



Unité Éthique et conformité

Rapport annuel de l'exercice

2020



International Rescue Committee
Unité Éthique et conformité
Rapport annuel de l'exercice 2020
(février 2021)

VUE D'ENSEMBLE

L'Unité Éthique et Conformité (ECU) de l'IRC, créée en 2016, veille à ce que l'IRC incorpore une culture d'intégrité, de prévention, d'identification et d'atténuation des risques à tous les niveaux de l'organisation et dans le respect de l'IRC Way (notre code de conduite), de nos valeurs et de la loi. Pour cela, l'ECU collabore avec les unités organisationnelles Intervention, rétablissement et développement en cas de crise (CRRD), Réinstallation, asile et intégration (RAI), et le Siège.

L'ECU est responsable des éléments suivants :

- Veiller à ce que l'IRC incorpore une culture d'éthique, d'intégrité, de prévention et de conformité dans ses pratiques opérationnelles à tous les niveaux de l'organisation et dans le respect de l'IRC Way (notre code de conduite), de nos valeurs, de nos politiques, des lois et des règlements nationaux
- Programmes de formation et de communication pour sensibiliser aux fautes potentielles et les prévenir
- Le Code de conduite et la formation annuelle de l'IRC
- Fournir des conseils relatifs aux questions d'éthique et de conformité
- Développement et mise en œuvre d'un processus de gestion des risques de l'organisation (ERM) pour l'IRC
- Prévention de la corruption et de la fraude
- Gestion de la ligne d'assistance de l'IRC et réalisation d'enquêtes internes sur des violations potentielles du Code de conduite de l'IRC et des politiques, lois ou règlements et sur les manquements matériels caractérisés aux obligations en vertu des accords
- Veiller à l'adoption de mesures d'atténuation adéquates et à la correction et à l'identification de lacunes en matière de contrôle

L'ECU est dirigée par le Directeur de l'éthique et conformité (CECO) de l'IRC, qui est directement rattaché au Directeur juridique de l'IRC et au Comité d'audit du Conseil d'administration. Vous trouverez l'organigramme de l'ECU [ici](#).

CODE DE CONDUITE (« IRC Way »)

Le Code de conduite de l'IRC, [*l'IRC Way : normes de conduite professionnelle*](#), a été mis à jour en décembre 2017. Les valeurs de l'IRC qui constituent le cœur de *l'IRC Way* sont l'intégrité, la responsabilité, le service et l'égalité. Le Code décrit la manière dont nous honorons nos engagements envers ceux qui sont affectés par notre travail : nos bénéficiaires, collègues, bailleurs de fonds, fournisseurs et partenaires, et offre des conseils pratiques et des scénarios pour aider les employés à prendre de bonnes décisions. Les employés doivent certifier qu'ils ont compris et ont l'intention de respecter le Code chaque année. Le Code contient des informations relatives au signalement des suspicions de fautes.

Tous les ans, tous les employés de l'IRC assistent à une formation obligatoire en présentiel (« IRC Way Day ») pour réactualiser et renouveler nos connaissances et notre engagement envers l'IRC Way, nos valeurs, nos principes et nos normes. En raison des restrictions imposées par la Covid-19 et les nombreuses exigences qui pèsent sur nos employés et ressources cette année, nous avons décidé de ne pas dispenser de formation obligatoire en 2020.

Une crise étant également source d'opportunités, nous avons revisité l'IRC Way Day. Étant donné les exigences de distanciation sociale, au lieu d'opter pour un « IRC Way Day » avec les équipes en présentiel, nos événements pour 2021 débiteront au second trimestre, avec une approche mixte qui comprendra :

- Une formation en ligne par le biais de la Rescue Academy de l'IRC sur Kaya
- Des boîtes à outils contenant des supports, des informations et des scénarios qui peuvent être adaptés au contexte et aux situations locales afin de servir de base aux dirigeants locaux lors des réunions du personnel pour animer des discussions de suivi plus approfondies
- Une série de fiches d'information d'une page faciles à lire sur les thématiques de l'IRC Way distribuées à tous les employés et traduites dans toutes les langues de l'IRC
- Désignation des Ambassadeurs IRC Way qui feront la promotion de notre Code de conduite sur les différents sites de l'IRC dans le monde entier.

