


Janvier 2013

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	联合国 粮食及 农业组织	Food and Agriculture Organization of the United Nations	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
---	--	--------------------	---	---	---	--

## CONSEIL

### Cent quarante-sixième session

Rome, 22-26 avril 2013

### La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies (JIU/REP/2011/7)

1. Le rapport ci-joint du Corps commun d'inspection (CCI) est accompagné de brefs commentaires du Directeur général et d'observations communes et plus approfondies du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) (A/67/140/Add.1).

#### *Observations du Directeur général de la FAO*

2. La FAO approuve le rapport du CCI intitulé *La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies* (JIU/REP/2011/7), ainsi que les observations du CCS y afférentes.

3. En ce qui concerne les enquêtes menées au sujet des plaintes pour harcèlement, la FAO note que le système en place au sein de l'Organisation est le reflet d'une pratique qui était commune pendant les premières phases du régime des Nations Unies et est toujours en vigueur pour plusieurs organisations, y compris au sein du Secrétariat des Nations Unies pour certaines catégories de personnel. D'importants efforts ont été déployés pour améliorer le fonctionnement des unités d'enquête et la procédure. En conséquence, la FAO est d'avis qu'il n'existe aucune raison majeure pour modifier le système à ce stade.

4. La FAO note qu'elle satisfait entièrement aux recommandations 2, 3, 4 et 5, conformément aux politiques et procédures pertinentes relatives aux ressources humaines, à la Charte du Bureau de l'Inspecteur général et aux directives sur les enquêtes administratives internes.

5. En ce qui concerne la recommandation 6, le Directeur général vérifie si les ressources en personnel et autres consacrées à la fonction d'enquête sont suffisantes en se fondant sur les avis de l'Inspecteur général et du Comité de vérification de la FAO. Les propositions et les ajustements intéressant le budget et les postes sont présentés aux Membres pour examen dans le cadre du processus d'élaboration du Programme de travail et budget biennaux.

6. La FAO approuve la recommandation 7 visant à désigner un point de contact central pour superviser la mise en œuvre et le suivi de tous les rapports d'enquête, et partage les préoccupations du CCS concernant la recommandation 8, à savoir qu'il ne serait ni efficient, ni efficace de créer une seule unité d'enquête commune à tout le système des Nations Unies.

7. En ce qui concerne la recommandation 1, la FAO note que le CCS n'a pas adopté de position bien arrêtée et a exprimé une série de préoccupations, y compris de nature financière. À cet égard, les États Membres auraient besoin d'éléments concrets pour justifier de tout changement susceptible de déboucher sur des augmentations de ressources.

*Le tirage du présent document est limité pour réduire au maximum l'impact des méthodes de travail de la FAO sur l'environnement et contribuer à la neutralité climatique. Les délégués et observateurs sont priés d'apporter leur exemplaire personnel en séance et de ne pas demander de copies supplémentaires. La plupart des documents de réunion de la FAO sont disponibles sur internet, à l'adresse [www.fao.org](http://www.fao.org).*





# Assemblée générale

Distr. générale  
29 août 2012  
Français  
Original : anglais

---

**Soixante-septième session**  
Point 136 de l'ordre du jour provisoire\*  
**Corps commun d'inspection**

## **La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies**

### **Note du Secrétaire général**

Le Secrétaire général a l'honneur de faire tenir aux membres de l'Assemblée générale ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies » (JIU/REP/2011/7).

---

\* A/67/150.



### *Résumé*

Dans son rapport intitulé « La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies », le Corps commun d'inspection examine les progrès accomplis ces 10 dernières années sur la voie du renforcement de la fonction d'enquête dans les organisations du système des Nations Unies. Le Corps commun d'inspection a établi que, comme dans le passé, les entités chargées du contrôle interne ne jouissent pas d'une indépendance opérationnelle à l'égard des chefs de secrétariat parce que les chefs de ces entités ne sont ni libres de déterminer leurs besoins budgétaires ni à même d'exercer pleinement le contrôle de leurs ressources humaines. Le Corps commun d'inspection a aussi constaté que, dans un certain nombre d'organisations, la responsabilité des enquêtes était fragmentée et qu'en conséquence, une partie des enquêtes étaient menées par des enquêteurs non professionnels.

La présente note, qui fait la synthèse des observations des organisations du système des Nations Unies concernant les recommandations figurant dans le rapport, a été établie à partir des contributions fournies par les membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, qui ont favorablement accueilli le rapport et ont approuvé certaines de ses conclusions visant à renforcer la fonction d'enquête dans les organisations du système des Nations Unies.

## I. Introduction

1. Dans son rapport intitulé « La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies », le Corps commun d'inspection, complétant les précédents rapports sur le contrôle, détermine les progrès accomplis ces 10 dernières années en ce qui concerne le renforcement de la fonction d'enquête dans les organisations du système des Nations Unies. Le Corps commun d'inspection a établi que, comme dans le passé, les entités chargées du contrôle interne ne jouissaient pas d'une indépendance opérationnelle à l'égard des chefs de secrétariat parce que les chefs de ces entités n'étaient ni libres de déterminer leurs besoins budgétaires ni à même d'exercer pleinement le contrôle de leurs ressources humaines. Le Corps commun d'inspection a aussi constaté que, dans un certain nombre d'organisations, la responsabilité des enquêtes était fragmentée et que de ce fait, une partie des enquêtes étaient menées par des enquêteurs non professionnels.

2. Le Corps commun d'inspection formule des recommandations visant à renforcer la cohérence et l'harmonisation dans l'ensemble du système et préconise notamment le regroupement de toutes les activités d'enquête au service du contrôle interne de chaque organisation, la professionnalisation de la fonction d'enquête grâce au recrutement de personnel qualifié auquel les dispositifs de mobilité au sein d'une même organisation ne s'appliqueraient pas, la centralisation du suivi des résultats des enquêtes, l'examen périodique de l'adéquation des ressources et du personnel affecté aux enquêtes et l'institutionnalisation de la coopération et des échanges de pratiques exemplaires entre organes de contrôle dans le domaine des enquêtes. Le Corps commun d'inspection invite également le Secrétaire général à créer, sous les auspices du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS), pour examen par les organes délibérants, une équipe spéciale interinstitutions chargée de mettre au point des options en vue d'instaurer, d'ici à la fin de 2013, un groupe d'enquête unique à l'échelle du système des Nations Unies. Ce regroupement serait profitable aux petites organisations qui ne sont pas dotées d'un mécanisme d'enquête, permettrait d'harmoniser les pratiques opérationnelles, se traduirait par l'utilisation de normes et de procédures d'enquête communes, réglerait les questions d'indépendance, conduirait à ne recruter que des enquêteurs professionnels, permettrait d'offrir au personnel des débouchés de carrière et résoudrait les problèmes de fragmentation.

## II. Observations générales

3. Les organisations du système des Nations Unies accueillent favorablement le rapport. Elles reconnaissent que les conclusions contenues dans ce rapport seront de nature à augmenter l'efficacité du système des Nations Unies et que les recommandations qui y sont formulées visent à assurer l'indépendance des fonctions d'enquête dans les diverses organisations. Elles notent toutefois que certaines recommandations ne sont pas applicables aux petits organismes qui ne sont pas dotés d'un groupe d'enquête séparé. Elles notent également que des éclaircissements supplémentaires sont nécessaires en ce qui concerne certaines parties du rapport, comme les paragraphes 18 et 19, où il est indiqué que les allégations concernant les questions de personnel, comme la performance, ne devraient pas donner lieu à l'ouverture d'une enquête formelle.

### III. Observations particulières sur les recommandations

#### Recommandation 1

**Les chefs de secrétariat qui ne l'ont pas encore fait devraient ordonner le recentrement de toutes les enquêtes au sein de l'entité de contrôle interne de leur organisation respective. Les ressources (humaines et financières) nécessaires devraient être mises, dans un souci d'efficacité, à la disposition de la fonction d'enquête sur la base des recommandations des comités d'audit ou de contrôle de l'organisation.**

4. Bien que certaines organisations du système des Nations Unies accueillent favorablement cette recommandation, l'organe de contrôle interne du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies fait observer que les conséquences logistiques et financières à attendre, s'il est imparti du pouvoir exécutif afférent à la fonction d'enquête, n'ont pas été envisagées par le Corps commun d'inspection. L'application de cette recommandation nécessiterait des ressources importantes pour remplacer ce qui constitue dans les faits la capacité dont l'Organisation des Nations Unies dispose actuellement sur place pour mener des enquêtes portant sur des fautes de la catégorie II et des fautes moins graves de la catégorie I. En outre, l'organe de contrôle interne du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies affirme que la recommandation 7 revêt une importance décisive, étant donné que les États Membres exigeraient que toute modification donnant lieu à une augmentation ou à une réaffectation des ressources à l'appui d'une éventuelle décision d'appliquer la recommandation 1 soit justifiée par des données empiriques.

5. Outre ses conséquences financières, l'application de la recommandation 1 comporte des risques supplémentaires. Si, par exemple, dans le cas du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies, l'organe de contrôle assumait la pleine responsabilité des enquêtes, d'autres dispositions devraient être prises pour assurer la continuité des responsabilités afférentes à la gestion de mesures de prévention active dans des domaines tels que ceux de la formation et de la sensibilisation, de la sûreté des enceintes et/ou de la désignation de lieux interdits et de l'imposition de couvre-feux. En outre, les organismes notent que le Corps commun d'inspection ne tient pas compte du fait que les États Membres se sont prononcés sur la classification des allégations de fautes des catégories I et II et ont décidé d'habiliter le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) à déférer aux directeurs de programme les allégations de fautes relevant de la catégorie I (voir ST/SGB/273).

6. Nonobstant ces préoccupations, l'organe de contrôle interne du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies fait observer que la recommandation 1 peut être appliquée dans la mesure où elle concerne des enquêtes portant sur des comportements interdits sur le lieu de travail. La recommandation en ce sens était fondée sur des éléments d'information émanant de membres du personnel, des groupes d'enquêtes et des organes de direction. L'organe de contrôle interne du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies convient qu'il y a un risque pour l'Organisation si les enquêtes portant sur ce type de questions ne sont pas menées par des spécialistes. Les organes de direction devraient cependant conserver la responsabilité des questions de gestion ne faisant pas l'objet d'enquêtes. Les enquêtes ne devraient pas être utilisées pour décharger les organes de direction de la responsabilité de gérer les questions relatives au lieu de travail.

7. Néanmoins, l'organe de contrôle interne du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies appuie fortement la recommandation selon laquelle les organisations devraient recentrer toutes les enquêtes au sein de leurs entités de contrôle interne, étant donné que cela conférerait davantage de professionnalisme aux processus d'enquête. Il relève à cet égard que, quelle que soit la catégorie de fautes considérée, toutes les affaires, si elles sont portées devant des instances supérieures, finissent par être déferées au même système de justice professionnalisé, lequel exige que toutes les enquêtes soient menées à un niveau de professionnalisme comparable.

8. Dans le même sens, l'organe de contrôle interne du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies fait observer que, selon le rapport du Secrétaire général sur les « activités du Bureau des services d'ombudsman et de médiation des Nations Unies », le Bureau de l'Ombudsman a indiqué ce qui suit à l'Assemblée générale :

« Des fonctionnaires du Secrétariat et de fonds et programmes des Nations Unies se sont plaints de la procédure suivie lorsqu'il est fait enquête sur des allégations de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'autres irrégularités. Apparemment, les enquêtes étaient parfois menées sans que soient respectées les garanties d'une procédure régulière. En outre, les enquêtes n'auraient pas toujours été menées par l'organe compétent ou par les personnes ayant les connaissances linguistiques voulues. »

9. Les tribunaux ont aussi soulevé ce problème.

## **Recommandation 2**

**Les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies devraient veiller à ce que la nomination des enquêteurs soit conforme au règlement et au statut du personnel et soit fondée sur le mérite et sur les qualifications et l'expérience en matière d'enquête professionnelle en tant que principaux critères. Les enquêteurs devraient être choisis indépendamment de toute influence de la direction et de l'administration, de façon à ce que l'équité et la transparence soient garanties, et l'efficacité et l'indépendance de la fonction d'enquête accrues.**

10. Les organisations du système des Nations Unies accueillent favorablement cette recommandation. Elles relèvent que les enquêteurs devraient être choisis indépendamment de toute influence de la direction ou de l'administration et conformément aux dispositions applicables du statut et du règlement du personnel. Certaines organisations affirment cependant que les enquêteurs devraient être sélectionnés sur les seuls critères du mérite, des qualifications et de l'expérience.

11. Les organisations notent que, dans le texte qui précède la recommandation, le Corps commun d'inspection semble indiquer que, en ce qui concerne l'indépendance opérationnelle des organes de contrôle, chaque responsable du contrôle devrait être investi de « toute l'autorité nécessaire pour choisir et nommer ses collaborateurs ». S'il est vrai que l'indépendance opérationnelle devrait être préservée afin que les organes de contrôle soient à même de remplir les fonctions dont ils ont la charge, cette indépendance concerne seulement les fonctions de contrôle interne et elle ne devrait pas empêcher les chefs de secrétariat d'exécuter les obligations et d'exercer les pouvoirs que les États Membres leur ont attribués.

12. Dans le cas du Secrétariat de l'ONU, le Bureau de la gestion des ressources humaines est chargé de veiller à ce que les textes du Statut, du Règlement et des autres dispositions pertinentes soient systématiquement appliqués dans l'ensemble des services. En conséquence, il supervise les opérations de recrutement, de sélection et de nomination dans tous les départements et bureaux du Secrétariat, y compris le BSCI, pour faire en sorte que les textes du Règlement et autres dispositions pertinentes soient correctement et systématiquement appliqués. Néanmoins, le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne peut nommer des collaborateurs jusqu'à la classe D-1 incluse, ces nominations se limitant à des emplois au BSCI.

### **Recommandation 3**

**Les chefs de secrétariat devraient mettre un terme à la mobilité des enquêteurs au sein d'une même organisation et encourager le transfert ou le détachement des enquêteurs auprès des services d'enquête d'autres organisations du système des Nations Unies.**

13. Les organisations du système des Nations Unies ne s'opposent pas à cette recommandation, dont l'exécution devrait cependant être en conformité avec le système applicable de sélection du personnel. Il convient de noter que, pour faciliter de tels transferts, le CCS a adopté l'Accord interorganisations concernant la mutation, le détachement ou le prêt de fonctionnaires entre les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies en matière de traitement et indemnités. Il convient aussi de noter qu'il faudrait prendre en considération les souhaits des fonctionnaires à cet égard, tout en laissant aux organes de direction le pouvoir discrétionnaire de s'opposer à des détachements, ou à des prêts, ou encore à des réaffectation de fonctionnaires, afin de couvrir leurs besoins opérationnels sur la base des activités dont ils ont la charge. Par exemple, le transfert d'enquêteurs du BSCI vers d'autres services de l'Organisation des Nations Unies continue d'être volontaire, fondé sur la demande de l'intéressé, sur son recrutement et sur ses droits (dès lors qu'un candidat est sélectionné). Si elles jugent irréaliste, étant donné les compétences spécialisées requises des enquêteurs, d'imposer une rotation de ces derniers vers d'autres postes, les organisations ne préconisent pas d'interdire aux membres du personnel chargé des enquêtes de se porter candidats ou d'être transférés, dans la même organisation, à d'autres postes pour lesquels ils sont qualifiés, à condition que cela ne compromette pas l'indépendance de la fonction d'enquête.

