59	30,8	1:512	1:361
	OMM	87,8 francs suisses	89,6	0,8 franc suisse	0,8	- <sup>29</sup>	405 <sup>9</sup>	324 <sup>9</sup>	3 <sup>40</sup>	0 <sup>40</sup>	0,91	-	0	0

<sup>1</sup> Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.

<sup>2</sup> Taux de change moyen du FMI pour l'année 2018.

<sup>3</sup> Information fournie par les entités sauf indication contraire.

<sup>4</sup> Selon les entités, le budget du contrôle interne couvre l'audit, les enquêtes, l'évaluation et l'inspection, ou uniquement l'audit et les enquêtes, ce qui limite la comparabilité.

<sup>5</sup> A/74/5 (Vol. I).

<sup>6</sup> A/74/82.

<sup>7</sup> Le chiffre de 38 145 inclut les chiffres fournis plus loin pour le personnel des opérations de la maintien de la paix, de la CNUCED, du PNUE, d'ONU-Habitat et de l'ONUDC, comme indiqué dans A/73/79.

- <sup>8</sup> A/74/82. Les fonctionnaires seulement, car les chiffres pour les autres membres du personnel ne sont pas disponibles.
- <sup>9</sup> Information fournie par l'entité.
- <sup>10</sup> A/74/5 (Vol. II).
- <sup>11</sup> A/74/5 (Vol. I). Ce montant est inclus dans les recettes totales de l'ONU (budget ordinaire).
- <sup>12</sup> A/74/82. Le nombre de fonctionnaires est inclus dans le nombre total de fonctionnaires de l'ONU.
- <sup>13</sup> DP/2019/23.
- <sup>14</sup> DP/FPA/2019/6.
- <sup>15</sup> A/74/5/Add.8.
- <sup>16</sup> E/ICEF/2019/AB/L.3.
- <sup>17</sup> A/74/5/Add.4.
- <sup>18</sup> Rapport annuel du Département des services de contrôle interne pour 2018.
- <sup>19</sup> UNW/2019/3.
- <sup>20</sup> A/74/5/Add.12.
- <sup>21</sup> UNW/2019/3. Les enquêteurs ne sont pas inclus.
- <sup>22</sup> WFP/EB.A/2019/6-D/1.
- <sup>23</sup> Rapport annuel du PAM sur les résultats de 2018, annexe X.
- <sup>24</sup> A/74/5 (Vol. III).
- <sup>25</sup> UNAIDS/PCB (44)/CRP1.
- <sup>26</sup> UNAIDS/PCB (44)/19.8.
- <sup>27</sup> FC175/13.
- <sup>28</sup> FC175/13 (fonctionnaires seulement).
- <sup>29</sup> Il n'y a pas de budget distinct pour les activités d'enquête.
- <sup>30</sup> GB.335/PFA/11.
- <sup>31</sup> Document C19/44-E.
- <sup>32</sup> 206EX/21.
- <sup>33</sup> L'OMT n'a pas de fonction de contrôle (audit et enquêtes) interne.
- <sup>34</sup> A/23/6. Chiffres au 1<sup>er</sup> juillet 2019.
- <sup>35</sup> Budget pour les activités d'audit (et enquêtes à la demande) externalisées vers un prestataire de services privé.
- <sup>36</sup> A72/40 (fonctionnaires seulement).
- <sup>37</sup> WO/PBC/30/5.
- <sup>38</sup> WIPO, « Staff @ WIPO: Serving the Global IP System, Workforce 2019 ».
- <sup>39</sup> Information fournie par l'entité (fonctionnaires seulement).
- <sup>40</sup> Cg-18/INF.9.6(4).

## Annexe XII

### Pratiques d'autres organisations internationales

Sans préjudice de la comparabilité limitée des organisations qui ont été consultées à des fins de comparaison avec les entités des Nations Unies examinées dans la présente étude, cette consultation a permis de repérer des problèmes similaires touchant l'indépendance, le cadre organisationnel (fragmentation des responsabilités en matière d'enquêtes et d'activités connexes), les ressources (humaines et financières), la pénurie d'enquêteurs professionnels et les problèmes de capacités dus à une augmentation importante du nombre de signalements de manquements et d'enquêtes sur des cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Pour faire ressortir ces constatations, la situation de quelques organisations non participantes du CCI (présentées selon l'ordre alphabétique anglais) est exposée ci-après.

#### Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires

Créée en 1996 et basée à Vienne, la Commission préparatoire de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires emploie plus de 260 personnes originaires de plus de 70 pays. Son budget annuel est d'environ 130 millions de dollars.

