



Assemblée générale

Distr. générale
25 juillet 2025
Français
Original : anglais

Comité exécutif du Programme du Haut-Commissaire

Soixante-seizième session

Genève, 6-10 octobre 2025

Point 5 de l'ordre du jour provisoire

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

Rapport sur les activités du Bureau de l'Inspecteur général

Rapport du Haut-Commissaire

Résumé

Le présent rapport rend compte des activités menées par le Bureau de l'Inspecteur général entre juillet 2024 et juin 2025. Il est soumis en application de la décision du Comité exécutif du Programme du Haut-Commissaire selon laquelle les rapports relatifs au contrôle et à l'évaluation des programmes et de l'administration sont examinés au cours de sa session plénière annuelle ([A/AC.96/1003](#), par. 25 l f) vi)). Le Comité exécutif a en outre demandé que lui soient régulièrement présentés des résumés concernant les investigations et les principales catégories d'affaires examinées, le nombre et le type d'enquêtes et le temps moyen consacré à leur conduite ainsi qu'une description des mesures disciplinaires prises en rapport avec celles-ci ([A/AC.96/1021](#), par. 24 e)).



I. Résumé

1. Le présent rapport, qui rend compte des activités menées par le Bureau de l'Inspecteur général entre le 1^{er} juillet 2024 et le 30 juin 2025, est structuré de la même manière que les années précédentes, en particulier en ce qui concerne les données relatives à l'intégrité, afin de faciliter les comparaisons.

2. Le Bureau de l'Inspecteur général a continué de s'acquitter de son mandat¹ consistant à assurer la cohérence et la coordination des activités de contrôle indépendant, à mener des enquêtes indépendantes, à assurer une mission d'assurance, à procéder à une analyse stratégique et à faire part de ses observations, et à déterminer les risques importants pour le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR). Cet objectif a été atteint grâce à ses unités constitutives : le Service des enquêtes et le Service de contrôle stratégique.

II. Bureau de l'Inspecteur général

Exécution de la stratégie du Bureau de l'Inspecteur général 2021-2026

3. Cette période a été marquée par d'importantes contraintes financières, qui ont conduit à d'importants changements organisationnels au sein du HCR et du Bureau de l'Inspecteur général. La stratégie 2021-2026 du Bureau est restée inchangée, l'objectif global étant de s'assurer que le Haut-Commissariat dispose d'un système de contrôle indépendant efficace, tant pour les questions d'assurance que d'intégrité. Le Bureau s'est acquitté de son mandat en coordonnant les entités de contrôle qui fournissent des services d'assurance, en menant des enquêtes approfondies sur les défaillances concernant l'intégrité et en appelant l'attention de la direction générale sur les failles systémiques recensées dans le cadre des activités de contrôle, d'assurance et d'intégrité. Il a continué de faciliter et de soutenir la collaboration entre les entités indépendantes chargées de l'assurance et de l'intégrité afin de réagir au mieux et de la manière la plus efficace aux problèmes qui se présentent.

1. Coordination des activités de contrôle et réalisation d'enquêtes approfondies

4. Dans l'exercice de son mandat, le Bureau a continué de coordonner les activités de contrôle indépendant, de mener des enquêtes approfondies et de soutenir une culture de la responsabilité dans l'ensemble de l'organisation. Au cours de la période considérée, il a amélioré ses systèmes et processus, notamment en poursuivant le développement d'outils d'intelligence artificielle ; la numérisation des flux de travail ; et l'amélioration des systèmes de gestion des dossiers afin de rationaliser le signalement, le triage et l'analyse des fautes.

5. Le Bureau de l'Inspecteur général a mené des discussions sur les risques avec des collègues du monde entier, notamment dans le cadre de visites sur le terrain et de réunions en ligne, afin de rappeler l'importance de la responsabilité et de favoriser le signalement des problèmes. Des séances d'information ont été régulièrement organisées avec la direction et le personnel sur le terrain pour expliquer les processus d'enquête, partager les enseignements tirés, remédier aux faiblesses systémiques et renforcer la capacité de l'organisation de faire face aux fautes et à la fraude.

2. Amélioration de la transparence et de l'accès grâce aux outils numériques de surveillance

6. Comme suite à l'engagement qu'il avait pris en matière d'intégrité, de responsabilité et de transparence, le Bureau a procédé à toute une série d'améliorations numériques pour améliorer l'accès aux mécanismes de contrôle et faciliter le signalement et l'évaluation des fautes. La page du Bureau de l'Inspecteur général consacrée au signalement des fautes, qui est accessible au public, a été mise à jour afin de compléter son système de triage et

¹ Tel qu'il est défini dans la politique du HCR en matière de contrôle indépendant, que l'on peut consulter sur le site Web du Haut-Commissariat (www.unhcr.org) et, en interne, dans l'instruction administrative sur la conduite des enquêtes dans l'organisation.

d'évaluation alimenté par l'intelligence artificielle, ce qui permet un traitement plus efficace et plus cohérent des plaintes. Par exemple, le service d'assistance en ligne Speak Up, qui a été relancé, est désormais directement intégré au système de gestion des dossiers utilisé par le Bureau de l'Inspecteur général, ce qui permet de rationaliser davantage la réception et l'évaluation des rapports et d'améliorer la réactivité et l'accessibilité pour les utilisateurs. En outre, un nouveau portail de contrôle² centralise sur une seule page Internet tous les rapports publics qui émanent des organismes de contrôle interne et externe du HCR, renforçant ainsi la transparence envers les parties prenantes et favorisant l'apprentissage institutionnel pour le personnel.