### **Recommandation 4**

**Les organes délibérants des organisations du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient ordonner au chef du secrétariat de leur organisation d'autoriser les entités de contrôle interne ou les unités d'enquête à entreprendre des enquêtes sans le consentement préalable du chef de secrétariat.**

14. Les organisations du système des Nations Unies accueillent avec satisfaction et approuvent cette recommandation, qui vise à renforcer l'indépendance opérationnelle des fonctions d'enquête.



**Recommandation 5**

**La Conférence des enquêteurs internationaux devrait créer un sous-groupe du système des Nations Unies, qui s'inspirerait de celui de la réunion des représentants des services de vérification interne des comptes des organismes des Nations Unies.**

15. Les organisations du système des Nations Unies accueillent avec satisfaction et approuvent cette recommandation, qui a été proposée à la dernière réunion en date de la Conférence des enquêteurs internationaux et dont l'objet est de faciliter la définition de critères, la diffusion des meilleures pratiques, ainsi qu'une amélioration de la coordination, de la cohérence et de la coopération dans le domaine des enquêtes.

**Recommandation 6**

**Les organes délibérants des organisations du système des Nations Unies devraient examiner si les ressources et les dotations en personnel de la fonction d'enquête sont suffisantes, en se fondant sur les recommandations annuelles ou bisannuelles, selon les cycles budgétaires des organisations, des comités d'audit ou de contrôle.**

16. Les organisations du système des Nations Unies font observer que les organes délibérants de certaines d'entre elles se livrent déjà à un examen de l'adéquation des ressources et de la dotation en personnel de la fonction d'enquête. Par exemple, au Secrétariat de l'ONU, le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires prend en considération l'avis du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit lorsqu'il délibère sur les projets de budget du BSCI. Les organisations font également observer que, bien qu'elles approuvent cette recommandation, c'est à leur chef de secrétariat qu'il incombe d'examiner, grâce à des dispositifs appropriés de gestion déléguée, l'adéquation des ressources et de la dotation en personnel de la fonction d'enquête sur la base, notamment, de la recommandation du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit.

**Recommandation 7**

**Les chefs de secrétariat devraient désigner un agent de coordination centrale pour contrôler l'application et le suivi de tous les rapports d'enquête au sein de leur organisation.**

17. Les organisations du système des Nations Unies accueillent avec satisfaction et approuvent cette recommandation.

**Recommandation 8**

**Le Secrétaire général, sous les auspices du CCS, devrait mettre en place une équipe interinstitutions chargée de concevoir, à l'intention des organes délibérants, des options permettant d'instaurer, d'ici à la fin décembre 2013, une unité d'enquête unique à l'échelle du système des Nations Unies.**

18. Si les organisations du système des Nations Unies accueillent favorablement cette recommandation en principe, elles relèvent que l'instauration d'un groupe d'enquête unique à l'échelle du système des Nations Unies impliquerait nécessairement une révision des mandats de tous les groupes d'enquête en place

dans l'ensemble des organisations concernées. En outre, les organisations qui ne sont pas dotées d'un groupe d'enquête devraient consentir à ce qu'un tel groupe d'enquête unique à l'échelle du système des Nations Unies ait compétence à leur égard. Il serait en conséquence nécessaire, avant de prendre toute mesure pour mettre en place l'équipe interinstitutions proposée, de demander et d'obtenir l'approbation des organes délibérants de chaque organisation.

19. Faute d'une indication claire de la part des organes délibérants en faveur d'un mandat pour créer un groupe d'enquête unique à l'échelle du système des Nations Unies, les organisations doutent de l'intérêt de la mise en place d'une équipe interinstitutions face aux problèmes complexes qui découlent de la recommandation (en ce qui concerne par exemple les structures hiérarchiques, la dotation en personnel, les lieux d'affectation et les budgets). De surcroît, les organisations notent qu'il serait extrêmement difficile d'atteindre un tel objectif, surtout d'ici à 2013, étant donné les différences, d'une organisation à l'autre, des règlements du personnel, cadres juridiques, directives relatives aux enquêtes et règlements financiers, auxquelles s'ajoute le fait que la conduite des enquêtes exigerait une compréhension et une connaissance approfondies des opérations de chaque organisation, dont certaines sont hautement spécialisées.

20. Les organisations indiquent en outre que, si tous les organes délibérants intéressés approuvaient la recommandation, le CCS pourrait être chargé de mettre en place l'équipe proposée et de lui apporter l'appui nécessaire. Les organisations notent cependant qu'une fonction d'enquête unifiée et centralisée pourrait difficilement répondre de façon satisfaisante aux besoins uniques des différents organismes, fonds et programmes. Étant donné qu'une fonction d'enquête centralisée ne disposerait pas des connaissances spécialisées requises au regard des divers règlements, règles et procédures, il ne serait ni rationnel ni efficace d'appliquer cette recommandation.

# **La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies**

*Rapport établi par*

*M. Deborah Wynes  
M. Mounir Zahran*

**Corps commun d'inspection**



**Nations Unies, Genève 2011**



## Résumé

### **La fonction d'enquête dans le système des Nations Unies JIU/REP/2011/7**

La présente étude fait suite à deux précédents rapports du CCI sur le contrôle, intitulés respectivement «Renforcer la fonction d'investigation dans les organisations du système des Nations Unies» et «Lacunes des mécanismes de contrôle au sein du système des Nations Unies». Elle a pour objet de formuler des recommandations de nature à assurer, à l'échelle du système des Nations Unies, la cohérence et l'harmonisation des mécanismes de contrôle dans l'exercice de leurs responsabilités en matière d'enquête.

#### **Principales constatations et conclusions**

Au cours des dix dernières années, la fonction d'enquête s'est considérablement renforcée au sein des organisations du système des Nations Unies. Cependant, malgré les progrès d'ensemble réalisés, des problèmes demeurent.

Les Inspecteurs ont constaté que, dans un certain nombre d'organisations du système des Nations Unies, la responsabilité des enquêtes restait fragmentée. Aussi les enquêtes sont-elles menées par des enquêteurs ou des entités non professionnels. De cette fragmentation découlent de graves conséquences, dont le fait que les individus qui mènent les enquêtes ne sont pas indépendants, mais font partie de l'administration, et que les règles applicables en matière d'enquête ne sont pas appliquées de manière uniforme au sein d'une même organisation.

Le manque d'indépendance des entités de contrôle interne dans l'exercice de la fonction d'enquête continue aussi de poser problème:

- Aucune entité de contrôle ne détermine librement ses besoins budgétaires; le budget continue de faire l'objet d'une surveillance et d'un contrôle des responsables de la direction fonctionnelle et, en dernier ressort, du chef de secrétariat;
- Les chefs des entités de contrôle interne ne jouissent pas d'une totale indépendance opérationnelle car ils n'exercent pas la pleine responsabilité de la gestion ni le contrôle de leurs ressources humaines;
- Le risque existe, pour des raisons de mobilité, que les enquêteurs soient influencés négativement, voire manipulés, dans l'exercice de leurs fonctions, par une personne susceptible de devenir leur supérieur hiérarchique direct ou de jouer plus tard un rôle dans leur carrière;
- Dans certaines organisations, aucune enquête ne peut être ouverte si le chef de secrétariat ne donne pas expressément son consentement ou des instructions spécifiques à cet effet;

En ce qui concerne la gestion des enquêtes, les Inspecteurs ont constaté que:

- Dans les organisations où la fonction est fragmentée, les entités intéressées n'appliquent pas toutes les mêmes normes et directives professionnelles à leurs enquêtes;
- Bien que les entités de contrôle interne des organisations s'appuient toutes sur les Lignes directrices uniformes en matière d'enquête qui leur donnent des orientations, les manuels et les méthodes utilisées varient considérablement d'une organisation à une autre;

- Il n'existe pas de tribune institutionnalisée où débattre de la fonction d'enquête au sein du système des Nations Unies;
- Le budget du contrôle de certaines organisations ne prévoit pas de poste à part pour les enquêtes;
- La majorité des organisations ne prévoient pas de suivi cohérent et efficace des enquêtes réalisées.

### **Recommandations**

La plupart des recommandations sont destinées à être mises en œuvre par les chefs de secrétariat qui devront remédier aux problèmes constatés par les Inspecteurs. La recommandation adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies l'invitant à créer, sous les auspices du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies (CCS), pour examen par les organes délibérants, une équipe spéciale interinstitutions chargée de mettre au point des options permettant d'instaurer, d'ici à la fin de 2013, un groupe d'enquête unique à l'échelle du système des Nations Unies, est à noter tout particulièrement. Le recentrement de la fonction d'enquête au sein d'une seule entité des Nations Unies serait profitable aux petites organisations qui ne sont pas dotées d'un mécanisme d'investigation et permettrait d'harmoniser les pratiques opérationnelles, de mettre au point des normes et procédures d'enquête communes, de régler les questions d'indépendance, de recruter uniquement des enquêteurs professionnels, d'offrir au personnel des débouchés de carrière et de résoudre le problème de l'atomisation, etc. Les Inspecteurs reconnaissent qu'il s'agira d'une entreprise difficile et très complexe, mais sont convaincus que, si toutes les parties s'y attellent dans un esprit positif, les problèmes rencontrés seront surmontés et que les organisations et leur personnel en tireront des avantages non négligeables.

### **Recommandations adressées aux organes délibérants**

- **Les organes délibérants des organisations du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient donner pour instructions à leur chef de secrétariat de veiller à ce que les entités de contrôle interne ou groupes d'enquête soient autorisés à ouvrir des enquêtes sans le consentement préalable du chef de secrétariat;**
- **Les organes délibérants des organisations du système des Nations Unies devraient examiner si des ressources et des effectifs suffisants sont attribués à la fonction d'enquête, à la lumière des recommandations de leur comité d'audit ou de contrôle respectif, soit chaque année, soit tous les deux ans, selon le cycle budgétaire des organisations.**

## Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Résumé.....		iii
Abréviations.....		vi
I. Introduction.....	1–7	1
II. Définitions .....	8–13	2
A. Enquête et types d'enquête .....	8–10	2
B. Portée et nature de l'enquête .....	11–13	3
III. Structure de la fonction d'enquête .....	14–24	4
A. Responsabilité et autorité liées à la fonction d'enquête.....	14	4
B. Problèmes de fragmentation.....	15–24	4
IV. Indépendance de la fonction d'enquête.....	25–38	7
A. Problèmes posés par l'approbation du budget du contrôle interne .....	25–26	7
B. Problèmes d'embauche et de licenciement du personnel de contrôle interne .....	27–30	7
C. Problèmes de mobilité .....	31–34	8
D. Les chefs de secrétariat et la fonction d'enquête .....	35–38	8
V. Gestion des enquêtes.....	39–67	10
A. Politiques et procédures.....	39–49	10
B. Budget et effectifs de la fonction d'enquête .....	50–55	13
C. Compétence des enquêteurs.....	56–62	14
D. Besoin de suivi et de contrôle centralisés des rapports d'enquête .....	63–64	15
E. Assurance de qualité de la fonction d'enquête .....	65–66	16
F. Rapport de la fonction d'enquête avec les comités d'audit ou de contrôle .....	67	17
VI. Unité d'enquête unique du système des Nations Unies .....	68–73	17
Annexes		
I. Autorité et portée de la fonction d'enquête.....		19
II. Données relatives aux enquêtes menées à bien en 2010 par les entités de contrôle interne.....		28
III. Ressources budgétaires et effectifs alloués aux enquêtes en 2010.....		34
IV. Vue d'ensemble des mesures à prendre par les organisations participantes pour donner suite aux recommandations du CCI – JIU/REP/2011/7.....		19

## Abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
BGRH	Bureau de la gestion des ressources humaines
BSCI	Bureau des services de contrôle interne
CCI	Corps commun d'inspection du système des Nations Unies
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies
DAM	Département de l'appui aux missions
DOMP	Département des opérations de maintien de la paix
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
IAIG	Groupe de l'audit interne et des investigations
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OAI	Bureau de l'audit et des investigations
OIT	Organisation internationale du Travail
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
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
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



## I. Introduction

1. Dans le cadre de son programme de travail pour 2011, le Corps commun d'inspection (CCI) a examiné la fonction d'enquête au sein du système des Nations Unies. Cet examen, suggéré à la fois par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) et le CCI, fait suite à deux précédents rapports du CCI sur le contrôle, intitulés respectivement «Renforcer la fonction d'investigation dans les organisations du système des Nations Unies<sup>1</sup>» et «Lacunes des mécanismes de contrôle au sein du système des Nations Unies<sup>2</sup>». La fonction d'enquête est un volet important du contrôle interne, qui contribue au système de gouvernance mis en place par les États Membres. Elle constitue aussi un élément critique des dispositifs d'application du principe de responsabilité dans la mesure où elle fait partie intégrante du mécanisme formel permettant d'assurer l'intégrité individuelle et organisationnelle ainsi que la responsabilité des décisions prises, omissions ou actes commis.

2. La présente étude a pour objet de formuler des recommandations de nature à assurer, à l'échelle du système des Nations Unies, la cohérence et l'harmonisation des mécanismes de contrôle et du travail des acteurs des organisations du système dans l'exercice de leurs responsabilités en matière d'enquête. L'examen couvre l'Organisation des Nations Unies (ONU), les fonds et programmes des Nations Unies, les institutions spécialisées du système des Nations Unies et l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA). Conformément aux normes internes et aux principes directeurs du CCI, ainsi qu'à ses procédures de travail internes, le présent rapport a été établi sur la base d'un examen préliminaire, de questionnaires, d'entretiens et d'une analyse approfondie. Des questionnaires détaillés ont été envoyés aux organisations participantes. À la lumière des réponses reçues, les Inspecteurs ont eu des entretiens avec des représentants des organisations participantes, et ils ont aussi sollicité l'avis d'un certain nombre d'autres organisations internationales et de spécialistes du secteur privé.

3. Contrairement à ce qui avait été fait dans le rapport sur les lacunes des mécanismes de contrôle, les Inspecteurs n'ont pas indiqué si les normes suggérées par le CCI avaient été respectées par les organisations qui avaient instauré une fonction d'enquête. Se fondant sur les entretiens qu'ils avaient eus et sur d'autres travaux de recherche, les Inspecteurs ont conclu qu'il était difficile de définir maintenant une norme commune, vu la nature et la complexité de la fonction d'enquête dans les organisations du système des Nations Unies, la charge actuelle de travail, les pratiques opérationnelles très différentes d'une organisation à l'autre et le fait que cette fonction continuait à évoluer dans bien des organisations. Au stade actuel, il n'existe pas de modèle unique applicable à toutes. Les Inspecteurs reconnaissent la charge excessive de travail des dernières années qui s'explique en grande partie par le fait que les organisations encouragent davantage le personnel à signaler d'éventuelles irrégularités. Ils espèrent malgré tout que le nombre d'enquêtes finira par diminuer grâce à l'institution de dispositifs d'application du principe de responsabilité ou au renforcement des dispositifs existants, la création de bureaux de déontologie et une meilleure diffusion des codes de conduite et des Règlements et Statuts du personnel, qui contribuent à sensibiliser l'ensemble du personnel à ce qui constitue un comportement acceptable.