GESTION DES RISQUES POUR L'ORGANISATION

L'approche de gestion des risques pour l'organisation (ERM) de l'IRC est dirigée par le Directeur général de la Gestion des risques pour l'organisation. L'ERM représente une transition culturelle pour notre organisation, avec l'adoption d'une approche commune de la gestion des risques, fondée sur une norme organisationnelle alignée sur les bonnes pratiques au niveau mondial, afin d'identifier et de résoudre méthodiquement les défis et opportunités liés aux opérations et objectifs de l'organisation. L'ERM forme un élément essentiel de la gestion stratégique de l'organisation et sera intégré aux activités en cours de l'IRC à tous les niveaux.

Suite à un processus de consultation et de conception collaboratif, l'approche ERM a été approuvée en décembre 2019, avec pour objectif de mettre en œuvre un projet ERM pilote au

début de l'année 2020 sur deux sites, dont un site pour l'unité CRRD (Intervention, rétablissement et développement en cas de crise) et un autre site pour l'unité RAI (Réinstallation, asile et intégration). Chaque mise en œuvre devait comprendre une approche axée sur l'objectif (mesurer le risque par rapport aux objectifs) de la gestion des risques, dont des fiches de rapport sur les risques pour identifier, évaluer et gérer le risque pour les programmes, les opérations et les objectifs au niveau du bureau ou du pays. L'un des objectifs importants de la mise en œuvre consiste à intégrer le processus aux réunions existantes en adoptant une approche « peu contraignante ».

Durant la phase de mise en œuvre du projet pilote de Salt Lake City et avant le projet pilote du Kenya, la Covid-19 s'est abattue sur nous et nous a contraint à adapter nos projets et nos délais en conséquence. Malgré cela, durant l'année 2020, le Directeur général de l'ERM, avec le soutien de la Direction générale, a réalisé des progrès significatifs pour renforcer l'intégration du processus et de la méthodologie, sur les sites de terrain, durant une période pilote de huit mois.

L'objectif principal de ces mises en œuvre pilotes était de permettre aux dirigeants de découvrir par eux-mêmes le processus et la méthodologie, et de fournir des retours afin de veiller à ce que notre approche soit à la fois très efficace et peu contraignante.

RAI

Notre projet pilote de Salt Lake City s'est concentré sur les objectifs au niveau du bureau et sur les sous-objectifs qui sous-tendent les programmes et opérations. Avec un soutien marqué du Directeur régional et du Directeur exécutif, nous avons identifié et évalué les risques liés aux objectifs opérationnels et programmatiques et nous les avons examinés et mis à jour en conséquence durant les réunions régulières de l'équipe de gestion. Les problèmes majeurs pouvaient être signalés au Directeur régional à la discrétion du Directeur exécutif du bureau de Salt Lake City. Si le Directeur régional a besoin du soutien du Siège, le risque peut alors être transmis au Comité Risque et Conformité de l'IRC.