7. Afin de soutenir les activités de sensibilisation, deux vidéos d'information ont été diffusées en trois langues : l'une explique au personnel et aux autres personnes concernées comment et où signaler les cas d'exploitation et d'abus sexuels ; et l'autre présente le système de contrôle indépendant du HCR, tel que coordonné par le Bureau. Elles expliquent comment l'ensemble des entités internes et externes fournissent des services d'assurance et traitent les questions d'intégrité. Enfin, une nouvelle page Intranet consacrée à la formation et aux ressources a été lancée afin de servir de point de référence central pour tous les collègues du HCR sur les questions liées au contrôle.

8. Le Bureau a continué de maintenir sa gamme d'outils de données en ligne utilisés pour suivre les plans de contrôle et l'application des recommandations, afin qu'ils conservent toute leur utilité pour la direction. En outre, il a publié un guide pratique destiné à aider les coordonnateurs chargés de l'audit des opérations du HCR à mieux se préparer, renforçant ainsi leur réactivité et leur vigilance dans les processus de contrôle.

3. Maintien des activités de contrôle dans un contexte budgétaire en constante évolution

9. Le Bureau de l'Inspecteur général a été touché par les coupes budgétaires au HCR au cours de la période considérée, même si leurs pleins effets ne se feront sentir qu'au second semestre de 2025. Il a fallu prioriser avec soin les activités afin de protéger les capacités clés de contrôle. Ces contraintes financières ont donné un nouvel élan à la poursuite des initiatives de numérisation déjà en cours au sein du Bureau, notamment l'automatisation, l'analyse de données et l'utilisation de l'intelligence artificielle. Par exemple, les fonctions de réception, d'enregistrement et de traitement des plaintes sont en cours de transition vers un modèle piloté par l'intelligence artificielle. L'efficacité opérationnelle s'en trouve améliorée, ce qui permet de préserver, dans une certaine mesure, la capacité d'enquête et de surveillance. Néanmoins, ces coupes entraîneront une réduction réelle et sensible des capacités, avec la suppression de neuf postes en ce qui concerne la fonction enquêtes et 12 postes au total au sein du Bureau, soit une perte d'environ 25 %.

10. Compte tenu de la situation, il a fallu fixer des priorités plus strictes dans les activités, en particulier pour ce qui est du travail d'enquête ; réduire certaines initiatives de renforcement des capacités et de sensibilisation, notamment les sessions de formation que le HCR organise à l'intention des partenaires et des enquêteurs juniors au sein du système des Nations Unies ; et revoir à la baisse le nombre de missions de contrôle des opérations du HCR prévues pour 2025. Le Bureau reste déterminé à adopter des approches innovantes pour soutenir les efforts en matière de responsabilité et d'intégrité, tout en sachant que les ressources limitées imposeront une redéfinition plus poussée des priorités au cours de l'année à venir.

4. Facilitation du contrôle par le dialogue et la coopération

11. L'Inspecteur général a maintenu des échanges fructueux avec la direction du HCR, afin de mieux tirer parti des enseignements tirés des activités de contrôle. Ces échanges informels sont étayés par des rapports trimestriels à l'intention des hauts responsables du HCR au siège et sur le terrain, qui fournissent une vue d'ensemble des travaux et des données concernant les questions d'assurance et d'intégrité. Le Bureau a également fourni tout un

² Le portail de contrôle indépendant, qui regroupe tous les rapports pertinents publiés depuis 2020 par les quatre prestataires de services de contrôle indépendant du HCR, est accessible via le site mondial du HCR (www.unhcr.org).

éventail de produits de contrôle, comprenant des analyses, des orientations et des recommandations, notamment des enseignements tirés des enquêtes, sous la forme de rapports sur les incidences en matière de gestion.

III. Système de contrôle et d'assurance

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

A. Coordination

13. Le Bureau a pris en charge l'organisation de réunions trimestrielles réunissant les différents acteurs internes et externes du contrôle, afin de garantir l'efficacité et la pertinence collective de leurs actions. Ces réunions ont été complétées par des échanges et des ateliers visant à assurer la complémentarité des plans d'assurance, lesquels ont été adaptés tout au long de l'année pour soutenir l'examen de l'organisation, dans un contexte opérationnel marqué par des changements rapides et complexes.