4. Conformément à la pratique suivie, il a été demandé aux organisations participantes de présenter leurs observations sur le projet de rapport, qui ont été prises en compte dans la mise au point du texte définitif.

---

<sup>1</sup> JIU/REP/2000/9.

<sup>2</sup> JIU/REP/2006/2.

5. Conformément aux dispositions de l'article 11.2 du statut du CCI, le présent rapport a été mis au point après consultation entre les Inspecteurs de façon que les conclusions et les recommandations formulées soient soumises au jugement collectif du CCI.

6. Pour faciliter l'utilisation du rapport et la mise en œuvre des recommandations qui y sont contenues ainsi que leur suivi, on trouvera à l'annexe IV un tableau indiquant si le rapport est présenté à l'organisation concernée pour suite à donner ou pour information. Ce tableau recense les recommandations pertinentes pour chaque organisation, en précisant si elles appellent une décision de l'organe délibérant ou de l'organe directeur de l'organisation, ou bien si elles peuvent être appliquées par le chef de secrétariat et le chef de l'unité de contrôle interne ou d'enquête.

7. Les Inspecteurs tiennent à remercier tous ceux qui leur ont apporté leur concours dans l'établissement du présent rapport, et en particulier les personnes qui ont participé aux entretiens et ont généreusement mis à la disposition du CCI leur expérience et leurs compétences.

## II. Définitions

### A. Enquête et types d'enquête

**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>3</sup>.**

8. 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>4</sup> stipule que l'objet de l'enquête est d'examiner et de déterminer la véracité des allégations<sup>5</sup> de corruption ou de pratiques frauduleuses telles que définies par chaque institution, notamment en ce qui concerne les projets financés<sup>6</sup> par l'organisation et des allégations de faute professionnelle de la part des membres du personnel de l'organisation. Toutes les organisations du système des Nations Unies ont qualifié les enquêtes d'exercices administratifs d'établissement des faits, certaines considérant que les mots «enquête» et «établissement des faits» étaient synonymes.

9. La plupart des organisations du système des Nations Unies entreprennent des enquêtes **réactives**, à la suite d'allégations ou d'incidents. Certaines mènent des enquêtes **proactives** qui impliquent une analyse et un contrôle des situations et des opérations afin d'identifier les domaines à risque et de définir ou d'améliorer les mesures et les systèmes permettant de prévenir les irrégularités<sup>7</sup>. Lors de la douzième Conférence des enquêteurs internationaux, tenue dernièrement, il a été reconnu que les organisations devraient attacher davantage d'importance aux enquêtes proactives en tant que mesure de prévention. De

<sup>3</sup> «Lignes directrices uniformes en matière d'enquête», approuvées à la quatrième Conférence des enquêteurs internationaux tenue à Bruxelles (Belgique) en 2003, sect. II, Définitions, p. 18.

<sup>4</sup> Conformément à la recommandation 1 du document JIU/REP/2000/9 invitant à définir et adopter un ensemble commun de règles et procédures concernant la conduite des investigations dans les organisations du système des Nations Unies, la quatrième Conférence des enquêteurs internationaux a adopté les «Lignes directrices uniformes en matière d'enquête» en 2003, lesquelles ont été révisées par la dixième Conférence des enquêteurs internationaux en 2009 (2<sup>e</sup> éd.).

<sup>5</sup> Y compris, le cas échéant, des indicateurs de fraude ou de corruption.

<sup>6</sup> Cette disposition peut aussi s'appliquer aux projets exécutés ou mis en œuvre par l'organisation.

<sup>7</sup> JIU/REP/2000/9, par. 11.

nombreux participants partageaient l'idée qu'une stratégie efficace ne consistait pas à se contenter d'attendre le signalement d'irrégularités pour ouvrir une enquête. L'amélioration des flux d'information, l'observation et le suivi d'allégations récurrentes, les signaux d'alerte et les acteurs dans certains secteurs, régions ou pays, peuvent amener à constater des irrégularités qui méritent l'ouverture d'une enquête proactive. Les Inspecteurs conviennent qu'il faudrait prêter plus d'importance et d'attention à ce type d'enquête.

10. Les Inspecteurs ont appris que les enquêtes internes étaient considérées comme «préliminaires» dans le cadre de la justice interne et, au premier chef, de la procédure disciplinaire, parce qu'elles étaient menées avant que l'auteur présumé des irrégularités en ait été officiellement accusé. Cependant, le terme de «préliminaire» a aussi un autre sens: il permet de qualifier la première étape des investigations, appelée soit «évaluation préliminaire», soit «examen préliminaire», soit encore «enquête» (*inquiry*), qui précède la décision d'entreprendre une enquête approfondie ou officielle. Pendant cette étape préliminaire, l'entité de contrôle interne 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.

## B. Portée et nature de l'enquête

11. Alors que la plupart des définitions données de l'enquête par les organisations participantes utilisent le terme «irrégularités» pour parler de «fautes professionnelles», les Lignes directrices uniformes en matière d'enquête stipulent que le rôle du bureau d'enquête consiste à examiner et à déterminer s'il y a eu «faute»; de plus, selon ces Lignes directrices, on entend par **faute**:

**L'inobservation, par un membre du personnel, des règles de conduite ou des normes de comportement prescrites par l'organisation<sup>8</sup>.**

12. L'inobservation par un membre du personnel de règles administratives de l'organisation peut prendre différentes formes; elle peut relever du comportement ou toucher à la fraude ou à d'autres irrégularités financières (dont la corruption, la violation des règles de passation des marchés, etc.). De plus, en raison de la nature de leurs opérations, certaines organisations ont étendu la portée de leurs enquêtes aux individus ou entités ayant différents types de contrat ou de partenariat avec elles. Par exemple, le Bureau de l'audit et des investigations (OAI) du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) peut procéder à des évaluations et conduire des enquêtes sur des allégations de fraude et autres irrégularités financières commises par des prestataires de biens et services, des partenaires d'exécution et d'autres tiers, jugées préjudiciables à l'organisation. Le BSCI peut, le cas échéant, enquêter sur les fautes professionnelles commises par des membres du personnel de pays fournisseurs de contingents dans le cadre de missions de maintien de la paix ou de missions politiques spéciales, dans le cas où le gouvernement du pays concerné ne pourrait pas ou ne souhaiterait pas procéder à une

<sup>8</sup> «Lignes directrices uniformes en matière d'enquête», 2<sup>e</sup> éd. (dixième Conférence des enquêteurs internationaux, mer Morte (Jordanie), 2009), par. 11, note de bas de page 5, selon laquelle les organisations du système des Nations Unies définissent la faute comme étant le fait d'un «fonctionnaire qui ne remplit pas ses obligations au titre de la Charte des Nations Unies, du Statut et du Règlement du personnel ou autres textes administratifs applicables ou qui n'observe pas les normes de conduite attendues d'un fonctionnaire international» (disposition 110.1).

enquête administrative sur une allégation de faute grave dans laquelle un membre du contingent serait impliqué<sup>9</sup>.

13. Si l'enquête débouche sur la conclusion qu'il y a peut-être eu violation du droit pénal, les résultats de l'enquête peuvent être communiqués et partagés avec les autorités nationales compétentes du lieu où l'infraction présumée a été commise. Il appartient au chef de secrétariat de l'organisation intéressée de décider de saisir ou non les autorités nationales de l'affaire qui a fait l'objet de l'enquête; s'agissant des fonds et programmes des Nations Unies, la décision appartient au Secrétaire général.

### **III. Structure de la fonction d'enquête**

#### **A. Responsabilité et autorité liées à la fonction d'enquête**

14. Avec l'augmentation de l'importance, du coût et de la complexité des activités des Nations Unies depuis le milieu des années 1990, conjuguée au souci de responsabilisation du personnel et de toutes les parties prenantes, encouragés à signaler la fraude, la corruption et les fautes professionnelles, la plupart des organisations du système des Nations Unies ont pris des mesures notables pour créer ou développer leur fonction d'enquête interne. Le BSCI de l'ONU a été créé en 1994 avec pour mandat notamment de mener des enquêtes. Un certain nombre de fonds et programmes des Nations Unies ont mis en place leur propre entité de contrôle interne et créé une unité d'enquête à part au sein de leur service de contrôle. Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) ont créé des postes d'enquêteur au sein de leur service de contrôle interne respectif. À l'exception de l'Organisation mondiale du tourisme (OMT), qui n'a pas encore créé d'entité de contrôle interne, la plupart des institutions spécialisées et l'AIEA se sont dotées de fonctions d'enquête dûment autorisées, l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) ayant créé des unités d'enquête distinctes au sein de leur entité de contrôle interne. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) ont doté leur entité de contrôle d'un poste spécifique d'enquêteur.

#### **B. Problèmes de fragmentation**

15. Les Inspecteurs estimaient dans le précédent rapport du CCI sur le renforcement de la fonction d'investigation, et celui consacré aux lacunes des mécanismes de contrôle au sein du système des Nations Unies le confirmait, que, malgré des mandats de plus en plus précis conférant la fonction d'enquête aux entités de contrôle interne, peu d'organisations du système des Nations Unies avaient confié l'entière responsabilité de la fonction d'enquête à ces entités.

16. Si l'on se penche sur la situation six ans plus tard, force est de constater que les choses se sont améliorées; de nombreuses organisations ont désormais recentré la responsabilité des enquêtes au sein d'une seule et même entité, c'est-à-dire l'entité de contrôle interne chargée officiellement de mener des enquêtes dans l'organisation. Le PNUD, l'UNICEF, le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), l'UNOPS et le Programme alimentaire mondial (PAM) ont regroupé leur fonction

<sup>9</sup> A/61/19 (Part III), art. 7 *quater*, par. 3 a), p. 4.

d'enquête. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a confié dernièrement la responsabilité de tous les cas de harcèlement à ses services de contrôle interne. Les représentants de l'OMS ont indiqué que les chefs de bureaux régionaux n'étaient plus habilités à mener des enquêtes, étant entendu que toutes les enquêtes sur des fautes professionnelles seraient entreprises par les services de contrôle interne ou sous leur direction.

17. À l'Organisation des Nations Unies, de nombreux acteurs partagent la responsabilité des enquêtes: le BSCI, les services de sécurité, les chefs de bureaux et les directeurs de programmes et le Bureau de la gestion des ressources humaines (BGRH). Comme l'avait demandé l'Assemblée générale, une équipe spéciale a été chargée de «passer en revue tous les types d'investigations menées au Secrétariat; de formuler des suggestions concernant les systèmes devant être améliorés; d'examiner les mesures devant être adoptées pour faciliter le changement; et d'établir le mandat demandé par l'Assemblée dans sa résolution 62/244<sup>10</sup>» dans le cadre de l'examen approfondi de la fonction d'investigation à l'ONU<sup>11</sup>. Cet examen est en cours et le BSCI procède à une évaluation pour déterminer le nombre de cas à regrouper avant de se prononcer sur la faisabilité du projet.

18. Le principal argument avancé par l'administration comme par les enquêteurs en faveur de la fragmentation de la fonction d'enquête dans leur organisation respective, en particulier si les affaires de harcèlement sur le lieu de travail et d'abus de pouvoir sont assignées à des jurys d'enquête constitués de membres non professionnels et créés la plupart du temps par les services des ressources humaines, tient à ce que ces affaires ne touchent jamais uniquement à des problèmes de harcèlement: ce sont essentiellement des affaires de relations interpersonnelles et de comportement professionnel qui ne posent problème que si l'insuffisance professionnelle entre en jeu. Certaines organisations font valoir qu'il s'agit simplement de «plaintes en rapport avec le lieu de travail» qui doivent être traitées par les parties intéressées et non par des enquêteurs professionnels. Certains partisans de tels arrangements estiment suffisante la formation de deux jours sur les enquêtes dispensée aux fonctionnaires qui se portent volontaires pour siéger dans ces jurys, surtout s'ils possèdent l'expérience professionnelle voulue ou remplissent des fonctions d'ordre juridique par exemple. Les Inspecteurs ne partagent absolument pas ce point de vue et pensent que les victimes présumées, l'organisation dans son ensemble et le fonctionnaire soupçonné de faute professionnelle devraient bénéficier d'une enquête professionnelle approfondie menée par des enquêteurs compétents et formés à cet effet; un atelier de formation de deux jours tenu peut-être des années plus tôt est loin d'être suffisant et ne permet pas d'assurer une enquête éclairée, équitable et impartiale. De plus, le fait que ce soit l'administration qui mène les enquêtes pose problème car, en fin de compte, elle est chargée de défendre les intérêts de l'organisation, non ceux de l'individu.

19. Les allégations concernant les affaires personnelles comme les promotions, les renouvellements de contrat, les allocations (à l'exception de la fraude aux allocations), etc., sont des questions qui relèvent de la gestion et non de la faute professionnelle et ne devraient donc pas aller jusqu'à l'ouverture d'une enquête formelle. Elles devraient être plutôt examinées par les mécanismes informels prévus pour ce type de conflit: ombudsmans, arbitres, conseillers du personnel, médiateurs, etc. Dans l'hypothèse où la question ne serait pas réglée par le biais d'un tel mécanisme parce qu'une partie soulèverait le spectre de la faute grave, dans ce cas et alors seulement, les Inspecteurs estiment que la question devrait être renvoyée devant un dispositif d'enquête formelle.

---

<sup>10</sup> Rapport du Comité consultatif indépendant pour les questions d'audit sur ses activités pour la période allant du 1<sup>er</sup> août 2010 au 31 juillet 2011 (A/66/299), par. 44.

<sup>11</sup> A/62/582.

20. Toutes les personnes interrogées ont convenu que les enquêtes de «routine» concernant des questions de sûreté et de sécurité, telles que contraventions, perte de badges, vols simples, questions de protection, sûreté et sécurité des locaux, du personnel et des biens, relevaient des services de la sécurité et de la sûreté. Premiers fonctionnaires des Nations Unies sur le terrain, les agents de sécurité entreprennent normalement une «enquête» initiale pour établir les faits et procéder à une évaluation préliminaire de la situation. Si, pendant l'établissement initial des faits, il s'avère qu'une faute grave a peut-être été commise, les agents de sécurité ont pour instructions d'informer leur entité de contrôle interne respective qu'une enquête formelle se justifie; cette enquête devrait être alors entreprise par l'entité de contrôle et non par les services de sécurité. Les Inspecteurs ont constaté cependant que les agents de sécurité de l'ONU sur le terrain étaient appelés à mener des enquêtes formelles approfondies sur des cas de faute grave, indépendamment du BSCI si celui-ci n'avait pas les ressources ou le temps de s'en charger.

