|  |  |
| --- | --- |
| **Conseil 2020Genève, 9-19 juin 2020** |  |
|  |  |
|  |  |
| **Point de l'ordre du jour: ADM 27** | **Document C20/60-F** |
| **17 avril 2020** |
| **Original: anglais** |
| Rapport du Secrétaire général  |
| Création et financement d'une nouvelle fonction d'investigation  |

|  |
| --- |
| RésuméLe cas de fraude survenu dans un Bureau régional a démontré combien il était important de renforcer les contrôles internes au sein de l'UIT. Parallèlement, le nombre de cas d'éventuelles fautes qui ont été signalés à l'UIT au cours des 18 à 20 derniers mois a connu une forte augmentation. Mener des enquêtes sur de tels cas est non seulement une nécessité sur le double plan de l'éthique et de la bonne gouvernance, mais constitue aussi une obligation juridique lorsque les allégations sont suffisamment crédibles. De plus, ces cas font peser un risque considérable sur la réputation et la situation financière de l'organisation.La création d'un poste spécifique d'enquêteur à plein temps montre sans équivoque que l'UIT envisage sérieusement de s'attaquer aux cas de manquement. Elle montre également que la haute direction de l'UIT est résolue à lutter contre les comportements contraires à l'éthique et à respecter l'engagement pris par le Secrétaire général en vue d'appliquer une politique de tolérance zéro à l'égard de certains agissements tels que le harcèlement sexuel ou la fraude. La création de ce poste permet enfin d'harmoniser les pratiques suivies par l'UIT avec les bonnes pratiques appliquées dans le cadre du régime commun des Nations Unies.Suite à donnerLe Conseil est invité à **approuver** le renforcement de la fonction d'investigation à l'UIT, en créant un poste spécifique, de grade P.5 ou P.4, relevant du Bureau du Secrétaire général et placé sous sa supervision, qui serait financé par un prélèvement sur le Fonds de réserve.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_RéférencesDocument [CWG-FHR-11/15](https://www.itu.int/md/S20-CWGFHR11-C-0015/en): Contribution des États-Unis – Proposition relative à une nouvelle fonction d'investigation et à un nouveau processus d'enquête;Document [C20/50](http://www.itu.int/md/S20-CL-C-0050): Rapport du Président du Groupe de travail du Conseil sur les ressources financières et les ressources humaines (GTC-FHR) |

Création et financement d'une nouvelle fonction d'investigation
et d'un nouveau processus d'enquête

Considérations générales

1 Jusqu'en 2018, la capacité et les besoins de l'UIT en matière d'enquête étaient peu importants. À cet égard, il convient de noter qu'aucun fonctionnaire de l'Union ne porte le titre d'"enquêteur" ou n'a pour fonction principale, en vertu de sa description d'emploi, la conduite d'enquêtes. L'Unité de l'audit interne (IAU) de l'UIT a notamment pour mandat d'effectuer des vérifications et de mener des enquêtes, mais jusqu'au début de 2018, elle s'est principalement occupée de vérifications.

2 L'UIT traite les allégations de manquement sur une base ponctuelle, avec la participation de différents départements ou différentes unités (HRMD, IAU, Bureau de l'éthique, etc.) et, très souvent, en faisant appel à des enquêteurs extérieurs au cas par cas.

3 En 2019, l'UIT a versé près de 200 000 CHF d'honoraires à plusieurs enquêteurs extérieurs recrutés sur une base ponctuelle, pour compléter la capacité interne actuelle en matière d'enquête visée plus haut.

4 En conséquence, la direction de l'UIT a conclu que la fonction d'investigation devait être renforcée, non seulement sur le plan des ressources attribuées à ces activités, mais aussi en ce qui concerne la structure et les procédures à élaborer plus en détail et à mettre en œuvre.

5 En conséquence, il est proposé au Conseil que le Secrétaire général institue une fonction d'investigation indépendante, en créant un poste spécifique, de grade P.5 ou P.4, qui relèverait du Bureau du Secrétaire général et serait placé sous sa supervision.

Incidences budgétaires

6 Les coûts annuels estimatifs de la proposition émanant du secrétariat de l'UIT (option 1 dans le tableau ci-dessous), ainsi que de chacune des deux options présentées dans la contribution des États-Unis d'Amérique (Document CWG-FHR-11/15) sont les suivants:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Option 1 | 1 poste de grade P.5 | 244 292 CHF | Montant maximal: 244 292 CHFMontant minimal: 210 533 CHF |
| Ou bien 1 poste de grade P.4 | 210 533 CHF |
| Option 2 | 1 poste de grade D.1 | 278 362 CHF | Montant maximal: 488 895 CHFMontant minimal: 459 452 CHF |
| 1 poste de grade P.4 | 210 533 CHF |
| Au lieu du poste de grade P.4, 1 poste de grade P.3 | 181 090 CHF |

Ces chiffres sont les coûts annuels moyens estimatifs correspondant à chaque grade indiqué. Les coûts réels varient en fonction du nombre d'années d'expérience du titulaire du poste, de sa situation de famille, du lieu où il a été recruté et de plusieurs autres facteurs.