14. En juin 2025, le Bureau a notamment organisé un atelier à l'intention des prestataires de services de contrôle interne afin d'évaluer les effets de la restructuration organisationnelle, d'examiner les changements apportés au profil de risque du HCR et d'adapter les plans de travail en conséquence pour garantir l'efficacité et l'efficacité du contrôle indépendant compte tenu des restrictions de ressources.

B. Analyse du système de contrôle

15. Afin que les travaux de contrôle soient coordonnés et équilibrés en termes de couverture des risques, le Bureau de l'Inspecteur général a actualisé son analyse systémique des activités de contrôle pour mettre au point une carte des catégories de risques liés aux activités du HCR et de la couverture correspondante. Cette analyse révèle un niveau de couverture globalement satisfaisant, bien qu'il subsiste certaines lacunes potentielles. Le Bureau constate toutefois une réduction globale de la capacité de contrôle et une augmentation du profil de risque de l'organisation.

C. Contrôle stratégique

16. Conformément au mandat qui lui a été confié, le Bureau de l'Inspecteur général a continué de recenser les risques importants liés aux activités du HCR et de les signaler à la direction. Il l'a fait par la voie officielle et de manière informelle.

17. À l'appui de ce travail, le Bureau de l'Inspecteur général a poursuivi l'examen des risques en interne, pour soutenir l'équipe de direction du HCR. Au cours de la période considérée, il s'agissait notamment d'examens analytiques rapides, réactifs mais approfondis, à l'appui des opérations de réduction des financements menées par la direction du HCR au premier semestre de 2025.

18. Les examens effectués au cours de la période considérée ont porté sur les tendances et la structure des effectifs ; la mise en œuvre du système Workday ; une étude exploratoire visant à définir une approche structurée et cohérente pour la réorganisation du siège, des bureaux et du terrain ; l'élaboration de recommandations concernant l'efficacité des opérations ; et l'analyse des meilleures pistes pour réaliser des économies dans le système de contrôle indépendant lui-même, tant au niveau de l'assurance que de l'intégrité. Le Bureau a également collaboré avec l'équipe de gestion globale des risques pour élaborer des notes d'orientation pratiques sur la réduction des risques de fraude liés à la baisse des effectifs.

19. Constatant que la restructuration se déroule dans un environnement où les risques augmentent, le Bureau prévoit de continuer à fournir une assurance réactive et ponctuelle sur les initiatives clés.

D. Service d’audit interne

20. Le Bureau de l’Inspecteur général a continué d’assurer la liaison entre le HCR et le Bureau des services de contrôle interne dans le cadre de la fourniture de services d’audit interne au HCR. Ces services d’audit sont fournis conformément aux résolutions pertinentes de l’Assemblée générale et à un memorandum d’accord signé en mars 2018. La mise à jour du memorandum d’accord actuel est toujours en cours.

E. Comité d’audit et de contrôle indépendant

21. Le Service de contrôle stratégique a fourni des services de secrétariat au Comité indépendant d’audit et de contrôle, notamment en organisant et en animant trois sessions. Ces sessions comprenaient des consultations avec les principales entités de contrôle internes et externes, et avec des hauts responsables des divisions compétentes et des bureaux régionaux du HCR. Le Comité d’audit et de contrôle indépendant a adressé des observations au Haut-Commissaire et à la Haute-Commissaire adjointe à la fin de chaque session. Le Comité présentera son rapport annuel à la quatre-vingt-quatorzième réunion du Comité permanent. Au cours de la période considérée, trois membres ont achevé leur mandat et de nouveaux membres ont été nommés et sont entrés en fonctions avec l’appui du Service de contrôle stratégique.

F. Corps commun d’inspection

22. En tant que point focal de l’organisation pour le Corps commun d’inspection (CCI) du système des Nations Unies, le Bureau de l’Inspecteur général a assuré la liaison avec le CCI, coordonné les contributions aux examens et organisé des consultations. Au cours de la période considérée, le CCI a publié trois examens à l’échelle du système, un examen à l’échelle d’un seul organisme et deux notes, dont une adressée au HCR. En 2025, le CCI a publié un rapport d’examen sur la mise en œuvre du principe de reconnaissance mutuelle (JIU/REP/2024/4), dans lequel il a adressé trois recommandations formelles au HCR. D’autres examens pertinents pour le HCR concernaient l’établissement du budget dans les entités des Nations Unies (JIU/REP/2024/3 (Partie I)) ainsi que la prise en compte par les entités des Nations Unies des rapports et recommandations du CCI et des mesures adoptées pour y donner suite (JIU/REP/2024/2), tous deux publiés en 2024. Comme suite à l’examen des régimes d’assurance maladie, le HCR a également reçu une note indiquant qu’il fallait mieux séparer les tâches dans le traitement des demandes de remboursement.