21. Vu la gravité et le rôle décisif du processus d'investigation dans l'administration de la justice interne, les fonctionnaires attachent une grande importance à la fonction d'enquête. Ils ont exprimé le vœu que tous soient traités sur un pied d'égalité, que les mêmes normes d'enquête soient appliquées à tous et que les cas de faute professionnelle soient confiés à des enquêteurs professionnels. Ils s'inquiètent, comme les Inspecteurs, de ce que **les enquêtes menées par des enquêteurs non professionnels ou des entités qui ne sont pas indépendantes mais font partie de l'administration risquent d'entraîner des conflits d'intérêts, le traitement inapproprié des informations, une application des règles qui ne soit pas uniforme, le non-respect du droit à une procédure régulière, l'abandon de certaines affaires ou encore des retards indus.**

22. Par ailleurs, certains fonctionnaires ont évoqué le fait que le rôle que l'ancienneté, la catégorie et la classe des fonctionnaires jouaient pouvait faire obstacle d'entrée à l'égalité de traitement dans certaines organisations au niveau du tri et de la hiérarchisation des dossiers. L'importance attachée à l'ancienneté soit dans le classement soit dans la sélection prioritaire d'une affaire et le fait qu'elle fasse ensuite l'objet d'une enquête par des enquêteurs professionnels sont perçus par le personnel comme discriminatoires et représentatifs d'un traitement privilégié des administrateurs principaux par rapport au personnel des autres catégories et classes. L'argument avancé en faveur de cette distinction tient à ce que l'ancienneté va de pair avec des pouvoirs et des responsabilités supérieurs et, par conséquent, des risques plus élevés pour l'organisation. Les Inspecteurs ne sont pas convaincus par cette distinction et pensent que les fonctionnaires devraient tous être traités sur un pied d'égalité.

23. Les Inspecteurs estiment que les arguments qui plaident en faveur du recentrement des enquêtes au sein de l'entité de contrôle interne sont indiscutables et qu'il faudrait regrouper ces enquêtes de toute urgence, dans un souci d'équité envers l'ensemble du personnel et des parties prenantes dans la conduite des enquêtes formelles. Il faudra, le cas échéant, modifier les instructions administratives, les règlements en vigueur, etc. Les Inspecteurs comprennent parfaitement qu'il faudra débloquer les ressources nécessaires à cet effet.

24. L'application de la recommandation suivante devrait accroître l'efficacité de la fonction d'enquête dans les organisations du système des Nations Unies.

**Recommandation 1**

Les chefs de secrétariat qui ne l'ont pas encore fait devraient ordonner le recentrement de toutes les enquêtes au sein de l'entité de contrôle interne de leur organisation respective. Les ressources (humaines et financières) nécessaires devraient être mises, dans un souci d'efficacité, à la disposition de la fonction d'enquête sur la base des recommandations des comités d'audit ou de contrôle de l'organisation.

**IV. Indépendance de la fonction d'enquête****A. Problèmes posés par l'approbation du budget du contrôle interne**

25. Les Inspecteurs restent convaincus que les entités de contrôle interne devraient dresser elles-mêmes leur projet de budget, en se fondant sur leur jugement professionnel, compte tenu des ressources dont elles ont besoin aux fins d'audits, d'inspections, d'enquêtes et d'évaluations. Ces estimations, qui ne seraient pas modifiées par le chef de secrétariat, devraient s'inscrire dans les propositions globales adressées par le chef de secrétariat à l'organe délibérant. Telle qu'elle est actuellement conçue, l'entité de contrôle ne peut pas se prononcer librement sur ses besoins budgétaires; elle est soumise aux mêmes politiques budgétaires que toute autre entité au sein du secrétariat, ce qui, de l'avis des Inspecteurs, compromet sérieusement l'indépendance de la fonction de contrôle, enquêtes incluses. Comme ils le notaient dans le rapport sur les lacunes des mécanismes de contrôle, *«les besoins budgétaires de l'unité de contrôle interne demeurent l'objet de l'examen et du contrôle des gestionnaires d'autres domaines fonctionnels, comme le budget et les finances, et en dernier ressort du chef de secrétariat<sup>12</sup>»*. Malgré la création, dans un certain nombre d'organisations, de comités d'audit ou de contrôle qui adressent des recommandations aux organes directeurs sur le niveau des ressources nécessaires au contrôle interne, les chefs de secrétariat conservent la prérogative de déterminer le montant de l'allocation qui sera prévue dans le projet de budget au titre du contrôle interne.

26. **Les Inspecteurs rappellent la recommandation 9 formulée dans le rapport sur les lacunes des mécanismes de contrôle, invitant les organes délibérants de chaque organisation à «décider que le budget proposé pour l'unité de contrôle interne devrait être établi par l'unité elle-même et soumis au comité d'audit/de contrôle, accompagné des commentaires éventuels du chef de secrétariat, pour examen et transmission à l'organe directeur approprié».** Les Inspecteurs exhortent les organes délibérants à faire rapidement le nécessaire pour approuver cette recommandation, et les chefs de secrétariat pour l'appliquer.

**B. Problèmes d'embauche et de licenciement du personnel de contrôle interne**

27. Les entités de contrôle interne sont conçues comme des entités destinées à fournir une assurance indépendante, objective et à aider les chefs de secrétariat à s'acquitter de leurs responsabilités en matière de contrôle interne. Elles jouissent d'une indépendance opérationnelle tout en demeurant sous l'autorité fonctionnelle du chef de secrétariat de chaque organisation.

<sup>12</sup> JIU/REP/2006/2, par. 38.

28. Les Inspecteurs notent que le chef des services de contrôle interne n'exerce pas pleinement la responsabilité de la gestion ni le contrôle de leurs ressources humaines et n'est donc pas pleinement indépendant du point de vue opérationnel dans la pratique. Dans leur rapport «La fonction d'audit dans le système des Nations Unies», les Inspecteurs relevaient un certain nombre de cas d'ingérence dans le processus de sélection du personnel pour la fonction de contrôle interne<sup>13</sup>. À leur avis, «... *le choix et la promotion des auditeurs internes doivent être effectués selon une procédure équitable et transparente, indépendamment de l'administration et de la gestion de l'organisation, tout en respectant les politiques en vigueur au sein de l'organisation*». Ils recommandaient d'investir le responsable de l'audit ou du contrôle de toute l'autorité nécessaire pour choisir et nommer ses collaborateurs. L'argument/recommandation ne se limitait pas aux auditeurs et était en fait applicable au choix et à la promotion de l'ensemble du personnel de l'entité de contrôle interne, c'est-à-dire du personnel chargé des enquêtes, inspections et évaluations.

29. Les Inspecteurs relèvent que la recommandation considérée est identique à celle formulée dans le rapport du CCI sur la fonction d'audit<sup>14</sup>, mais s'adresse aux enquêteurs. Dans la note du Secrétaire général transmettant aux membres de l'Assemblée générale ses observations et celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination sur la fonction d'audit, il est indiqué: «... les organismes ont proposé que toutes les actions liées aux recrutements, transferts et promotions de ces fonctionnaires fassent l'objet des mêmes contrôles que ceux qui sont en vigueur pour tous les autres fonctionnaires ... Les contrôles **devraient être conçus** [souligné par les Inspecteurs] en veillant tout particulièrement à ce que les auditeurs et les autres catégories de personnel choisis exercent des fonctions indépendantes du reste de l'organisation<sup>15</sup>». **Les Inspecteurs concluent qu'il s'agit là de la reconnaissance inhérente de la nécessité de revoir les contrôles existants pour tenir compte du besoin d'indépendance de la fonction de contrôle interne et, partant, à leur avis, de non-ingérence dans cette fonction par l'administration.**

30. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait accroître l'efficacité de la fonction d'enquête dans les organisations du système des Nations Unies.

#### **Recommandation 2**

**Les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies devraient veiller à ce que la nomination des enquêteurs soit conforme au règlement et au statut du personnel et soit fondée sur le mérite et sur les qualifications et l'expérience en matière d'enquête professionnelle en tant que principaux critères. Les enquêteurs devraient être choisis indépendamment de toute influence de la direction et de l'administration, de façon à ce que l'équité et la transparence soient garanties, et l'efficacité et l'indépendance de la fonction d'enquête accrues.**

### **C. Problèmes de mobilité**

31. Les Inspecteurs n'ont trouvé aucune disposition qui empêcherait les membres du personnel des entités de contrôle interne de postuler et d'être nommés, pour autant qu'ils possèdent les qualifications requises, à des postes de groupes professionnels différents, et de suivre un parcours professionnel, au sein de l'organisation dans laquelle ils exercent les fonctions d'enquêteurs. La plupart des personnes interrogées concevaient mal que le

<sup>13</sup> JIU/REP/2010/5, par. 54.

<sup>14</sup> JIU/REP/2010/5, recommandation 4, p. 16.

<sup>15</sup> A/66/73/Add.1, par. 9.



personnel chargé des enquêtes soit habilité sans restriction à exercer d'autres fonctions au sein d'une organisation, car leur objectivité et leur impartialité dans l'exercice de leurs responsabilités dans les enquêtes internes pouvaient en pâtir. Il y avait un risque que les enquêteurs puissent être influencés, voire manipulés, dans l'exercice de leurs fonctions par une personne susceptible de devenir ultérieurement leur supérieur hiérarchique direct ou de jouer plus tard un rôle dans leur carrière.

32. Le problème est exacerbé dans les organisations qui ont adopté une politique de mobilité obligatoire. Le HCR a établi un schéma de mobilité obligatoire pour l'ensemble du personnel, y compris son service des enquêtes, à l'exception du poste de «spécialiste hors classe des investigations», créé entre autres pour former le personnel en rotation aux fonctions d'enquêteurs au sein du Bureau de l'Inspecteur général. Les Inspecteurs notent que cette formation ne saurait répondre et ne se substitue pas au besoin de nommer à ces fonctions des enquêteurs professionnellement qualifiés. Certains fonctionnaires du HCR pensent que le Bureau de l'Inspecteur général ne peut être considéré comme une entité indépendante tant que les enquêteurs seront des fonctionnaires semblables aux autres, soumis à la rotation au même titre que leurs collègues sur lesquels ils peuvent enquêter et qu'ils peuvent interroger pendant qu'ils sont attachés au Bureau de l'Inspecteur général, ce qui les rend vulnérables et les expose à diverses influences à bien des niveaux. Le PAM a lui aussi mis en place une politique de rotation obligatoire, mais il en a exempté les enquêteurs auxquels il reconnaît à titre exceptionnel un «statut de mobilité élargie», en faisant valoir que ces postes exigent des qualifications hautement techniques ou spécialisées.

33. Les Inspecteurs pensent qu'il faudrait encourager la mobilité des enquêteurs par des transferts ou des détachements auprès des services d'enquête des différentes organisations du système des Nations Unies.

34. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait accroître l'efficacité de la fonction d'enquête dans les organisations du système des Nations Unies.

### **Recommandation 3**

**Les chefs de secrétariat devraient mettre un terme à la mobilité des enquêteurs au sein d'une même organisation et encourager le transfert ou le détachement des enquêteurs auprès des services d'enquête d'autres organisations du système des Nations Unies.**

## **D. Les chefs de secrétariat et la fonction d'enquête**

35. Les Inspecteurs pensent qu'un autre élément clef de l'indépendance est le droit du chef de l'entité de contrôle interne d'avoir accès sans entraves aux vérificateurs extérieurs des comptes, aux comités d'audit ou de contrôle indépendants et aux organes délibérants compétents. Cette possibilité de faire rapport et d'avoir accès à ces entités est particulièrement importante dans l'hypothèse où des désaccords graves surviendraient entre l'entité de contrôle interne et le chef de secrétariat au sujet des conclusions d'une enquête. Les Inspecteurs ont estimé que les chefs de secrétariat pouvaient tirer parti comme bon leur semblait des constatations, conclusions ou recommandations formulées dans les rapports d'enquête, ce qui, dans le pire scénario, pourrait aller jusqu'à dissimuler des éléments de preuve ou enterrer les conclusions. Aussi les Inspecteurs proposent-ils que le chef de l'entité de contrôle signale tout désaccord qu'il peut avoir avec le chef de secrétariat au comité d'audit ou de contrôle et en fasse mention dans son rapport annuel à l'organe directeur. Les comités d'audit ou de contrôle peuvent prendre acte de ce désaccord et,

quand bien même ils ne peuvent pas contraindre le chef de secrétariat à adopter une mesure quelconque, ils peuvent néanmoins consigner eux aussi le désaccord dans leur propre rapport à l'organe directeur, plaçant ainsi les États Membres face à leur responsabilité. Dans toutes les organisations, l'enquête d'établissement des faits est une activité distincte de la décision de reprocher tel ou tel fait à un individu ou d'adopter une sanction appropriée, de sorte que les décisions peuvent être prises ou influencées par des personnes autres que le chef de secrétariat. Les organes directeurs devraient être pleinement informés des résultats des enquêtes dont il ressort qu'il y a eu faute ainsi que des mesures prises (par exemple sanctions) par l'administration pour y remédier.

36. Quant aux enquêtes touchant les chefs de secrétariat, il serait préférable qu'elles soient confiées à une entité distincte qui en assurerait l'indépendance, par exemple le CCI. Pour ce qui est de la suite donnée à une enquête, le projet de charte de l'audit et de la supervision internes de l'OMPI, d'août 2010, donne, dans son paragraphe 23, un exemple de bonnes pratiques; il prévoit que «[s]i l'investigation concerne le directeur général, le directeur de la Division de l'audit et de la supervision internes soumet le rapport final au président des assemblées des États membres de l'OMPI, aux fins d'autres mesures considérées comme appropriées, et en adresse une copie au président du Comité d'audit et aux vérificateurs externes des comptes». **Les Inspecteurs pensent que toutes les organisations devraient adopter, le cas échéant, une politique similaire.**

37. Les Inspecteurs ne connaissent que deux organisations du système des Nations Unies, à savoir l'UNESCO et l'Union internationale des télécommunications (UIT), où aucune enquête ne peut être ouverte sans le consentement exprès ou des instructions précises du chef de secrétariat. Ils ne voient aucune raison justifiant cette pratique qui porte atteinte très sérieusement et de façon inacceptable à l'indépendance de la fonction d'enquête dans ces deux organisations. Alors que jusqu'ici le chef de secrétariat d'aucune de ces deux organisations n'a exercé ce pouvoir particulier, il faudrait régler d'urgence ce problème vu les conséquences évidentes qu'il entraîne ou pourrait entraîner.

38. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait accroître l'efficacité de la fonction d'enquête dans les organisations du système des Nations Unies.