La Section de l'audit et du contrôle internes de l'Organisation du Traité d'interdiction complète des essais nucléaires assure des services d'audit et d'enquête ainsi que des services consultatifs. Elle est rattachée au cabinet du Secrétaire exécutif (le chef de secrétariat). Elle s'est vu confier le mandat d'enquête en 2010. Bien que la Charte ne donne pas de précisions, il est entendu que ce mandat porte sur toutes les formes de manquement et que les personnes susceptibles d'être visées par une enquête sont les fonctionnaires, les non-fonctionnaires, les experts, les stagiaires et les consultants. La Charte est approuvée par le Secrétaire exécutif et communiquée à la Commission préparatoire (l'organe directeur), et le même processus doit présider à toute modification du mandat et, de ce fait, de la Charte. En l'absence d'enquêteurs professionnels, les enquêtes sont conduites par des auditeurs internes. Les plaintes qui sont considérées comme relevant des types généraux de griefs de membres du personnel sont renvoyées à la gestion des ressources humaines. Le budget de la Section de l'audit et du contrôle internes (864 000 dollars en 2018, qui comprend les dépenses de personnel et les autres dépenses) s'inscrit dans le cadre du processus budgétaire général et est approuvé par l'organe directeur.

Le chef de la Section de l'audit et du contrôle internes est nommé et destitué par le chef de secrétariat en consultation avec l'organe directeur. La politique d'affectation de l'organisation limite la durée de son mandat à sept ans. Celui-ci est divisé en trois contrats (un contrat de trois ans renouvelable pour deux fois deux ans). Le chef de la Section de l'audit et du contrôle internes peut ouvrir des enquêtes sans l'assentiment préalable du chef de secrétariat. Il relève directement de ce dernier et soumet un rapport annuel à l'organe directeur. Le chef de la Section de l'audit et du contrôle internes a accès sans restriction au président de l'organe directeur.

#### Alliance GAVI

Créée en 2000, l'Alliance Gavi est une organisation internationale qui rapproche les secteurs public et privé pour que les enfants vivant dans les pays les plus pauvres du monde aient accès à des vaccins nouveaux et insuffisamment utilisés. L'Alliance Gavi est une fondation suisse dotée du statut d'institution internationale en Suisse et d'entité philanthropique publique aux États-Unis d'Amérique.

Créée par l'organe directeur de l'organisation (le Conseil), la Section de l'audit et des enquêtes est une entité distincte et indépendante au sein de l'organisation. Ses activités sont définies par le Conseil, auquel elle rend compte par l'intermédiaire du Comité d'audit et des finances. Le Conseil nomme le chef de la Section de l'audit et des enquêtes, et met fin à ses fonctions, sur recommandation du Comité d'audit et des finances. Par ailleurs, ce Comité évalue la structure organisationnelle, le mandat et le budget opérationnel de la Section pour s'assurer qu'ils sont appropriés et suffisants pour mener à bien les activités convenues. Un bureau d'enquêtes et de lutte contre la fraude a été mis en place au sein de la Section de l'audit et des enquêtes en 2015. La Section est chargée de conduire les enquêtes, encore que les cas de harcèlement et de discrimination soient signalés à la division des ressources humaines. La Section fait directement rapport à l'organe directeur par l'intermédiaire du Comité d'audit et des finances et à l'Administrateur général.

### **Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme**

Créé en 2002, le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme se présente comme une organisation de partenariat du XXI<sup>e</sup> siècle dont la mission est d'accélérer la mise en œuvre des mesures qui permettront de vaincre le sida, la tuberculose et le paludisme. Il s'agit d'un partenariat entre les gouvernements, la société civile, le secteur privé et les personnes touchées par ces maladies. Il collecte et investit près de 4 milliards de dollars par an pour soutenir des programmes administrés par des experts locaux dans les pays et les communautés qui en ont le plus besoin. Le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme est un mécanisme de financement international et une organisation de partenariat.

Le Bureau de l'Inspecteur général est une fonction indépendante qui fait directement rapport à l'organe directeur du Fonds mondial (le Conseil) par l'intermédiaire du Comité de l'audit et des finances. Le directeur des enquêtes rend compte à l'Inspecteur général. Le Bureau comprend la fonction d'audit et la fonction d'enquête, pour un total de 18 fonctionnaires.