23. Le HCR a classé 31 recommandations au cours de la période considérée. Au 30 juin 2025, on dénombrait 20 recommandations en souffrance (contre 41 au cours de la période précédente) dont 4 anciennes, parmi lesquelles 2 remontaient à plus d’une année.

IV. Intégrité

A. Contribution au système d’intégrité

24. Le Bureau de l’Inspecteur général a joué un rôle central dans le renforcement du système d’intégrité de l’organisation, à la fois par un leadership stratégique et par des améliorations opérationnelles. Il a soutenu la mise à jour des politiques clés et participé aux exercices de bilan sur la protection contre l’exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel, menés par le Bureau du Conseiller principal. Le Bureau de l’Inspecteur général a également collaboré avec la Division des relations extérieures et le Service des affaires juridiques afin de favoriser la transparence en ce qui concerne la façon dont les

problèmes d'intégrité sont signalés, et le respect des exigences contractuelles liées aux accords de financement.

25. Le Bureau a continué à jouer son rôle de système central, en enregistrant plus de 2 011 plaintes pour faute par an, ce qui témoigne d'une baisse sensible du nombre de plaintes signalées au cours de la seconde moitié de la période considérée. Les catégories de plaintes les plus fréquemment signalées concernaient l'exploitation et les abus sexuels, la fraude financière et les fautes concernant le lieu de travail. Le Bureau a poursuivi son travail d'enquête, en examinant les plaintes pour faute et les plaintes pour représailles résultant d'activités protégées, sur demande du Bureau de la déontologie. Il a traité un nombre record de plaintes au cours de la période, signe de la modernisation et de l'efficacité de son approche.

26. L'amélioration des systèmes et des processus soutenant le travail d'enquête du Bureau s'est poursuivie, avec la mise en place d'un nouveau formulaire de saisie en ligne, la relance et l'intégration du service d'assistance en ligne Speak Up dans son système de gestion des dossiers, garantissant un accès 24 heures sur 24 et l'anonymat des plaignants, ainsi qu'un investissement continu dans les capacités de criminalistique numérique. Le Bureau a continué de collaborer avec d'autres entités chargées de l'intégrité en leur soumettant, par l'intermédiaire du Bureau de l'appui, des questions pouvant être traitées par des moyens différents de l'enquête.

B. Soutien aux témoins

27. Le Bureau de l'Inspecteur général a rencontré et tenu informé le point de contact désigné pour les questions liées à la sécurité, qui sert désormais d'interlocuteur principal au sein de la Division des urgences, de la sécurité et de l'approvisionnement, afin de coordonner le soutien aux témoins qui participent aux enquêtes et sont exposés à des risques en matière de sécurité. Bien que des efforts visant à atténuer les risques soient systématiquement envisagés, cela n'est pas toujours possible. Conformément à l'approche de l'organisation consistant à ne pas nuire, le Service des enquêtes s'est abstenu d'ouvrir certaines enquêtes et en a clôturé 16 au cours de la période considérée, en raison des risques pour la sécurité des témoins.

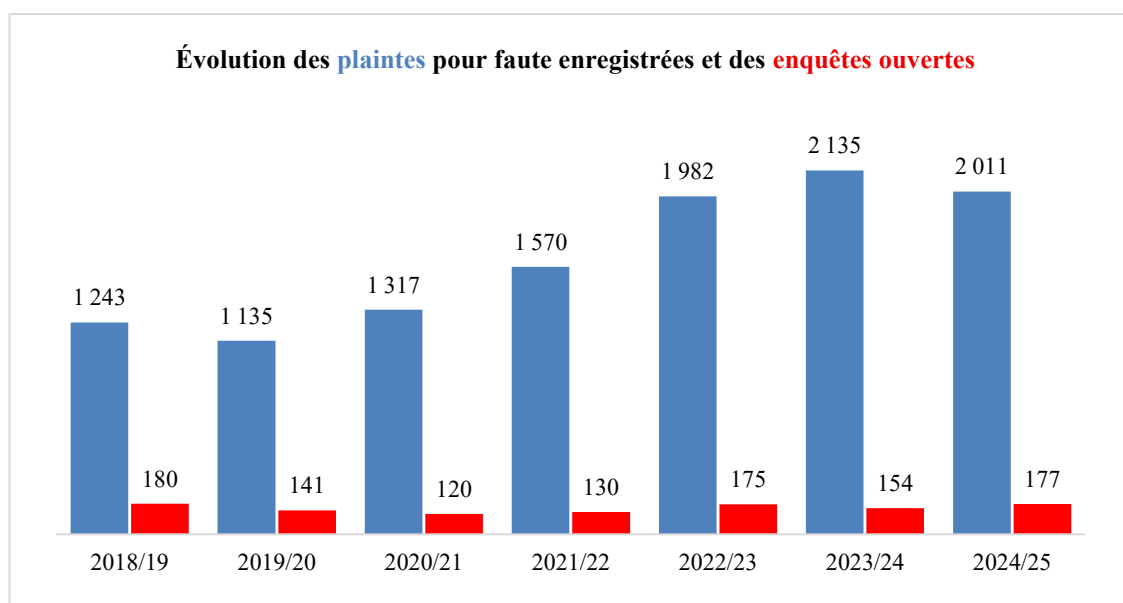
V. Plaintes et enquêtes

A. Nombre d'affaires et signalement

28. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a enregistré 2 011 plaintes pour faute, soit une hausse de 6 % par rapport aux 2 135 plaintes enregistrées au cours de la période précédente.