#### **Recommandation 4**

**Les organes délibérants des organisations du système des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient ordonner au chef du secrétariat de leur organisation d'autoriser les entités de contrôle interne ou les unités d'enquête à entreprendre des enquêtes sans le consentement préalable du chef de secrétariat.**

## **V. Gestion des enquêtes**

### **A. Politiques et procédures**

39. Le chef des entités de contrôle interne et des unités d'enquête créées à part est responsable de la gestion de l'ensemble du travail d'enquête qui leur est confié. Il est indispensable d'établir des politiques et des procédures claires, ainsi que de donner aux enquêteurs les outils nécessaires à l'accomplissement de leur mission. Toutes les organisations du système des Nations Unies examinées pensaient posséder les outils nécessaires. Mais les politiques, procédures et pratiques opérationnelles différaient sensiblement au sein même des organisations et entre elles.

40. Certaines des plus grandes organisations du système des Nations Unies ont créé des comités chargés de déterminer les priorités parmi les affaires dont elles avaient à connaître. D'autres, vu leur taille et leurs effectifs, n'en ont pas et cette tâche est dévolue au chef de l'entité de contrôle interne. Le BSCI peut aussi compter sur une section des pratiques professionnelles qui veille à la qualité des enquêtes engagées (voir par. 65 ci-dessous).

41. La plupart des organisations se sont équipées de lignes téléphoniques d'urgence dont certaines sont confiées à des services extérieurs disponibles vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept, à même de répondre dans différentes langues, alors que d'autres n'ont rien prévu de la sorte. Certaines indiquent clairement où et comment signaler des irrégularités sur leur site Web, d'autres non. Très peu d'entités de contrôle interne affichent le processus d'enquête sur leur site Web en y joignant quelques mots d'explication permettant au personnel d'être informé au premier coup d'œil.

42. Une grande organisation a fait installer des caméras partout dans son bureau de contrôle interne, ce qui dissuade vraiment les fonctionnaires qui voudraient signaler des irrégularités et s'en entretenir avec les enquêteurs. **Les Inspecteurs pensent qu'il faudrait désactiver les caméras pendant les heures d'ouverture des bureaux.**

43. Les services de contrôle interne de toutes les organisations du système des Nations Unies s'appuient sur les Lignes directrices uniformes en matière d'enquête adoptées et mises à jour aux quatrième et dixième Conférences des enquêteurs internationaux, pour guider et orienter leur travail d'enquête<sup>16</sup>. Cependant, ces lignes directrices manquent de précision et reposent sur des principes. La plupart des organisations ont publié des manuels d'enquête qui s'en inspirent et qui reflètent leurs politiques et procédures. Les manuels réglementent la sélection des affaires, expliquent les critères de gestion et de hiérarchisation des affaires, les méthodes d'investigation, les processus d'exécution des tâches et le maniement des éléments de preuve, c'est-à-dire l'ensemble du processus d'enquête (du signalement d'une irrégularité présumée à la clôture de l'affaire) ainsi que les droits et obligations des membres du personnel par rapport à une enquête formelle. Les manuels donnent des orientations non seulement aux enquêteurs mais aussi aux autres parties à une enquête en cours dans une organisation.

44. Des directives professionnelles sur la façon de traiter les sources d'information, les sujets et les témoins ou le maniement, le stockage et la sauvegarde des éléments de preuve ont été adoptées dans la plupart des entités de contrôle interne, mais non dans toutes; si, au sein d'une même organisation, d'autres entités que celles-ci mènent des enquêtes, elles ne respectent pas les mêmes normes professionnelles et n'offrent aucune assurance de qualité.

45. Il est particulièrement important que les entités de contrôle interne et autres entités chargées de mener des enquêtes suivent de près la jurisprudence des tribunaux administratifs en matière de procédure régulière, de diligence raisonnable et d'administration de la preuve et autres questions liées à la conduite des enquêtes. Un certain nombre d'organisations ont cependant exprimé la crainte que la procédure suivie pour répertorier les arrêts du Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et du Tribunal d'appel des Nations Unies ne soit pas efficace. Comme il n'est pas possible de trier par sujet les arrêts de ces deux instances, les organisations du système des Nations Unies doivent consacrer un laps de temps considérable et beaucoup d'efforts à l'examen de chaque arrêt, d'où un gaspillage de ressources. Les Inspecteurs ont soulevé la question auprès du greffier d'un tribunal du contentieux administratif des Nations Unies qui a reconnu qu'il y avait des progrès à faire. Créés depuis peu, le Tribunal du contentieux administratif des Nations Unies et le Tribunal d'appel des Nations Unies ont surtout

<sup>16</sup> Lignes directrices uniformes en matière d'enquête (quatrième Conférence des enquêteurs internationaux, Bruxelles (Belgique), 2003).

cherché à rattraper le retard accumulé avec les affaires héritées de l'ancien système d'administration de la justice des Nations Unies. **Les Inspecteurs invitent tous les greffiers des tribunaux administratifs des Nations Unies à examiner les meilleurs moyens de satisfaire les besoins des organisations en matière de documentation des arrêts des tribunaux afin d'assurer une transparence et une accessibilité accrues à la jurisprudence des tribunaux des Nations Unies.**

46. Alors que la présente étude n'est pas axée sur les politiques et procédures opérationnelles internes relatives à la conduite effective des enquêtes, les Inspecteurs se sentent néanmoins contraints de reprendre à leur compte une préoccupation majeure exprimée par des représentants du personnel lors de rencontres qui ont eu lieu à l'occasion de l'établissement du présent rapport, préoccupation qui porte sur les modalités selon lesquelles se déroulent les entretiens. La plupart des procédures d'enquête prévoient en effet que les enquêteurs sont deux à interroger le membre du personnel concerné. **Les fonctionnaires ont fait savoir qu'ils aimeraient qu'un observateur ou un représentant de leur choix assiste aux entretiens.** De nombreux enquêteurs partageaient cette idée et pourtant peu d'entités de contrôle interne prévoient la présence d'un observateur. Si la présence d'un observateur est autorisée, dans la plupart des cas, elle relève d'une décision de l'enquêteur et non de la personne soumise à l'enquête. Les fonctionnaires et de nombreux enquêteurs également pensaient qu'il faudrait procéder à l'enregistrement audio et, de préférence, vidéo des entretiens, ce qui éviterait d'avoir à autoriser la présence de représentants du personnel et même à l'enquêteur d'être secondé par un deuxième enquêteur. Les Inspecteurs partagent cet avis.

47. Dans le rapport JIU/REP/2000/9 du CCI, les Inspecteurs appelaient l'attention sur le besoin d'interaction fréquente et organisée entre les organisations du système des Nations Unies en matière d'enquête. Ils ont indiqué que cette coopération pouvait s'entendre de l'élaboration de normes et procédures communes pour la conduite des enquêtes, le partage de connaissances techniques à exploiter en cas de besoin de conseils ou d'assistance, le partage des approches méthodologiques, la mise au point de possibilités de formation communes, les échanges de personnel (par exemple sous forme de détachements) pour définir une approche applicable à l'ensemble du système et entreprendre des enquêtes conjointes, en particulier dans le contexte d'activités menées sur le terrain avec la participation de plusieurs institutions. Les Inspecteurs pensent que ces observations demeurent pertinentes et relèvent aussi qu'il est important de recenser les affaires qui présentent un intérêt commun, en particulier lorsque plusieurs institutions enquêtent sur le même prestataire de biens ou services ou la même question dans un pays.

48. Les Inspecteurs notent qu'en 2011 un colloque informel a eu lieu la veille de la Conférence annuelle des enquêteurs internationaux, auquel les chefs des entités de contrôle interne des organisations du système des Nations Unies se sont rencontrés pour débattre des questions d'intérêt commun. Ils jugent que cette pratique excellente devrait être institutionnalisée et que l'on pourrait concevoir à cet effet un sous-groupe de la Conférence dont les membres seraient les chefs des entités de contrôle et les enquêteurs principaux. Cette instance s'inspirerait du sous-groupe des vérificateurs internes des comptes de la Réunion des représentants des services de vérification interne des comptes des organismes des Nations Unies<sup>17</sup>. La Conférence traiterait des questions qui intéressent expressément ses membres et le système des Nations Unies, travaillerait à l'harmonisation des fonctions d'enquête et se pencherait sur les questions évoquées au long du présent rapport.

49. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait favoriser la diffusion des meilleures pratiques et renforcer la coordination et la coopération.

---

<sup>17</sup> Représentants des services de vérification interne des comptes des organismes des Nations Unies, des institutions financières multilatérales et autres organisations intergouvernementales associées.

**Recommandation 5**

**La Conférence des enquêteurs internationaux devrait créer un sous-groupe du système des Nations Unies, qui s'inspirerait de celui de la Réunion des représentants des services de vérification interne des comptes des organismes des Nations Unies.**

**B. Budget et effectifs de la fonction d'enquête**

50. L'adéquation et l'efficacité des services de contrôle interne dépendent de l'engagement des chefs de secrétariat et des États Membres ainsi que des ressources qui sont mises à leur disposition.

51. Pour disposer d'effectifs suffisants, la fonction d'enquête doit pouvoir compter sur des ressources suffisantes. En 2010, le niveau du budget des services de contrôle interne par rapport au budget total de chaque organisation allait de 1,2 % au maximum (OMM) à seulement 0,04 % (OMT). De plus, le niveau de l'enveloppe budgétaire de la fonction d'enquête par rapport au budget total alloué au contrôle dans chacune des entités de contrôle interne allait de 38 % (PAM) à seulement 6,7 % (UNESCO), alors que, dans sept grandes organisations du système des Nations Unies ayant des capacités d'enquête professionnelle, aucune enveloppe budgétaire n'était allouée expressément aux enquêtes (UNICEF, HCR, UNRWA, OIT, FAO, OMPI, ONUDI) (annexe III). Les pourcentages ne sont pas comparables dans la mesure où certains services de contrôle interne incluent l'évaluation, d'autres non, et que la fonction d'enquête est parfois fragmentée entre différents services dans certaines organisations.

52. Les Inspecteurs ont bien précisé qu'il fallait recentrer toutes les enquêtes au sein de l'entité de contrôle interne de chaque organisation. Une façon de financer l'opération serait de transférer à l'entité de contrôle interne les ressources attribuées actuellement aux enquêtes d'autres entités de l'organisation ou utilisées à cet effet. Mais, pour l'instant, cette solution pose problème car les Inspecteurs ont appris que les organisations où de multiples acteurs menaient des enquêtes ne tenaient pas de statistiques des ressources humaines et financières attribuées aux diverses activités d'enquête. Ainsi, bien des organisations ignorent le coût global de ces activités et le nombre d'enquêtes entreprises et, selon toute probabilité, si elles les connaissent, elles les sous-estiment largement. À l'ONU, une étude est actuellement en cours pour déterminer les ressources utilisées dans d'autres services de l'Organisation et il reste à voir si une division des enquêtes du BSCI, dotée des effectifs voulus, pourrait prendre en charge le volume de travail supplémentaire avec le niveau de ressources actuel, en particulier une fois que les mesures de productivité auront été mises en œuvre.

53. Les Inspecteurs continuent de penser qu'il est difficile de justifier la création d'une capacité d'enquête au sein de certaines organisations très petites et suggèrent de créer plutôt une unité d'enquête commune ou partagée, par exemple pour l'UPU, l'UIT, l'OMM, l'OMI, l'OACI et l'OMT. Mais ces organisations auraient aussi l'option de confier cette fonction à toute autre organisation disposée à fournir ce type de services et en mesure de le faire.

54. Après avoir examiné le volume de travail des organisations en matière d'enquête interne et reconnaissant l'évolution rapide de la situation dans ce domaine – au Siège, dans les régions et dans les lieux d'affectation hors siège – et constaté la complexité croissante des affaires traitées, les Inspecteurs pensent qu'il faudrait revoir les dotations en effectifs fixées en 2006. Ils reconnaissent que les enquêtes se sont multipliées et continueront de se multiplier dans un avenir proche, ne serait-ce qu'à cause d'une sensibilisation accrue aux

cas d'irrégularités présumées et à l'attention attachée à leur signalement. Grâce à l'institution de dispositifs d'application du principe de responsabilité ou au renforcement de ceux d'ores et déjà mis en place, à la création de bureaux de déontologie, à une meilleure diffusion du code de conduite, du règlement et du statut du personnel, les Inspecteurs espèrent qu'à long terme le volume de travail diminuera. Cependant, pour l'instant, il est indispensable de consacrer à cette fonction toujours plus importante des ressources appropriées et suffisantes. Les Inspecteurs concluent que les organes délibérants devraient revoir le montant des ressources et les dotations en effectifs de la fonction d'enquête, y compris le recours aux services de consultants, en se fondant sur les recommandations annuelles ou bisannuelles, selon les cycles budgétaires des organisations, des comités d'audit ou de contrôle.

55. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait entraîner l'amélioration des contrôles et du respect des règles.

#### **Recommandation 6**

**Les organes délibérants des organisations du système des Nations Unies devraient examiner si les ressources et les dotations en personnel de la fonction d'enquête sont suffisantes en se fondant sur les recommandations annuelles ou bisannuelles, selon les cycles budgétaires des organisations, des comités d'audit ou de contrôle.**

### **C. Compétence des enquêteurs**

56. L'un des objectifs de la présente étude était de déterminer si la capacité des organisations de mener des enquêtes avait été renforcée et améliorée au cours des dix dernières années. Les Inspecteurs constatent avec plaisir que des progrès sensibles ont été faits avec la création progressive d'unités d'enquête distinctes au sein des entités de contrôle interne. De même, le titre fonctionnel d'«enquêteur» (ou autre titre du même ordre), rarement utilisé il y a onze ans, s'est répandu et est maintenant couramment utilisé dans les descriptions de poste ou le classement des emplois.

57. En 2011, 6 des 21 secrétariats qui ont fait l'objet de l'étude (OACI, UPU, UIT, OMM, OMI et OMT) n'ont pas de poste d'enquêteur. Quinze organisations recrutent et emploient des fonctionnaires qui portent le titre fonctionnel d'«enquêteur». La grande majorité des descriptions de poste d'enquêteur professionnel à pourvoir dans ces organisations exigent des candidats qu'ils possèdent un diplôme universitaire du niveau de la maîtrise en droit ou dans une discipline apparentée comme niveau minimum d'études<sup>18</sup>. La plupart de ces descriptions de poste font clairement référence à la formation et à l'expérience en matière d'enquête, y compris notamment dans la police ou dans d'autres fonctions d'ordre juridique.

58. Cinq organisations énoncent des exigences supplémentaires mais celles-ci correspondent davantage au profil du «vérificateur des comptes» professionnel, comme des études en comptabilité et audit ou une certification professionnelle que seul un vérificateur des comptes qualifié acquiert normalement. Une organisation a confirmé que l'enquêteur qu'elle avait embauché comme chef de sa division des enquêtes n'était pas un enquêteur professionnel, mais un comptable agréé qui faisait des études pour obtenir la qualification d'inspecteur des fraudes agréé. Une sixième organisation a omis d'évoquer le besoin de

<sup>18</sup> Sinon, un grade universitaire du premier cycle complété par une expérience professionnelle peut être considéré comme un équivalent acceptable.

posséder un diplôme universitaire en droit ou l'expérience du travail d'investigation pour postuler au poste de chef d'unité, alors qu'il est clairement indiqué parmi les compétences requises que le candidat devra donner des conseils techniques dans ce domaine à ses subordonnés.