Le Bureau de l'Inspecteur général appuie la mise en œuvre de la politique de lutte contre la fraude et la corruption du Fonds mondial en conduisant des enquêtes sur des cas de fraude, d'abus, de détournement de fonds, de corruption, d'erreurs de gestion et de violation des normes applicables relatives aux droits de l'homme commis au sein des programmes financés par le Fonds mondial ainsi que par les principaux bénéficiaires et les fournisseurs et les prestataires de services. Il est également chargé d'enquêter sur les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles lorsque la victime présumée est bénéficiaire des services de l'organisation et que l'auteur présumé des faits est un exécutant de programmes financés par le Fonds mondial. La fonction d'enquête ne traite pas les dossiers concernant ce qu'il est convenu d'appeler les cas d'atteinte aux droits de l'homme, tels que les cas de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et de discrimination.

Le Bureau de l'Inspecteur général est entièrement indépendant de la direction générale. Il fait rapport au Comité de l'audit et des finances. De plus, son budget est approuvé par ce Comité avant de l'être par l'organe directeur. Le choix de l'Inspecteur général est supervisé et approuvé par le Conseil. Le Directeur des enquêtes est nommé par l'Inspecteur général à l'issue du processus de sélection décrit plus haut, et non par le chef de secrétariat de l'organisation.

### **Fonds international de développement agricole**

Le Fonds international de développement agricole (FIDA) est une institution financière internationale et une institution spécialisée des Nations Unies qui s'emploie à transformer les économies rurales et les systèmes alimentaires en les rendant plus participatifs, productifs, résilients et durables. Il octroie des prêts à faible taux d'intérêt et des subventions aux pays en développement et mobilise les investissements publics et privés pour introduire des changements systémiques et durables en matière de développement rural et agricole.

Le Bureau de l'audit et du contrôle du FIDA a pour mission d'enquêter de manière indépendante sur toutes les allégations de manquement, de fraude et de corruption dans les activités et les opérations financées par le FIDA, à l'exception de celles qui visent le personnel du Bureau et le chef de secrétariat. Ce Bureau emploie 10 fonctionnaires – 5 pour les activités d'audit et 5 pour les activités d'enquête –, dont 4 sont des enquêteurs professionnels. La fonction d'enquête a été mise en place en 2004. Agissant en consultation avec le Conseil exécutif, le chef de secrétariat nomme et destitue le chef du Bureau de l'audit et du contrôle. La durée du mandat n'est pas limitée. Le chef du Bureau de l'audit et du contrôle fait rapport au chef de secrétariat et est placé sous l'autorité fonctionnelle du Comité d'audit. Il peut ouvrir une enquête sans y avoir été préalablement autorisé.

Le Comité d'audit évalue la mesure dans laquelle les capacités et les ressources du Bureau répondent à ses besoins, analyse le projet de budget concernant le Bureau et dresse l'état des lieux de son indépendance et de son mandat. Le budget des dépenses autres que les dépenses de personnel du Bureau s'élève à 450 000 dollars, dont 200 000 sont affectés aux enquêtes.

Le Bureau de l'audit et du contrôle est la seule entité à recevoir des allégations et à procéder à des évaluations préliminaires (à l'exception des allégations de harcèlement, d'abus d'autorité ou de représailles, qui peuvent également être reçues et examinées dans un premier temps par le Bureau de la déontologie avant d'être renvoyées au Bureau de l'audit et du contrôle qui pourrait être amené à enquêter à leur sujet, encore qu'il appartienne toujours à ce dernier d'effectuer une évaluation préliminaire). Les dossiers les plus complexes sont les cas de harcèlement et les affaires de corruption à grande échelle dans les projets financés par le FIDA mais exécutés par les gouvernements bénéficiaires. Les directives en matière d'enquête couvrent toutes les phases du processus depuis la réception de l'allégation. Les plaintes et les dossiers sont classés comme hautement prioritaires ou ayant une priorité normale. Le Bureau évalue les incidences opérationnelles de chaque allégation. Le délai sélectif est de six mois pour les enquêtes hautement prioritaires et d'un an pour les autres. Le FIDA s'est doté d'un comité des sanctions qui formule des recommandations concernant les mesures disciplinaires à prendre à l'encontre des membres du personnel visés par des allégations de manquement dont le bien-fondé a été établi et décide des sanctions à prendre contre des fournisseurs ou d'autres parties associées et extérieures.

## **Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge**

La Fédération internationale des sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge se considère comme la plus grande organisation humanitaire du monde. Fondée en 1919, elle a pour membres 192 Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. Elle a son secrétariat à Genève et compte plus de 60 délégations à travers le monde. Elle jouit d'un statut juridique particulier ainsi que de privilèges et immunités spécifiques en droit international et national.