29. Ces cinq dernières années, le Bureau de l'Inspecteur général a constaté une augmentation constante du nombre de fautes signalées, tendance qui s'est poursuivie au cours de la période considérée. Les principaux thèmes d'inconduite sont restés inchangés au cours de l'année écoulée, les catégories les plus importantes étant la fraude financière, l'exploitation et les abus sexuels et la fraude en matière de détermination du statut de réfugié ou de réinstallation. Bien que les données fournissent de précieux renseignements, elles ne rendent pas forcément compte avec précision des tendances sous-jacentes.

Figure I

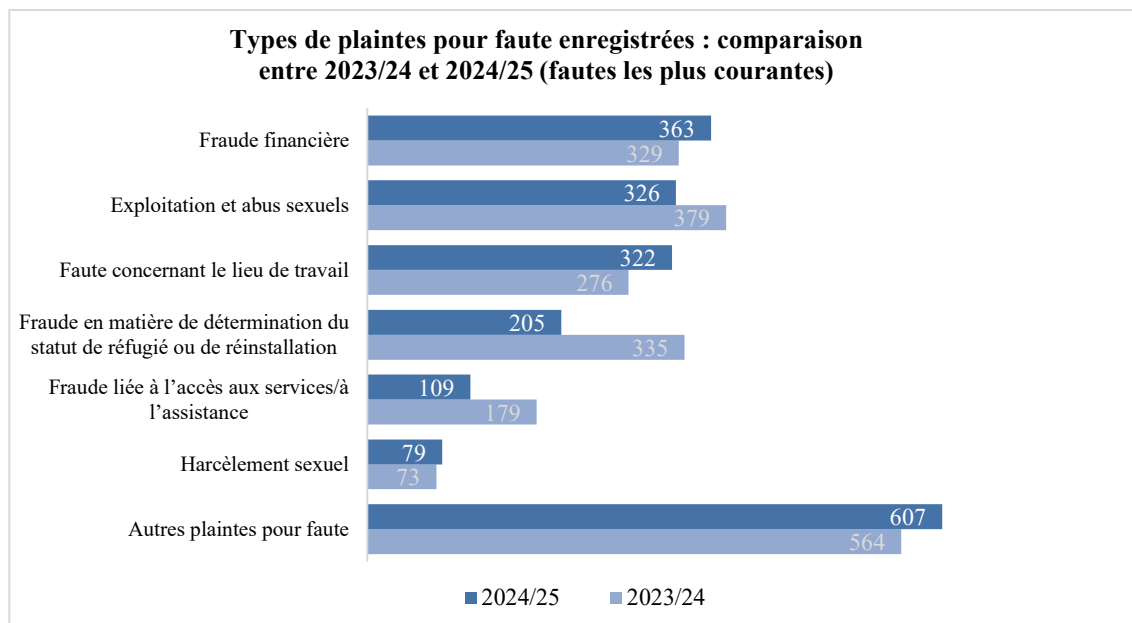
Évolution des plaintes pour faute enregistrées et des enquêtes ouvertes

30. Le plus grand nombre de plaintes pour faute concernait les cas suivants : i) fraudes ayant des incidences financières³ (363, soit 18 %) ; ii) exploitation et abus sexuels (326, soit 16 %) ; iii) plaintes liées au lieu de travail (322, soit 16 %) ; et iv) fraude à la détermination du statut de réfugié et à la réinstallation (205 ou 10 %). Concernant ces trois catégories, la situation reste inchangée par rapport aux deux périodes précédentes. En outre, 1 019 plaintes pour faute (51 %) visaient des membres du personnel du HCR, nombre qui reste stable par rapport à la période précédente ; 490 plaintes (24 % de l'ensemble des plaintes) concernaient des agents de partenaires d'exécution, 139 (7 %) visaient des fonctionnaires nationaux et 39 (2 %) concernaient des personnes déplacées de force et des personnes apatrides.