59. Tout en reconnaissant qu'il y a un certain chevauchement entre le rôle d'enquêteur et celui de vérificateur des comptes, il reste des différences notables et la formation des uns et des autres diffère sensiblement. Les enquêteurs se penchent sur la responsabilité des individus et recueillent, selon des méthodes criminalistiques, des éléments de preuve qui serviront de fondement à l'adoption de mesures d'ordre disciplinaire, administratif ou pénal, alors que les vérificateurs des comptes examinent des systèmes et des processus. Les enquêteurs recensent et obtiennent tous les éléments de preuve et informations pertinents pour établir les faits, confirmant ou réfutant l'allégation. Le processus d'enquête utilise une méthodologie criminalistique qui permet à un tribunal administratif du système des Nations Unies, à un tribunal national ou à tout autre décideur de faire fond sur les éléments de preuve recueillis qui peuvent servir de base à l'ouverture d'une action administrative ou autre. L'enquête est aussi conduite de manière à obéir aux principes d'équité, de confidentialité et tout autre principe généralement accepté touchant aux meilleures pratiques. Les compétences demandées aux enquêteurs des organisations internationales s'acquièrent normalement par une expérience au sein de services de police ou des études juridiques.

60. Les vérificateurs des comptes se livrent à un processus systématique d'obtention et d'évaluation objectives d'informations relatives à des systèmes et processus financiers ou autres pour fournir un niveau raisonnable de garantie quant à l'existence, l'adéquation et l'efficacité des contrôles. Ils ont normalement fait des études et ont acquis une formation en finances, comptabilité ou administration des affaires en général.

61. Alors que certains vérificateurs des comptes/comptables continuent d'employer indifféremment les termes d'audits et enquêtes, la plupart ont admis les différences entre les deux fonctions et reconnu la nécessité de doter la fonction d'enquête d'enquêteurs professionnels. Les Inspecteurs partagent ce point de vue.

62. Sur le plan international, il n'existe pas encore de cours de formation effective qui dispenseraient une expérience préalable aux futurs enquêteurs. Les organisations devraient chercher davantage de possibilités de formation périodique couvrant tous les types de cas rencontrés: harcèlement sur le lieu de travail, abus de pouvoir, exploitation et abus sexuels, questions techniques de passation des marchés, corruption, fraude, questions relevant de l'informatique, etc. Un certain nombre de personnes interrogées ont suggéré de concevoir des cours qui déboucheraient sur une certification professionnelle à l'intention des enquêteurs et de faire appel, dans un premier temps, à l'International Anti-Corruption Academy (IACA). Les Inspecteurs partagent ce point de vue et pensent que la question pourrait être retenue comme sujet de discussion à la Conférence annuelle des enquêteurs internationaux, qui offre à la communauté des enquêteurs professionnels une excellente occasion d'interactions en face à face et une plateforme pour échanger des idées.

#### **D. Besoin de suivi et de contrôle centralisés des rapports d'enquête**

63. Toutes les entités de contrôle interne voient leur mission prendre fin dès que l'enquête est terminée, le rapport, accompagné de constatations, conclusions ou recommandations publié et soumis aux autorités compétentes. La responsabilité de prendre les mesures qu'appelle le rapport d'enquête passe alors au directeur de programme dans certains cas, au service des ressources humaines, au service juridique ou au chef de secrétariat qui doivent arrêter les mesures à prendre, administratives ou disciplinaires. Les Inspecteurs, en particulier dans les organisations où les enquêtes étaient menées par toutes

sortes d'acteurs différents, n'ont pu trouver aucune autorité centralisée chargée de contrôler et suivre les rapports d'enquête pour voir si des mesures ont été prises et, dans l'affirmative, si les mesures arrêtées étaient proportionnelles à «l'infraction». Les Inspecteurs pensent qu'il y a là une grave lacune à laquelle il faudrait remédier car elle peut se traduire, et cela se passe effectivement, par l'inexécution, intentionnelle, ou non, des recommandations formulées en l'espèce. Elle peut aussi entraîner une inégalité de traitement des membres du personnel qui commettent des infractions similaires mais ne font pas l'objet de sanctions comparables. **Les Inspecteurs concluent qu'il faudrait désigner un agent de coordination chargé de cette responsabilité pour l'ensemble de l'organisation.** L'agent de coordination devra prêter un serment de confidentialité. Indépendamment de son lieu d'affectation, il devra impérativement travailler en collaboration étroite avec le service des ressources humaines, le service juridique, l'entité de contrôle interne et d'autres services, le cas échéant. Il devra envoyer chaque mois des rapports sur l'état d'avancement de ses travaux à l'entité de contrôle interne et aux autres parties intéressées, sans oublier qu'il sera tenu de respecter des accords de confidentialité. Il aurait aussi la charge de veiller à ce que les résultats des enquêtes, assortis des mesures prises par l'administration pour remédier aux irrégularités (des sanctions par exemple), soient affichés sur le site Web de l'organisation pour l'information de l'ensemble du personnel, dans le respect de la confidentialité des dossiers.

64. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait entraîner l'amélioration des contrôles et du respect des règles.

#### **Recommandation 7**

**Les chefs de secrétariat devraient désigner un agent de coordination centrale pour contrôler l'application et le suivi de tous les rapports d'enquête au sein de leur organisation.**

### **E. Assurance de qualité de la fonction d'enquête**

65. Dans la plupart des organisations, la responsabilité du contrôle et de l'assurance de qualité des enquêtes et des rapports incombe au directeur de l'entité de contrôle interne. Au BSCI, les projets de rapports d'enquête sont soumis à la section des pratiques professionnelles qui en garantit la qualité. Chaque rapport est assigné à la fois à une personne qui en contrôle la conformité avec les directives de rédaction des rapports et à une autre qui procède à une vérification éditoriale, factuelle et juridique. Mais quand il s'agit d'enquêtes menées par d'autres services du Secrétariat de l'ONU, par exemple des jurys chargés d'examiner les plaintes pour harcèlement sexuel, il n'y a aucune assurance de qualité ni de réexamen. Les Inspecteurs aimeraient que soient créées des sections des pratiques professionnelles dans toutes les organisations, mais reconnaissent que pour l'instant cette idée est difficile à concrétiser vu les contraintes qui pèsent sur les ressources humaines et financières.

66. Les Inspecteurs jugent indispensable la mise en place d'un programme officiel d'assurance et d'amélioration de la qualité, c'est-à-dire d'une évaluation constante et périodique de la qualité de l'activité ou de la fonction d'enquête dans toutes les organisations. **Les Inspecteurs réitèrent la recommandation 13 de leur rapport sur les lacunes des mécanismes de contrôle, à savoir que les «organes délibérants de chaque organisation devraient charger leur chef de secrétariat respectif de veiller à ce que la qualité des services de contrôle interne fasse l'objet, au moins une fois tous les cinq ans, d'une évaluation indépendante, moyennant par exemple une évaluation par leurs pairs».**



## F. Rapport de la fonction d'enquête avec les comités d'audit ou de contrôle

67. Le rôle du comité d'audit ou de contrôle a été examiné à fond dans le rapport du CCI sur la fonction d'audit dans le système des Nations Unies ainsi que dans celui consacré aux lacunes des mécanismes de contrôle au sein du système des Nations Unies, qui proposaient un modèle de conseil de contrôle externe pour les organisations du système des Nations Unies, qui superviserait l'exécution de la fonction de contrôle interne. Les comités d'audit ou de contrôle créés jusqu'ici se préoccupent surtout de vérification des comptes même s'ils remplissent de plus en plus d'autres fonctions de contrôle. Le mandat de certains comités ne fait toutefois aucune mention de la fonction d'enquête. Il renvoie en général à l'examen entre autres des états financiers, des grandes questions de politique d'information financière et de l'adéquation des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques. **Les Inspecteurs pensent qu'il faut réviser et mettre à jour le mandat des comités pour y incorporer expressément la responsabilité de tous les volets du contrôle interne.** Ces comités ne fixent certes pas de normes mais examinent plutôt en quoi les normes devraient consister; ils peuvent, et c'est ce qu'ils font, donner des orientations et des conseils précieux et très pertinents sur l'efficacité des activités de contrôle, y compris la fonction d'enquête.

## VI. Unité d'enquête unique du système des Nations Unies

68. Les questions recensées dans le présent rapport sont nombreuses: grande disparité des ressources disponibles pour les fonctions/activités d'enquête, flou des normes ou absence de normes dans certaines organisations, absence de politiques et de procédures cohérentes, manque d'enquêteurs professionnels, fragmentation de la responsabilité des enquêtes dans de nombreuses organisations, absence d'indépendance, de formation et de suivi ou de contrôle cohérents de l'application des rapports d'enquête. Tous ces problèmes se soldent par un dysfonctionnement fondamental et une application inégale des politiques et pratiques d'enquête au sein des organisations et d'une organisation à une autre, au détriment de toutes les parties prenantes dans le système des Nations Unies, parties prenantes qui possèdent les mêmes droits dans l'ensemble du système et devraient pouvoir les exercer.

69. Les Inspecteurs pensent que nombre de ces problèmes ont leurs racines dans les «cultures» organisationnelles et tiennent à l'intérêt limité qui leur est prêté par une partie du sommet de la hiérarchie et une bureaucratie immobiliste hostile au changement. Les États Membres portent eux aussi une part de responsabilité, dans la mesure où ils ne fournissent pas les ressources nécessaires, les activités d'enquête ne figurant peut-être pas parmi leurs priorités de financement.

70. Les observations et recommandations faites dans le présent rapport pour répondre à ces problèmes sont destinées à parer au plus pressé. Les recommandations ne seront pas toutes appliquées uniformément au sein d'une même organisation et dans toutes les organisations et, de manière générale, les disparités demeureront: le personnel et l'ensemble des parties prenantes continueront de ne pas jouir du même traitement dans l'ensemble du système. Les Inspecteurs pensent qu'il faut trouver une solution globale à l'échelle du système pour résoudre la plupart de ces problèmes à plus long terme, solution qui s'appliquerait à tous et s'inscrirait dans l'esprit de l'initiative Une ONU.

71. **Pour les Inspecteurs, la solution réside dans le recentrement de toutes les fonctions/activités d'enquête au sein d'une entité indépendante unique qui desservirait toutes les organisations du système des Nations Unies et serait financée conjointement par celles-ci.** D'un point de vue administratif et quant au fond, les avantages sautent aux

yeux, il en a été question plus haut: avantage pour les petites organisations dépourvues de capacités d'enquête, harmonisation des pratiques professionnelles, normes et procédures d'enquête communes, savoir-faire spécialisé pour traiter de la plupart des problèmes qui se posent, enquêteurs professionnels, perspectives de carrière, etc. Les Inspecteurs comprennent qu'il faudra modifier les règlements et règles en vigueur pour tenir compte de ce changement. Ils envisagent le transfert du personnel chargé actuellement des enquêtes dans la nouvelle entité. À court terme, les personnes qui entreprennent des enquêtes devraient se familiariser avec leur mandat organisationnel respectif, les risques, les partenaires, etc. Sans être insurmontables, les modalités d'une telle entreprise seraient très complexes.

72. Les Inspecteurs pensent qu'il faudrait créer une équipe spéciale conjointe composée d'enquêteurs professionnels issus de toutes les organisations du système des Nations Unies, aidés de représentants juridiques et autres, le cas échéant, pour examiner les meilleurs moyens de faire aboutir le projet et voir comment cette entité répondrait, opérationnellement, aux besoins de toutes les parties prenantes et du système dans son ensemble. L'équipe conjointe devrait être convoquée sous les auspices du CCS et devrait soumettre ses constatations, conclusions et recommandations fin décembre 2013 au plus tard pour examen par les organes délibérants.

73. La mise en œuvre de la recommandation suivante devrait accroître l'efficacité de la fonction d'enquête dans les organisations du système des Nations Unies.

**Recommandation 8**

**Le Secrétaire général, sous les auspices du CCS, devrait mettre en place une équipe interinstitutions chargée de concevoir, à l'intention des organes délibérants, des options permettant d'instaurer, d'ici à la fin décembre 2013, une unité d'enquête unique à l'échelle du système des Nations Unies.**

## Annexe I

## Autorité et portée de la fonction d'enquête

Organisation	Fonction d'enquête formelle (oui/non)	Autorité demandant à l'entité de contrôle de mener des enquêtes	Portée de la fonction	Autres entités menant des enquêtes formelles*
<b>Organisation des Nations Unies, fonds et programmes des Nations Unies</b>				
ONU	Oui	<p>BSCI:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A/RES/48/218B (12 août 1994); et</li> <li>• ST/SGB/273 (7 septembre 1994)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Violations des règlements, règles et instructions administratives pertinentes de l'ONU</li> <li>• Fraude et corruption impliquant des contrats ou autres accords passés par l'ONU</li> <li>• En vertu de procédures restreintes, prévues par le memorandum d'accord A/61/19 (Part III), comportement répréhensible de personnel des pays fournisseurs de contingents dans le cadre de missions de maintien de la paix ou de missions politiques spéciales</li> <li>• Le mandat du BSCI s'étend à toutes les catégories de personnel, y compris les fonctionnaires de l'ONU, les volontaires des Nations Unies, les prestataires de biens et services, les observateurs militaires et le personnel de police civile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Division de la gestion/BGRH</u>: Elle a une fonction d'enquête qui se limite à l'examen des plaintes pour harcèlement, sexuel notamment, et abus de pouvoir si les allégations visent directement un chef de bureau ou de département</li> <li>• <u>Chefs de bureau et directeurs de programme</u>: Ils mettent en place des jurys ad hoc (sous la direction du BGRH) qui enquêtent sur les cas de fautes ordinaires, dont le harcèlement, sexuel notamment, et l'abus de pouvoir. Le BGRH tient à jour une liste de fonctionnaires formés par le BSCI pour effectuer des enquêtes en pareil cas (ST/AI/371 et son amendement; ST/SGB/2002/7, ST/AI/2004/3 et ST/SGB/2008/5)</li> <li>• <u>DOMP/DAM</u>: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Commissions d'enquête: Elles enquêtent sur la responsabilité assumée envers les biens des missions sur le terrain et la protection des missions et de leurs membres; elles peuvent signaler des fautes dans leurs constatations (Règles générales du 1<sup>er</sup> mars 2011);</li> </ul> </li> </ul>