7 À ces coûts s'ajouteront peut-être des coûts indirects, liés principalement à la fourniture à (aux) l'enquêteur(s) des moyens structurels lui permettant de s'acquitter de ses (leurs) fonctions (espace à usage de bureau/bureau suffisamment grand pour les entretiens; infrastructure de base (téléphone, matériel informatique), logiciels spécialisés, voyages etc.). En outre, il serait judicieux de prévoir des ressources supplémentaires pour les services de consultants ou la fourniture d'une assistance au cas par cas; en effet, le ou les enquêteurs mèneront par défaut toute enquête requise à l'UIT, mais pourront également faire appel à des consultants extérieurs en fonction des besoins, soit pour apporter une assistance particulière dans un cas donné (graphologie ou authentification d'une séquence vidéo ou audio par exemple), soit pour conduire l'enquête dans son ensemble (en particulier en cas de conflit d'intérêts ou de questions très spécialisées, ou en période de pointe).

Analyse coûts-avantages

Aspects financiers

8 Compte tenu des montants consacrés au recrutement d'enquêteurs extérieurs ainsi que des coûts indirects afférents à la mobilisation de ressources internes, tels qu'indiqués au paragraphe 3 ci-dessus, l'option 1 est incontestablement moins coûteuse que la pratique actuelle, dans la mesure où un membre du personnel en poste qui serait spécialement affecté à cette fonction effectuerait l'essentiel – pour ne pas dire la totalité – du travail pour le montant inscrit au budget.

9 Néanmoins, le rapport coût-efficacité dépend de la question de savoir si le nombre et la complexité des enquêtes demeurent à des niveaux comparables au niveau actuel. Il est intéressant de noter que peu de cas de manquement ont été signalés au cours des dernières années. En 2017, un cas, à savoir le cas de fraude dans un bureau régional, a été signalé à l'UIT. Par contre, depuis juin 2019, le Bureau de l'éthique a été saisi d'au moins treize cas signalés/plaintes, dont la plupart ont été considérés comme justifiant une enquête complète.

10 Ces cas signalés/plaintes concernent différents comportements et diverses catégories de personnel de l'UIT, voire des personnes de l'extérieur dans l'ensemble des différents Bureaux/Départements/Services/Unités; si on les ajoute à ceux signalés avant juin 2019,il apparaît qu'ils se sont échelonnés sur les 18 à 20 derniers mois et ont connu une augmentation progressive, sans toutefois atteindre un niveau record et sans lien apparent avec des événements conjoncturels. En outre, compte tenu des facteurs qui semblent en toute logique avoir encouragé le signalement de cas (ainsi, le poste de Responsable de l'éthique ayant été pourvu, cette fonction a dès lors été réactivée; les plaintes anonymes ont été autorisées; mouvement "Me too"; personnel ayant compris qu'un certain nombre de signalements avaient conduit à l'ouverture d'enquêtes), il n'y a aucune raison de s'attendre à ce que leur effet d'appel cesse dans un avenir proche.

11 Il ressort de l'expérience acquise que chaque enquête complète nécessite le travail d'un professionnel qualifié correspondant à environ deux mois/personnes. Par conséquent, à titre indicatif, pour six enquêtes par an, il serait nécessaire de s'assurer les services à plein temps d'un fonctionnaire s'occupant exclusivement des enquêtes. Compte tenu de la fourchette des honoraires pour chaque enquête menée par des consultants extérieurs, qui dépend de divers critères (complexité de l'affaire, durée de l'enquête, nombre d'entretiens à mener et de dossiers à établir, etc.), le recrutement d'un fonctionnaire de grade P.5 ou P.4 serait déjà rentable à partir de 6 ou 7 enquêtes par an.

12 Le travail d'un enquêteur ne se limite pas strictement à la conduite d'enquêtes, surtout les premières années. Il (elle) sera certainement amené(e) à consacrer une grande partie de son temps à diverses tâches consistant à: élaborer et diffuser des méthodes de travail détaillées en matière d'enquête, à élaborer des modèles, des protocoles et d'autres documents de travail normalisés; à examiner et à établir des bases de données, des systèmes de gestion et d'autres outils; à mettre en évidence, à soulever et à traiter les questions systémiques/juridiques; à établir et à mettre à jour une liste d'experts, de consultants et de fournisseurs qualifiés en matière d'enquête, qui seront recrutés en fonction des besoins; à fournir des orientations aux consultants et experts extérieurs et à vérifier la qualité de leurs services; à établir les statistiques et les contributions demandées par le Secrétaire général et les parties prenantes concernées.