31. Sur le plan géographique, les trois régions d'Afrique ont fait l'objet de 804 plaintes (soit 40 %), suivies par la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord avec 535 plaintes (soit 27 %), ce qui porte le total combiné de ces régions à 67 % de l'ensemble des plaintes. Sur un total de 804 plaintes en Afrique, 569 plaintes ont été enregistrées dans la région de l'Afrique de l'Est, de la Corne de l'Afrique et des Grands Lacs, 134 en Afrique occidentale et centrale et 101 en Afrique australe. Cette tendance et ces proportions sont comparables à celles que le Bureau a observées les années précédentes.

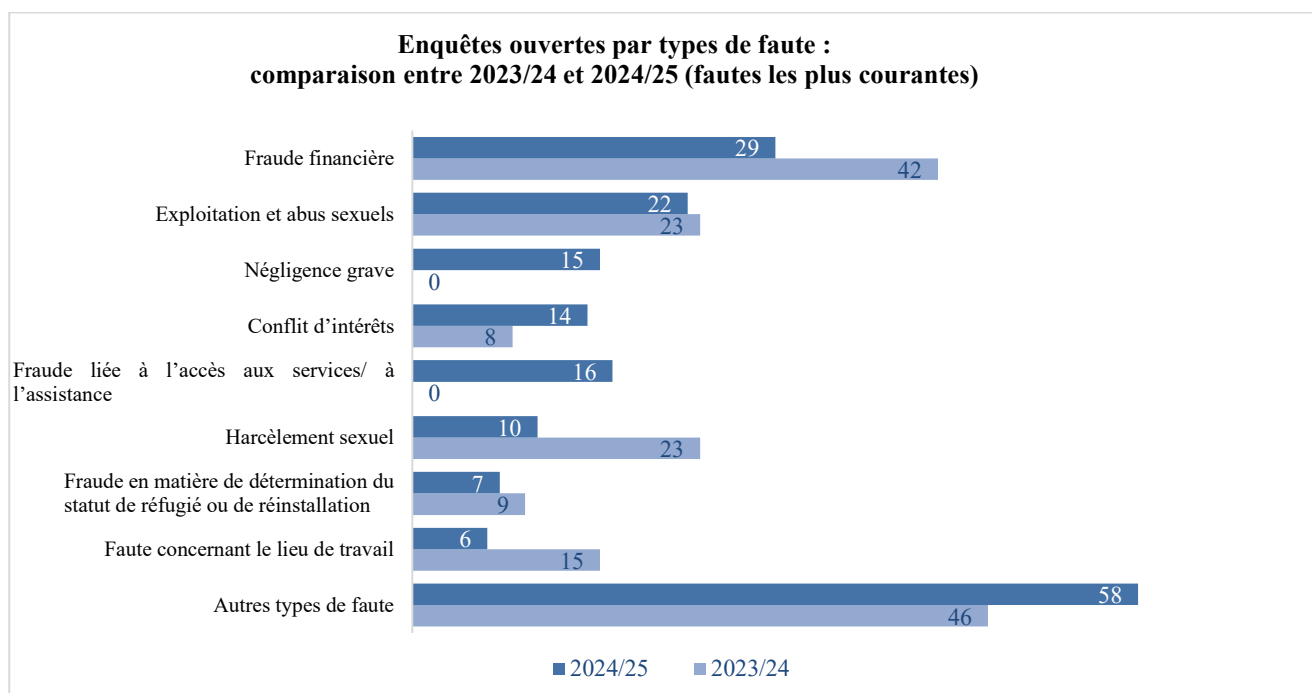
³ La fraude ayant des incidences financières comprend la fraude relative aux droits et prestations et au régime d'assurance maladie de l'Organisation des Nations Unies.

Figure II
Plaintes pour faute enregistrées en 2024-2025 par rapport à 2023-2024
(fautes les plus courantes)



32. Au total, 177 nouvelles enquêtes ont été ouvertes, soit une hausse de 15 % par rapport à la période précédente (154 nouvelles enquêtes). Les principales catégories d'enquêtes ouvertes concernaient : i) la fraude ayant des incidences financières (29 et 24 respectivement, y compris la fraude au régime d'assurance maladie, soit 53 au total) ; ii) l'exploitation sexuelle et les abus sexuels (22) ; iii) la négligence grave (15) ; et iv) des conflits d'intérêts/activités extérieures (14). De plus, le Bureau de l'Inspecteur général a ouvert six enquêtes sur des plaintes concernant le lieu de travail.

Figure III
Enquêtes ouvertes en 2024/25 par rapport à 2023/24 (fautes les plus courantes)



33. Au total, 188 enquêtes ont été menées à terme, contre 164 au cours de la période précédente. Quarante-vingt-dix-neuf des 188 enquêtes (53 %) ont abouti, 45 enquêtes (24 %) n'ont pas permis de recueillir des éléments de preuve suffisants, 35 enquêtes ont dû être closes avant la fin (dont 16 en raison de risques de sécurité pour la victime ou le témoin) et les 9 affaires restantes ont été déclarées sans fondement.