Organisation	Fonction d'enquête formelle (oui/non)	Autorité demandant à l'entité de contrôle de mener des enquêtes	Portée de la fonction	Autres entités menant des enquêtes formelles*
PNUD	Oui	Bureau de l'audit et des investigations: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charte du Bureau de l'audit et des investigations;</li> <li>• Cadre juridique du PNUD pour le non-respect des normes de conduite des Nations Unies;</li> <li>• Politique de protection contre les représailles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allégations de faute, à savoir notamment fraude, vol et abus de confiance, corruption, abus de privilèges et immunités, exploitation et abus sexuels, harcèlement sur le lieu de travail et abus de pouvoir, représailles contre les fonctionnaires qui dénoncent des irrégularités ou autres actes ou omissions contraires aux obligations générales des fonctionnaires, concernant du personnel du PNUD et autre</li> <li>• Allégations de fraude ou autres irrégularités financières commises par des prestataires de biens et services, des partenaires d'exécution et autres tiers, jugées préjudiciables au PNUD</li> </ul>	<p>b) Unités d'enquête des services de la sécurité et de la sûreté des missions sur le terrain: Elles enquêtent sur les fautes ordinaires; occasionnellement, elles se voient confier des affaires de faute grave (sous l'autorité de résolutions de l'Assemblée générale relatives à la mission concernée)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Département de la sûreté et de la sécurité:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Unité d'enquête spéciale du Siège de l'ONU;</li> <li>b) Bureaux extérieurs, commissions régionales (ST/SGB/1998/11)</li> </ul> </li> </ul>

Organisation	Fonction d'enquête formelle (oui/non)	Autorité demandant à l'entité de contrôle de mener des enquêtes	Portée de la fonction	Autres entités menant des enquêtes formelles*
FNUAP	Oui	<p>Division des services de contrôle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Politique antifraude du FNUAP; Charte de la Division des services de contrôle;</li> <li>• Mandat de la Division des services de contrôle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toutes les allégations de faute, y compris d'abus de pouvoir et de harcèlement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Ressources humaines</u>: Abus de pouvoir, harcèlement, notamment sexuel</li> </ul>
UNICEF	Oui	<p>Bureau de la vérification interne des comptes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charte des compétences et attributions du 12 avril 2011 du Bureau de la vérification interne des comptes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Activités frauduleuses présumées ou avérées, suivant les <i>Procédures pour la déclaration et le traitement des plaintes et allégations de fraude, de corruption et autres irrégularités impliquant le personnel de l'UNICEF</i> y compris le harcèlement, notamment sexuel, et l'abus de pouvoir</li> </ul>	
HCR	Oui	<p>Bureau de l'Inspecteur général:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mémoire inter-services du HCR n° 054/2005 sur le rôle, les fonctions et le mode opératoire du Bureau de l'Inspecteur général, du 3 novembre 2005</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faute éventuelle impliquant toute personne ayant un lien direct avec le HCR, y compris les fonctionnaires, consultants, stagiaires et personnes déployées dans les bureaux du HCR au titre d'accords avec des tiers, et partenaires d'exécution du HCR</li> </ul>	

Organisation	Fonction d'enquête formelle (oui/non)	Autorité demandant à l'entité de contrôle de mener des enquêtes	Portée de la fonction	Autres entités menant des enquêtes formelles*
UNRWA	Oui	Département des services d'inspection et de contrôle: <ul style="list-style-type: none"> <li>Directive d'organisation de l'Office n° 14</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Toutes les allégations et les plaintes dénonçant des violations possibles des règlements, règles et autres circulaires administratives pertinentes de l'UNRWA, fraude, vol, faute, irrégularités de gestion, corruption, détournement de fonds, gaspillage de ressources et abus de pouvoir indépendamment de leur origine ou point de réception initial au sein de l'UNRWA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>Directeurs des opérations sur le terrain</u>: Ils chargent régulièrement du personnel non professionnel employé à d'autres tâches dans ce domaine d'enquêter sur les allégations de faute. Ces personnes ont des origines diverses. Elles ne sont liées par aucun mandat</li> </ul>
UNOPS	Oui	Groupe de l'audit interne et des investigations: <ul style="list-style-type: none"> <li>Charte du Groupe de l'audit interne et des investigations, par. 6</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selon les directives de l'Organisation: fautes, telles qu'irrégularités de gestion, fraude, corruption, représailles à l'encontre de personnes ayant dénoncé des irrégularités, abus de pouvoir, harcèlement sexuel, harcèlement sur le lieu de travail, violation ou méconnaissance délibérée des règlements, règles et autres instructions administratives de l'UNOPS (y compris les Normes de conduite requises des fonctionnaires internationaux), dans lesquelles des membres du personnel de l'UNOPS, des prestataires de biens et services et d'autres personnes visées dans les directives sont impliqués</li> </ul>	

Organisation	Fonction d'enquête formelle (oui/non)	Autorité demandant à l'entité de contrôle de mener des enquêtes	Portée de la fonction	Autres entités menant des enquêtes formelles*
PAM	Oui	<p>Services de contrôle interne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Règlement financier 12.1;</li> <li>• Charte de la Division des services de contrôle interne (circulaire du Directeur exécutif 2005/007 du 28 juillet 2005);</li> <li>• Charte du Bureau des inspections et des enquêtes (publiée en tant que mémorandum administratif interne, elle est alignée sur la Charte de la Division des services de contrôle interne)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allégations d'irrégularités (fraude, gaspillage, malversation, abus de pouvoir, etc.)</li> </ul>	
<b>Institutions spécialisées et AIEA</b>				
BIT	Oui	<p>Bureau de l'audit interne et du contrôle:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Règlement du personnel;</li> <li>• Règles de gestion financière;</li> <li>• Charte du Bureau de l'audit interne et du contrôle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fraude, présomption ou tentative de fraude</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Ressources humaines</u>: Les «plaintes en rapport avec le lieu de travail» s'entendent de fautes professionnelles, de harcèlement, notamment sexuel, d'abus de pouvoir</li> </ul>

Organisation	Fonction d'enquête formelle (oui/non)	Autorité demandant à l'entité de contrôle de mener des enquêtes	Portée de la fonction	Autres entités menant des enquêtes formelles*
FAO	Oui	Bureau de l'Inspecteur général: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charte du Bureau de l'Inspecteur général (art. 107 du Manuel de la FAO);</li> <li>• Politique relative à la fraude et à l'utilisation abusive des ressources de l'Organisation (circulaire administrative 2004/19);</li> <li>• Politique de protection des personnes ayant dénoncé des irrégularités (circulaire administrative 2011/05)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allégations de violation des règles et règlements de la FAO, à savoir fraude et comportement répréhensible du personnel, ainsi qu'activités frauduleuses et actes de corruption de tiers impliqués dans des programmes et opérations de l'Organisation</li> <li>• Depuis janvier 2011, le Bureau est aussi chargé de procéder à des examens préliminaires et des enquêtes approfondies sur des allégations de représailles</li> <li>• Allégations de fraude à l'assurance maladie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Ressources humaines</u>: Allégations de harcèlement, y compris sexuel, qui ne peuvent être réglées par un processus informel</li> <li>• <u>Unité d'enquête du prestataire commercial d'assurance maladie</u>: Elle mène ses propres enquêtes sur les cas de fraude éventuelle à l'assurance maladie par des membres du personnel de la FAO; ses rapports sont communiqués au Bureau de l'Inspecteur général. Celui-ci traite systématiquement les rapports du prestataire d'assurance maladie comme des examens préliminaires et mène toujours ses enquêtes conformément à la politique de la FAO</li> </ul>
UNESCO	Oui	Services de contrôle interne: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manuel administratif: disposition 1.6;</li> <li>• Manuel des ressources humaines: disposition 18.3 «Politique de protection des personnes ayant dénoncé des irrégularités»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fautes professionnelles, y compris actes illicites, manquement à la déontologie, gaspillage (par exemple fraude, corruption, abus de confiance, vol, discrimination, harcèlement, abus de pouvoir, conflit d'intérêts, irrégularités de gestion ou gaspillage de ressources, etc.)</li> </ul>	
OACI	Non	Bureau de l'évaluation du programme, de l'audit et de l'examen de la gestion:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faute professionnelle de caractère financier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le déontologue (nouveau poste qui n'a pas encore été créé officiellement et qui reste à pourvoir) recevra et examinera toutes les allégations de faute professionnelle et décidera s'il est justifié d'ouvrir une enquête et quel est le <u>bureau approprié</u> pour la</li> </ul>



Organisation	Fonction d'enquête formelle (oui/non)	Autorité demandant à l'entité de contrôle de mener des enquêtes	Portée de la fonction	Autres entités menant des enquêtes formelles*
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Charte du Bureau de l'évaluation du programme, de l'audit et de l'examen de la gestion de juin 2009</li> </ul>		<p>mener à bien (en nommant une commission spéciale d'enquête) (Règles de déontologie de l'OACI approuvées par le Conseil en juin 2011, qui entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Au besoin, l'enquête peut être confiée à un service extérieur</li> </ul>
OMS	Oui	Services de contrôle interne:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enquêtes administratives internes</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Règlement financier: Article XII, 112.1</li> </ul>		
UPU	Oui <sup>a</sup>	Contrôle interne:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Portée générale: couvre les questions relatives aux ressources humaines aussi bien que les questions d'ordre financier et toute autre activité relevant du mandat du Bureau international</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Charte de contrôle interne annexée au Règlement financier de l'UPU</li> </ul>		
UIT	Oui <sup>b</sup>	Contrôle interne:	<p><i>L'auditeur interne est chargé de procéder à des vérifications, inspections et enquêtes indépendantes et d'accomplir toute autre tâche de contrôle pour garantir la gestion et l'utilisation efficaces, efficaces et économiques des ressources financières, humaines, technologiques et immatérielles de l'UIT</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La <u>Commission d'enquête</u>: Elle est chargée de mener des examens confidentiels et indépendants des plaintes pour harcèlement et abus de pouvoir (Politique de l'UIT sur le harcèlement et l'abus de pouvoir; ordre de service 05/05 du 16 mars 2005)</li> <li>Le Secrétaire général est habilité à créer des <u>commissions spéciales d'enquête</u> pour les questions qui ne relèvent pas de façon évidente du champ de compétence du mécanisme susmentionné</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Charte du contrôle interne de l'UIT (ordre de service 10/99 du 8 juin 1999);</li> <li>Politique de l'UIT pour la protection des fonctionnaires contre les représailles pour signalement de fautes professionnelles (ordre de service 11/04)</li> </ul>		

Organisation	Fonction d'enquête formelle (oui/non)	Autorité demandant à l'entité de contrôle de mener des enquêtes	Portée de la fonction	Autres entités menant des enquêtes formelles*
OMM	Oui <sup>c</sup>	Bureau du contrôle interne: <ul style="list-style-type: none"> <li>Règlement financier: disposition 13.8</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fraude, gaspillage, irrégularités de gestion, fautes professionnelles, activités frauduleuses notables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>Jury conjoint d'enquête sur les plaintes des fonctionnaires</u>: Il enquête sur les fautes professionnelles, le harcèlement, notamment sexuel, l'abus de pouvoir (note de service n° 26/2003)</li> </ul>
OMI	Oui <sup>d</sup>	Services de contrôle interne: <ul style="list-style-type: none"> <li>Règles et règlements financiers: mandat de la section de contrôle interne;</li> <li>Principes généraux et procédures de l'OMI ayant trait à la prévention et la détection des fraudes et des fautes graves (appendice F au Statut du personnel et Règlement du personnel)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Allégations d'irrégularités qui impliquent des violations des règles, règlements et instructions administratives pertinentes de l'Organisation, et irrégularités de gestion, fautes, gaspillage et abus de pouvoir du personnel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><u>Division de l'administration et/ou Division des affaires juridiques et des relations extérieures</u>: Le Secrétaire général peut demander au directeur d'une de ces divisions d'assumer la responsabilité confiée aux Services de contrôle interne si un fonctionnaire de ceux-ci fait l'objet d'une enquête ou si la nature de l'affaire justifie une intervention administrative et/ou juridique notable pour établir les faits</li> </ul>
OMPI	Oui	Division de l'audit et de la supervision internes: <ul style="list-style-type: none"> <li>Charte du contrôle interne, 2010 (Règles et règlements financiers, annexe I);</li> <li>Politique de la section des enquêtes, août 2010 (projet)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Irrégularités et fautes professionnelles</li> </ul>	

Organisation	Fonction d'enquête formelle (oui/non)	Autorité demandant à l'entité de contrôle de mener des enquêtes	Portée de la fonction	Autres entités menant des enquêtes formelles*
ONUDI	Oui	Services de contrôle interne: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charte des Services de contrôle interne (avril 2011) DGB/(M).92 Rev.2;</li> <li>• Règles et règlements financiers, disposition 109.1.15;</li> <li>• Politique de sensibilisation à la fraude et de prévention (Bulletin du Directeur général du 6 juin 2005)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allégations, fraude, fautes professionnelles, comportement contraire à la déontologie et violations éventuelles des règlements, règles et instructions administratives, prévus en détail dans la Politique de sensibilisation à la fraude et de prévention</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Administration</u>: En présence d'indices de comportement répréhensible, il incombe à l'Administration de diligenter les enquêtes nécessaires et, ce faisant, de s'entretenir avec le fonctionnaire concerné (circulaire administrative sur les mesures disciplinaires, n° 87, UNIDO/DA/PS/AC.87, du 28 mai 1992)</li> </ul>
OMT	Non <sup>e</sup>			
AIEA	Oui	BSCI: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charte du BSCI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irrégularités et signalement de violations présumées des règlements, règles, politiques et instructions administratives de l'Agence impliquant des membres du personnel et des personnes ou entités ayant des relations contractuelles ou autres avec elle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Ressources humaines</u>: Répartition des affaires conformément au Statut et Règlement du personnel, appendices E et G</li> </ul>

\* Indépendantes de la fonction officielle d'enquête ou de la fonction de contrôle interne globale dans une organisation; à l'exception des services de sécurité, qui enquêtent uniquement sur des incidents de sécurité dans chaque organisation.

a Parallèle auparavant au contrôle interne; actuellement, au cas par cas, les enquêtes peuvent être confiées à une entreprise privée internationale extérieure dans le cadre d'audits ou au BSCI.

b Parallèle à l'unité de contrôle interne et au bureau de déontologie.

c Parallèle actuellement au Bureau de déontologie du Bureau de contrôle interne; des mesures correctives seraient sur le point d'être adoptées.

d Si nécessaire, les Services de contrôle interne peuvent embaucher comme consultants des enquêteurs au courant des enquêtes internes du système des Nations Unies.

e Aucune fonction de contrôle interne: la fonction d'enquête pourrait être remplie grâce à un appui extérieur (déléguée à des services extérieurs).