Aspects non financiers

13 En marge des économies qu'il permettrait de réaliser, un enquêteur interne devrait contribuer à une amélioration significative de l'efficacité de l'ensemble de l'administration de l'UIT, en apportant une valeur ajoutée dans les domaines suivants:

i) *Amélioration de la qualité des enquêtes et renforcement de l'application du principe de responsabilité en matière d'enquête*, grâce aux compétences de professionnels en matière de techniques d'enquête, de bonne pratiques et de normes internationales exigées par le TAOIT; et poursuite de l'élaboration d'outils et de logiciels d'enquête. En outre, un enquêteur interne pourra acquérir une bonne compréhension de l'UIT, notamment de sa structure, de son fonctionnement et de son cadre juridique.

ii) *Efficacité*: un enquêteur interne travaillant exclusivement pour l'UIT et ne cumulant pas d'autres fonctions accordera la priorité aux enquêtes de l'UIT. Au cours des deux dernières années, certaines unités ont beaucoup pâti de l'absence d'enquêteur interne (en particulier l'Unité IAU, au point que cela a gravement compromis la mise en œuvre du programme de travail annuel en matière d'audit). Même s'il est à prévoir que certaines de ces difficultés subsisteraient en partie si l'UIT s'appuyait sur les services d'un seul enquêteur interne (par exemple prise de notes, entretien avec deux personnes, hiérarchisation des enquêtes, surcroît de travail pour d'autres unités, etc.), cela représenterait néanmoins une nette amélioration.

iii) *Cohérence*: un enquêteur interne garantit que les mêmes normes sont appliquées dans tous les cas et est bien placé pour déceler les incohérences et y remédier, pour mettre en place des procédures, des modèles et des protocoles types et pour fournir des orientations uniformes aux consultants externes susceptibles d'être recrutés. Il/Elle contribuerait également à limiter les risques inhérents à un appui administratif, logistique et de base insuffisant.

iv) *Confidentialité accrue, conflits d'intérêts limités*: le recours à un enquêteur interne centralisant les enquêtes permettra sans doute d'éviter les situations dans lesquelles un certain nombre de fonctionnaires d'autres unités prennent connaissance de détails de l'enquête, ce qui éviterait tout conflit d'intérêts (réel ou perçu) s'agissant des tâches fondamentales qui sont confiées à ces unités.

Considérations finales

14 La proposition du Secrétaire général visant à mettre en place une fonction d'investigation indépendante, par le biais de la création d'un poste spécifique, s'inscrit dans la droite ligne:

a) Des conclusions et recommandations que le Corps commun d'inspection de l'Organisation des Nations Unies a formulées dans le cadre de l'examen de l'état de la fonction d'investigation et des progrès réalisés par les organisations du système des Nations Unies en vue de renforcer la fonction d'investigation; l'une des conclusions et recommandations préliminaires est que les organisations devraient déterminer si la fonction d'investigation est dotée de ressources et d'effectifs suffisants[[1]](#footnote-1).

b) De la proposition figurant dans la contribution soumise par les États-Unis d'Amérique au Groupe de travail du Conseil sur les ressources financières et les ressources humaines (GTC‑FHR) à sa 11ème réunion tenue en février 2020 (Document CWG-FHR-11/15). Les conclusions formulées par le GTC-FHR au sujet de cette proposition figurent dans le rapport de synthèse du Président (Document CWG-FHR/11-20, paragraphe 9.6).

c) Des bonnes pratiques appliquées dans le régime commun des Nations Unies, telles qu'elles figurent dans les Annexes I à XII du Rapport du CCI.

15 Il est proposé de financer la création de ce poste par un prélèvement sur le Fonds de réserve.

ANNEXE

PROJET DE DÉCISION

Création et financement d'une nouvelle fonction d'investigation

Le Conseil,

au vu

de la Décision 5 (Rév. Dubaï, 2018) adoptée par la Conférence de plénipotentiaires,

ayant examiné

le Document C20/60 présenté par le Secrétaire général concernant la proposition de création d'une fonction d'investigation indépendante,

décide

d'approuver la création d'un fonction d'investigation indépendante, au grade P5/P4, et d'autoriser le Secrétaire général, conformément à l'Article 27 du Règlement financier et des Règles financières, à prélever un montant de {815 000/702 000 CHF}[[2]](#footnote-2)i sur le Fonds de réserve pour couvrir les coûts afférents à cette fonction pour les années 2020 à 2023,

charge le Secrétaire général

de mettre en œuvre la décision susmentionnée en 2020, selon qu'il conviendra, et de faire rapport au Conseil à sa session de 2021.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. La version complète du rapport "Examen par le CCI de l'état de la fonction d'investigation" est accessible à l'adresse <https://www.unjiu.org/content/reports> – au moment de l'élaboration du présent document du Conseil, la version finale de ce texte n'était pas encore disponible. [↑](#footnote-ref-1)
2. i Le plan financier actuel, approuvé à Dubaï en 2018, ne comprenait pas ce coût. Celui-ci sera pris en considération dans le prochain plan financier pour la période 2024-2027. [↑](#footnote-ref-2)