34. Sur les 188 enquêtes menées à terme, 175 mettaient en cause des membres du personnel du HCR, et 93 d'entre elles ont confirmé les allégations des victimes et ont été renvoyées à la Division des ressources humaines pour qu'elle prenne les mesures disciplinaires voulues.

35. Au total, 42 mesures disciplinaires ont été imposées à 36 membres du personnel du HCR, parmi lesquels 21 (60 %) ont été licenciés ou mis à pied. Le contrat d'un membre du personnel affilié a été résilié et un autre collègue affilié s'est vu imposer une mesure disciplinaire (sans séparation), et 23 autres personnes ont quitté le HCR avant la fin de l'examen du rapport d'enquête ou des procédures disciplinaires.

36. Au cours de la période considérée, les cas de six membres du personnel ont été transmis, par l'intermédiaire du Service des affaires juridiques, au Bureau des affaires juridiques de l'ONU, afin qu'il les partage aux autorités nationales compétentes pour qu'elles engagent des poursuites pénales.

37. En ce qui concerne la base de données ClearCheck à l'échelle du système des Nations Unies – utilisée pour empêcher l'embauche ou la réembauche de personnes dont la relation de travail avec une entité des Nations Unies a pris fin à la suite d'une constatation de harcèlement sexuel ou d'exploitation et abus sexuels, y compris celles qui sont parties avant la conclusion d'une enquête ou d'une procédure disciplinaire – le Bureau a traité 39 demandes de vérification, aboutissant à l'identification d'une personne. En outre, un ancien membre du personnel affilié a été ajouté à la base ClearCheck pour des faits d'exploitation et d'abus sexuels (affaire en cours au moment de l'établissement du rapport), et un autre a été ajouté pour des faits d'exploitation et d'abus sexuels, une décision finale ayant été rendue. Six anciens membres du personnel ont été enregistrés dans la base pour des faits de harcèlement sexuel (des décisions finales ayant été rendues) et un membre a été enregistré pour des faits de harcèlement sexuel (affaire en cours au moment de l'établissement du rapport).

38. Le Service des enquêtes s'est efforcé de s'acquitter de sa charge de travail avec diligence, malgré des ressources limitées : 80 % des plaintes pour faute (à l'exception de celles concernant des faits d'exploitation et d'abus sexuels et le harcèlement sexuel) ont été évaluées dans un délai de huit semaines, et 79 % des évaluations des plaintes relatives à des faits d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels ont été réalisées en quatre semaines. Par ailleurs, 56 % de toutes les enquêtes (à l'exception de celles concernant des faits d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels) ont été menées à bien en six mois et un tiers des enquêtes pour exploitation, abus et harcèlement sexuels ont été menées à bien en quatre mois (12 enquêtes sur 36), ce qui correspond à l'objectif fixé pour les cas d'inconduite sexuelle.

39. Sur l'ensemble des 2 130 plaintes évaluées au cours de la période considérée, 991 (soit 46 %) ont été classées après l'examen initial, 188 (9 %) ont donné lieu à une enquête ; et 779 (36 %) ont été renvoyées aux entités compétentes. Sur les 779 plaintes renvoyées, la plupart l'ont été au HCR (596 plaintes, soit 76 %), aux partenaires d'exécution pour un éventuel suivi d'enquête (143 plaintes, soit 18 %) et à d'autres entités, dont la Division des enquêtes du Bureau des services de contrôle interne pour les cas où il y avait un conflit d'intérêts réel ou perçu, ainsi qu'à des organes d'enquête d'autres entités des Nations Unies. En outre, des partenaires d'exécution ont signalé 172 cas de faute présumée et ont lancé leurs propres enquêtes, conformément aux accords de partenariat existants.

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

1. Tendances et données

40. Au cours de la période considérée, le Bureau de l'Inspecteur général a reçu un total de 217 plaintes qui se rapportaient à des faits d'exploitation et d'abus sexuels dont les victimes étaient identifiées ou identifiables ; il en avait reçu 222 l'année précédente.

41. Cinquante-sept plaintes visant des membres du personnel du HCR ont été déposées, dont 23 ont été classées au stade du dépôt et 11 étaient en attente de traitement. Au total, 23 enquêtes ont été ouvertes, dont 10 étaient toujours en cours, tandis que 3 ont confirmé les allégations des victimes et 10 ont été classées pour défaut de fondement (3), pour des risques de sécurité (3) ou pour d'autres raisons (4).

42. Sur les 160 plaintes mettant en cause des agents de partenaires d'exécution, 53 ont été classées au stade de la plainte et 20 étaient en attente de traitement. Les organes d'enquête des partenaires concernés ont ouvert 87 enquêtes, dont 49 sont toujours en cours. Au total, 38 enquêtes ont été menées à bien : 15 n'ont pas permis de recueillir des éléments de preuve suffisants et 23 ont confirmé les allégations des victimes. Tous les membres du personnel mis en cause dans les 23 cas avérés ont été renvoyés par le partenaire d'exécution concerné, à l'exception d'un seul.