## Annexe II

## Données relatives aux enquêtes menées à bien en 2010 par les entités de contrôle interne

A: Nombre d'affaires closes après une évaluation/un examen préliminaire

B: Nombre d'affaires closes après une enquête approfondie

Total: Nombre total d'affaires par catégorie de faute

Organisation des Nations Unies, Fonds et Programmes des Nations Unies																											
Organisation	ONU			PNUD			FNUAP			UNICEF			HCR			UNRWA			UNOPS			PAM					
Catégorie de faute:	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL			
• Sous-catégorie de faute	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL
<b>Irrégularités financières</b>			227			102			32			24			37			14			9			22			
• Fraude (y compris fraude aux droits et avantages, fraude financière, fraude à l'assurance maladie)	-	-		11	4		-	1		2	8		9 <sup>5</sup>	13 <sup>5</sup>		2	1		-	-		2	5				
• Mauvais usage des ressources	20 <sup>l</sup>	5 <sup>l</sup>		11	2		-	-		-	2		-	1		1	3		-	-		-	-				
• Passation des marchés: fraude, collusion	19	30		36	12		-	25		-	-		-	1		1			3	-		1	5				
• Vol et abus de confiance	-	-		8	5		-	-		2	8		3	3		-	5		4	1		2	7				
• Non-respect de l'obligation de présenter une déclaration de situation financière	-	-		-	-		-	-		-	-		-	-		-	-		-	-		-	-				
• Fausses déclarations, falsifications, attestations fausses	-	-		9	4		-	-		-	2		2	2		-	1		-	-		-	-				
• Autres	132	21		-	-		-	6 <sup>d</sup>		-	-		3	-		-	-		1	-		-	-				

Organisation des Nations Unies, Fonds et Programmes des Nations Unies																								
Organisation	ONU			PNUD			FNUAP			UNICEF			HCR			UNRWA			UNOPS			PAM		
<u>Catégorie de faute:</u>	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL			
• Sous-catégorie de faute	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL			
<b><u>Harcèlement sur le lieu de travail/abus de pouvoir:</u></b>			<b>8</b>			<b>34</b>			<b>4</b>			<b>6</b>			<b>38</b>			<b>32</b>			<b>2</b>			<b>19</b>
• Abus de pouvoir	-	-		11	2		-	-		-	2		9	7		5	7		2	-		3	1	
• Harcèlement sexuel	7	1		-	-		-	1		-	2		1	1		3	2		-	-		1	4	
• Harcèlement sur le lieu de travail/discrimination	-	-		20 <sup>3</sup>	1 <sup>3</sup>		-	3		2	-		10	10		7	8		-	-		4	6	
<b><u>Recrutement abusif/cas personnels</u></b>	141	68	<b>209</b>	27	2	<b>29</b>	-	2	<b>2</b>	-	-	<b>0</b>	-	-	<b>0</b>	15	5	<b>20</b>	-	-	<b>0</b>	-	-	<b>0</b>
<b><u>Représailles contre des fonctionnaires avant dénoncé des irrégularités</u></b>	-	-	<b>0</b>	2	3	<b>5</b>	-	-	<b>0</b>	-	-	<b>0</b>	1	-	<b>1</b>	-	-	<b>0</b>	-	-	<b>0</b>	-	1	<b>1</b>
<b><u>Autres allégations:</u></b>			<b>152</b>			<b>56</b>			<b>5</b>			<b>15</b>			<b>37</b>			<b>175</b>			<b>4</b>			<b>74</b>
• Agression et menaces	-	-		8	3		-	-		-	-		-	3		7 <sup>6</sup>	44 <sup>6</sup>		-	-		-	-	
• Inobservation de la législation locale	-	-		5	2		-	-		-	-		1	3		9	12		-	-		-	-	
• Exploitation et abus sexuels	43	47		5	4		-	-		-	-		3	1		5	8		-	-		-	-	
• Autres manquements aux obligations	-	-		13	5		-	5		-	5		13	8		32	58		-	4		-	-	
• Divers	54 <sup>2</sup>	8 <sup>2</sup>		-	11		-	-		7	3		4	1		-	-		-	-		49 <sup>7</sup>	25 <sup>7</sup>	
<b>Total général</b>	<b>416</b>	<b>180</b>	<b>596</b>	<b>166</b>	<b>60</b>	<b>226</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>59</b>	<b>54</b>	<b>113</b>	<b>87</b>	<b>154</b>	<b>241</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>62</b>	<b>54</b>	<b>116</b>

Institutions spécialisées et AIEA																								
Organisation	BIT			FAO			UNESCO			OACI			OMS			UPU			UIT			OMM		
	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL
<b>Catégorie de faute:</b>																								
• Sous-catégorie de faute	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL
<b><u>Irrégularités financières</u></b>			<b>12</b>			<b>47</b>			<b>21</b>			<b>0</b>			<b>9</b>			<b>0</b>			<b>1</b>			<b>3</b>
• Fraude (y compris fraude aux droits et avantages, fraude financière, fraude à l'assurance maladie)	1	-		2	4		3	-					2	4					-	-		-	-	
• Mauvais usage des ressources	5	2		3	-		-	1					2	1					-	-		-	-	
• Passation des marchés: fraude, collusion	1	-		16	3		9	1					-	-					-	1		-	1	
• Vol et abus de confiance	-	2		1	-		1	2					-	-					-	-		1	-	
• Non-respect de l'obligation de présenter une déclaration de situation financière	-	-		-	-		-	-					-	-					-	-		-	-	
• Fausses déclarations, falsifications, attestations fausses	1	-		-	2		4	-					-	-					-	-		-	1	
• Autres	-	-		7	9		-	-					-	-					-	-		-	-	
<b><u>Harcèlement sur le lieu de travail/abus de pouvoir:</u></b>			<b>2</b>			<b>7</b>			<b>5</b>			<b>0</b>			<b>13</b>			<b>0</b>			<b>0</b>			<b>1</b>
• Abus de pouvoir	-	-		4	2		-	-					-	-					-	-		1	-	
• Harcèlement sexuel	-	-		-	-		1	2					3	1					-	-		-	-	
• Harcèlement sur le lieu de travail/discrimination	2	-		1	-		2	-					6	3					-	-		-	-	

Institutions spécialisées et AIEA																											
Organisation	BIT			FAO			UNESCO			OACI			OMS			UPU			UIT			OMM					
	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL			
<b>Catégorie de faute:</b>																											
• Sous-catégorie de faute	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL	A	B	TOTAL
<b><u>Recrutement abusif/cas personnels</u></b>	-	-	0	-	-	0	1	-	1			0	1	-	1			0	-	-	0	-	-	0	-	-	0
<b><u>Représailles contre des fonctionnaires ayant dénoncé des irrégularités</u></b>	-	-	0	-	-	0	-	-	0			0	-	-	0			0	-	-	0	-	-	0	-	-	0
<b><u>Autres allégations:</u></b>			0			19			6			0			8			0			0			0			0
• Agression et menaces	-	-		-	-		-	3					-	-					-	-		-	-		-	-	
• Inobservation de la législation locale	-	-		1	1		-	-					1	1					-	-		-	-		-	-	
• Exploitation et abus sexuels	-	-		-	-		-	-					-	-					-	-		-	-		-	-	
• Autres manquements aux obligations	-	-		1	1		-	-					3	3					-	-		-	-		-	-	
Divers	-	-		15	-		2	1					-	-					-	-		-	-		-	-	
<b>Total général</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>51</b>	<b>22</b>	<b>73</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>		

Institutions spécialisées et AIEA															
Organisation	OMI			OMPI			ONUDI			OMT			AIEA		
	A	B	Total	A	B	Total	A	B	Total	A	B	Total	A	B	Total
<b><u>Catégorie de faute:</u></b>															
• Sous-catégorie de faute															
<b><u>Irrégularités financières</u></b>															
• Fraude (y compris fraude aux droits et avantages, fraude financière, fraude à l'assurance maladie)															
• Mauvais usage des ressources															
• Passation des marchés: fraude, collusion															
• Vol et abus de confiance															
• Non-respect de l'obligation de présenter une déclaration de situation financière															
• Fausses déclarations, falsifications, attestations fausses															
• Autres															
<b><u>Harcèlement sur le lieu de travail/abus de pouvoir:</u></b>															
• Abus de pouvoir															
• Harcèlement sexuel															
• Harcèlement sur le lieu de travail/discrimination															
<b><u>Recrutement abusif/cas personnels</u></b>															
<b><u>Représailles contre des fonctionnaires avant dénoncé des irrégularités</u></b>															
<b><u>Autres allégations:</u></b>															
• Agression et menaces															
• Inobservation de la législation locale															
• Exploitation et abus sexuels															



Institutions spécialisées et AIEA															
Organisation	OMI			OMPI			ONU/DI			OMT			AIEA		
	A	B	Total	A	B	Total	A	B	Total	A	B	Total	A	B	Total
<b>Catégorie de faute:</b>															
• Sous-catégorie de faute	A	B	Total	A	B	Total	A	B	Total	A	B	Total	A	B	Total
• Autres manquements aux obligations				-	-		1	-					1	-	
• Divers				6	10		52	-					2	1	
<b>Total général</b>	0	0	0	10	13	23	63	1	64	0	0	0	9	14	23

<sup>1</sup> Dont stocks/biens.

<sup>2</sup> Dont allégations relatives à des programmes.

<sup>3</sup> Les affaires de harcèlement incluent celles de harcèlement sexuel.

<sup>4</sup> Dont les violations du Règlement financier et des Règles de gestion financière.

<sup>5</sup> Dont les affaires de fraude à la détermination du statut de réfugié/réinstallation.

<sup>6</sup> Dont les châtiments corporels infligés par des enseignants à des élèves.

<sup>7</sup> Dont détournement de nourriture.

## Annexe III

Ressources budgétaires et effectifs alloués aux enquêtes en 2010<sup>1</sup>

Organisation	Ressources gérées (en millions de dollars É.-U.) *	Budget de l'entité de contrôle interne (en millions de dollars É.-U.) *	Budget des enquêtes (en millions de dollars É.-U.) *	Personnel professionnel assigné aux enquêtes (postes vacants) *	Observations
ONU	<i>Non fourni</i>	52,9	14,7	70 (27)	Le personnel du rang d'administrateur comprend les enquêteurs résidents du BSCI affectés à des missions du DOMP/DAM.
PNUD	<i>Non fourni</i>	13,4	2,2	7	Deux fonctionnaires participent à l'évaluation des affaires.
FNUAP	783,0	5,1	0,8	3	
UNICEF	4 563,0	8,0	Pas d'allocation distincte	2	Coût approximatif du budget des enquêtes: 500 000 dollars É.-U.*
HCR	1 903,5	4,6	Pas d'allocation distincte	5	
UNRWA	863,9	2,0	Pas d'allocation distincte	1	Le Secrétaire général adjoint a réservé des fonds au financement d'un poste d'enquêteur supplémentaire (en cours de recrutement).
UNOPS	1 390,5	2,0	Pas d'allocation distincte	1	Une somme de 200 000 dollars É.-U. a été attribuée au financement du traitement d'un enquêteur dont le travail sera complété par le recours aux services de consultants, ainsi que des auditeurs et du Directeur du Groupe de l'audit interne et des investigations.
PAM	4 200,0	6,3	2,4	10 (1)	

Organisation	Ressources gérées (en millions de dollars É.-U.)*	Budget de l'entité de contrôle interne (en millions de dollars É.-U.)*	Budget des enquêtes (en millions de dollars É.-U.)*	Personnel professionnel assigné aux enquêtes (postes vacants)*	Observations
BIT	608,8	1,8	Pas d'allocation distincte	1	Les enquêtes sont menées par un comptable agréé; le personnel du rang d'administrateur est complété par des auditeurs.
FAO	1 133,0	5,3	Pas d'allocation distincte	4	Une somme de 1 million de dollars É.-U. est attribuée au financement des traitements du personnel affecté à l'unité des enquêtes.
UNESCO	326,5	3,0	0,2	1	Les auditeurs des Services de contrôle interne se voient régulièrement affectés à des enquêtes pour compléter les capacités dans ce domaine.
OACI	235,0	0,8	Pas d'allocation distincte	0	
OMS	2 150,0	3,9	0,5	1	Appui d'un auditeur supplémentaire à 0,25 équivalent plein temps
UPU	27,5	0,2	Pas d'allocation distincte	0	Les enquêtes peuvent être confiées à des services privés internationaux extérieurs qui effectuent des audits ou au BSCI.
UIT	196,0	0,5	Pas d'allocation distincte	0	Les enquêtes sont menées par les auditeurs.
OMM	99,3	1,2	Pas d'allocation distincte	0	Les enquêtes sont menées par les auditeurs.
OMI	91,0	0,03	Pas d'allocation distincte	0	Les enquêtes peuvent être menées par des consultants.
OMPI	340,6	2,0	Pas d'allocation distincte	1	Poste d'enquêteur supplémentaire approuvé en 2011 (en cours de recrutement)

Organisation	Ressources gérées (en millions de dollars É.-U.) <sup>*</sup>	Budget de l'entité de contrôle interne (en millions de dollars É.-U.) <sup>*</sup>	Budget des enquêtes (en millions de dollars É.-U.) <sup>*</sup>	Personnel professionnel assigné aux enquêtes (postes vacants) <sup>*</sup>	Observations
ONUDI	281,9	0,6	Pas d'allocation distincte	1	Le montant approximatif du budget des enquêtes est de 200 000 dollars É.-U.; le personnel du rang d'administrateur est complété par des auditeurs.
OMT	22,1	0,01	<i>Sans objet</i>	0	L'instauration d'une fonction de contrôle interne par la création de postes est considérée trop onéreuse et inutile pour une petite organisation.
AIEA	506,4	2,5	0,2	1	Le Directeur général a approuvé un poste d'enquêteur supplémentaire en 2011 (en cours de recrutement).

<sup>1</sup> À l'exception des ressources budgétaires et des effectifs consacrés aux enquêtes menées en dehors de l'entité de contrôle interne.

<sup>\*</sup> Le montant des ressources/budgets a été converti en dollars É.-U., au taux de 1 dollar É.-U. = 0,90 CHF, 1 dollar É.-U. = 0,74 euro, 1 dollar É.-U. = 0,64 livre sterling.

## Annexe IV

### Vue d'ensemble des mesures à prendre par les organisations participantes pour donner suite aux recommandations du CCI – JIU/REP/2011/7

	Effet prévu	Nations Unies, fonds et programmes								Institutions spécialisées et AIEA												
		Nations Unies*	PNUD	FNUAP	UNICEF	HCR	UNRWA	UNOPS	PAM	OIT	FAO	UNESCO	OACI	OMS	UPU	UIT	OMM	OMI	OMPI	ONUDI	OMT	AIEA
Rapport	Pour suite à donner	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Pour information	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Recommandation 1	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>
	Recommandation 2	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>
	Recommandation 3	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>
	Recommandation 4	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>
	Recommandation 5	<b>b, c</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>	<b>I</b>
	Recommandation 6	<b>d</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>	<b>L</b>
	Recommandation 7	<b>d</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>
	Recommandation 8	<b>e</b>	<b>E</b>																			

**Légende:**

- L:** Recommandation pour suite à donner par l'organe délibérant.
- E:** Recommandation pour suite à donner par le chef de secrétariat.
- I:** Recommandation pour suite à donner par le chef de l'unité de contrôle interne/des enquêtes.
- : La recommandation n'appelle pas de mesures de la part de l'organisation.

**Effet escompté:** **a:** responsabilité accrue; **b:** diffusion des pratiques optimales; **c:** coordination et coopération accrues; **d:** contrôle et respect accrus; **e:** renforcement de l'efficacité; **f:** économies substantielles; **g:** efficacité accrue; **h:** autres.

\* Couvre toutes les entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2002/11 autres que le HCR et l'UNRWA.