Le Bureau de l'audit interne et des enquêtes fait partie du secrétariat de la Fédération. Il s'agit d'une fonction indépendante qui supervise l'efficacité du système de gestion du risque et de contrôle interne de l'organisation. Mise en place en 2015, cette fonction assure également la conduite d'enquêtes. Son mandat porte sur les allégations de fraude, de manquement ou d'autres irrégularités qui visent des membres du personnel de la Fédération ou concernent des fonds ou des opérations. En dépit de son mandat global, le Bureau renvoie les dossiers liés aux ressources humaines à la gestion des ressources humaines, qui peut conduire des enquêtes à leur sujet.

Le directeur du Bureau dirige à la fois les activités d'enquête et les activités d'audit. Il est nommé par le Secrétaire général avec la participation du Comité de l'audit et de la gestion du risque. Le directeur du Bureau a accès sans restriction au Comité et fait rapport à la fois au Secrétaire général et au Comité. Aucune limite de durée n'est fixée à son mandat. Il peut ouvrir une enquête sans y avoir été préalablement autorisé par le chef de secrétariat. Le budget du Bureau de l'audit interne et des enquêtes est supervisé par le Comité de l'audit et de la gestion du risque. C'est toutefois le chef de secrétariat qui arrête le budget.



Le Bureau reçoit toutes les plaintes et procède à leur évaluation préliminaire sur la base d'un système de « triage » qui utilise une échelle de cinq points. Les critères sont l'importance de la plainte et le risque qui lui est associé. La plus haute priorité est accordée aux dossiers d'exploitation et d'atteintes sexuelles et à ceux qui concernent des enfants. Les dossiers d'exploitation et d'atteintes sexuelles sont les plus complexes, avec ceux qui impliquent des tiers et des partenaires d'exécution. Le Bureau réalise environ deux enquêtes proactives par an.

## **Organisation mondiale du commerce**

Créée en 1995, l'Organisation mondiale du commerce (OMC) est la seule organisation internationale à vocation mondiale qui s'occupe des règles régissant le commerce entre les pays. Bien qu'elle ne fasse plus partie de la famille des Nations Unies, ses politiques et procédures s'inspirent souvent de celles des entités des Nations Unies. L'OMC est une organisation dont le siège est à Genève et dont l'effectif est de 650 postes en équivalent plein temps (le nombre de postes est fixé par ses membres).

Le Bureau du contrôle interne de l'OMC a été créé en 2016. Jusque-là, il y avait seulement un bureau de l'audit interne. Le mandat du Bureau porte sur les audits internes, les enquêtes, les évaluations et les autres formes d'évaluation concernant la gestion, le personnel et les ressources de l'Organisation. Ce Bureau est chargé d'enquêter sur tous les types de manquement et toutes les personnes et entités liées par contrat avec l'OMC. Il rend compte chaque année de ses activités au Comité des questions budgétaires, financières et administratives de l'OMC. Le chef et le personnel du Bureau sont indépendants sur les plans fonctionnel et opérationnel du secrétariat et des membres de l'OMC. Le chef du Bureau a directement accès à l'organe directeur. Le Comité des questions budgétaires, financières et administratives examine le budget et les effectifs du Bureau. L'OMC n'a pas de comité consultatif pour les questions d'audit et de contrôle.

Le budget du Bureau est déterminé par le Directeur général sur la base d'une recommandation du chef du Bureau. Le budget annuel s'est élevé à 433 900 francs suisses pour chacune des deux années 2017 et 2018. En 2018, l'effectif du Bureau se composait du chef du Bureau et d'un assistant administratif. De plus, le Bureau a bénéficié du concours d'un auditeur interne ou d'un enquêteur du BIT pendant six mois (d'août 2017 à février 2018).

Le Bureau assume la responsabilité exclusive des enquêtes. En tant que dispositif central d'enregistrement, tous les signalements de manquement lui parviennent. Il procède à l'évaluation préliminaire de toutes les plaintes et transmet celles qui ne se rapportent pas à un manquement à d'autres dispositifs de l'OMC. Les principaux problèmes du Bureau sont liés au manque de ressources.

Le chef du Bureau est nommé par le Directeur général qui prend l'avis du Comité des questions budgétaires, financières et administratives. La durée de son mandat est limitée à cinq ans, ce qui vaut également pour tous les membres du Bureau et entraîne un renouvellement régulier du personnel. Le chef du Bureau peut ouvrir une enquête sans y avoir été préalablement autorisé par le chef de secrétariat. Le Bureau traite en moyenne trois ou quatre dossiers par an. Pour la conduite des enquêtes, il passe au cas par cas des accords bilatéraux avec les fonctions d'enquête d'autres entités.