43. Le nombre de plaintes pour harcèlement sexuel a augmenté au cours de la période considérée, puisqu'il s'est établi à 70, contre 59 pour la période précédente ; 47 plaintes impliquaient des membres du personnel du HCR. Parmi celles-ci, 29 victimes ont décidé de ne pas engager de procédure formelle et 6 affaires sont en cours d'évaluation initiale ; dans trois cas, le contrat de la personne impliquée n'a pas été renouvelé. Vingt et une autres plaintes mettaient en cause des agents de partenaires d'exécution et deux des membres de personnel de sous-traitants. Le Bureau de l'Inspecteur général a ouvert 8 enquêtes à l'encontre du personnel du HCR (4 sont toujours en cours et 4 ont confirmé les allégations des victimes). Il a également ouvert une enquête à l'encontre d'un membre du personnel d'un partenaire d'exécution. Cette plainte a été classée car la victime s'est rétractée.

2. Mise en œuvre de la nouvelle politique de lutte contre l'inconduite sexuelle

44. Le Bureau de l'Inspecteur général a collaboré étroitement avec le Bureau du Conseiller principal en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, afin de soutenir la mise en œuvre de la politique de lutte contre l'inconduite sexuelle⁴. La direction du Bureau et les enquêteurs ont participé à plusieurs événements internes pour informer le réseau des personnes référentes en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels, et ont également dispensé deux sessions de formation à l'intention des partenaires d'exécution et du personnel des opérations sur le terrain en 2024. Au total, 460 collègues ont reçu en 2024 une formation spécifique sur les enquêtes liées à la prévention de l'exploitation et des abus sexuels. En outre, en janvier 2025, l'Inspecteur général et le Bureau du Conseiller principal ont effectué une mission sur le terrain dans les Amériques. Ce travail vient compléter la formation obligatoire du personnel et les ateliers organisés par le Bureau du Conseiller principal.

C. Engagement à prévenir les comportements répréhensibles

1. Rapports sur les incidences en matière de gestion

45. Au cours de la période considérée, 44 rapports sur les incidences en termes de gestion ont été adressés à des membres de la direction du HCR. Ces rapports prennent la forme de courts mémorandums qui rendent compte des enseignements tirés des enquêtes, le but étant d'améliorer les processus et les systèmes. Ils couvrent de nombreux sujets, notamment la passation des marchés, l'abus de privilèges et d'immunités diplomatiques, la gestion du

⁴ La politique de lutte contre l'inconduite sexuelle peut être consultée sur le site Web du HCR (www.unhcr.org).

carburant et des véhicules, le non-respect des instructions administratives, la fraude, le harcèlement, l'abus d'autorité, la discrimination et les questions de sécurité.

2. Sensibilisation, coopération et renforcement des capacités

46. L'Inspecteur général a entretenu un dialogue constant avec la direction exécutive au siège, dans les bureaux régionaux et sur le terrain, afin de soutenir la mise en œuvre efficace des mesures visant à prévenir et à traiter les comportements répréhensibles. Les rapports trimestriels que le Bureau soumet à la direction fournissent un aperçu des données et des tendances en matière d'intégrité. Parallèlement, le Bureau de l'Inspecteur général a présenté plus de 20 exposés à un large éventail de parties prenantes, dont des États membres, des membres du personnel et des partenaires, dans le cadre de son approche proactive de la transparence et de la coopération.

47. Le Bureau a également continué de mener des enquêtes proactives sur les fraudes en s'appuyant sur des évaluations préalables des risques, en collaborant avec des organismes des Nations Unies, des États membres et des organisations internationales afin de lutter contre le « double financement », c'est-à-dire les cas où des partenaires demandent le remboursement des mêmes dépenses auprès de plusieurs partenaires financiers. Depuis le lancement de cette initiative en 2024, le Bureau de l'Inspecteur général a ouvert 22 enquêtes et en a mené à bien 17. Dix d'entre elles ont confirmé la pratique du double financement, et des pertes potentielles ont été identifiées.

VI. Conclusion

48. Le Bureau de l'Inspecteur général constate que le HCR a fait face à une période de grande incertitude et à des changements importants au cours de la période considérée, en raison des réductions de financement et de la restructuration organisationnelle nécessaire qui en a découlé. Les efforts déployés pendant cette période montrent bien que le Bureau de l'Inspecteur général est déterminé à garantir que le système de contrôle indépendant du HCR reste efficace et crédible, même dans un contexte de réduction des ressources et de transformation rapide.

49. En outre, le Bureau de l'inspecteur général s'est orienté vers un travail d'assurance et d'enquête plus rapide, plus réactif et plus opportun, en adéquation avec le rythme et la nature des changements auxquels le HCR doit procéder pour faire face à l'instabilité.