CRRD

Sur le plan international, notre priorité consistait à mener notre projet pilote au niveau de la direction régionale au lieu de nous concentrer sur un seul pays. Bien que la Covid-19 nous ait posé de nombreuses difficultés cette année, elle nous a également offert l'opportunité d'identifier et d'évaluer le risque en lien avec les trois priorités COVID de l'IRC, dont *la Continuité des opérations, le Devoir de protection et le Soutien aux programmes*. La direction régionale a tout d'abord évalué et mis à jour ses fiches de rapport sur les risques deux fois par mois, tandis que certaines régions ont utilisé l'ERM pour mener des discussions plus régulières, surtout dans les régions où le contexte opérationnel évolue de manière très dynamique. Les risques régionaux nécessitant une remontée hiérarchique ou un suivi prioritaire ont été regroupés dans la fiche de rapport sur les risques de l'unité CRRD, afin de permettre aux dirigeants de fournir un soutien et une coordination supplémentaires, et de soulever les problèmes pluridisciplinaires auprès du Comité Risque et Conformité. Durant la période pilote, le Comité Risque et Conformité a pu identifier un certain nombre de problèmes pluridisciplinaires. Suite à l'identification de ces problèmes, nous avons désigné des responsables des risques et avons développé et communiqué

des plans d'action concrets afin de promouvoir une gestion adéquate des risques. Ces risques sont surveillés jusqu'à ce qu'ils puissent être contrôlés et maîtrisés.

Étapes suivantes

Nous allons recueillir les retours des participants sur le projet pilote au 1er trimestre 2021 et apporter les ajustements nécessaires ainsi qu'un plan de mise en œuvre pour la Phase II, dont le début est prévu pour le 2ème trimestre 2021. Cette seconde phase sera axée sur le déploiement de l'approche ERM dans l'ensemble de l'IRC au niveau régional, conformément aux objectifs de la lettre de livraison fournie par le président à ses subordonnés directs. À l'issue de la Phase II, l'organisation sera en mesure d'établir des rapports fiables relatifs aux risques régionaux de manière cohérente et concise, et d'inclure de manière systématique le risque dans le processus de prise de décision. Bien que l'intégration de l'ERM en-dessous du niveau régional se fasse sur la base du volontariat en 2021, l'objectif est de garantir une intégration totale de l'ERM au niveau des bureaux pays et des bureaux américains, et nos bureaux européens avant la fin 2022.

Enfin, pour garantir la compatibilité avec les principales initiatives organisationnelles telles que la Strategy 100 de l'IRC, nous continuons à travailler en étroite collaboration avec l'équipe Stratégie afin d'intégrer l'ERM dans une planification, des processus et des procédures restructurés.

PRÉVENTION DE LA CORRUPTION ET DE LA FRAUDE

Le programme de lutte contre la fraude de l'International Rescue Committee Inc. met l'accent sur la prévention, la détection, la résolution et la gestion des risques. La surveillance des cas de fraude est actuellement effectuée conjointement par les bureaux de terrain et le siège, afin de garantir l'élaboration de politiques et procédures globales, la mise en œuvre et le suivi au niveau du terrain, et de partager les lacunes, les améliorations et les enseignements tirés dans l'ensemble de l'organisation.

Ce poste a été créé en 2018. Le Directeur actuel, qui a intégré l'IRC en octobre 2019, est rattaché au Directeur de l'éthique et conformité (CECO). Il veille à ce que la responsabilité en matière de prévention de la corruption et de la fraude soit partagée dans l'ensemble de l'organisation, et à ce qu'un processus soit mis en place pour tirer les leçons des problèmes passés, élaborer des plans d'amélioration continue, et développer une approche rationnelle en matière de gestion de la fraude et d'atténuation des risques.

Un plan de trois ans a été élaboré, axé sur la sensibilisation, le renforcement de la capacité dans l'ensemble de l'organisation et la collaboration avec les équipes de conformité de chaque pays afin de mener à bien le travail de prévention de la fraude. Une grande partie du travail que nous avons accompli en 2020 a nécessité une adaptation aux réalités du télétravail et de la formation en distanciel en raison de la pandémie de Covid-19. À ce jour, les activités suivantes ont été menées et se poursuivront dans le cadre du plan triennal :

- ❖ Renforcement des systèmes grâce à une évaluation des politiques connexes existantes, avec des mises à jour appropriées si nécessaire

- ❖ Formations de sensibilisation à la fraude en distanciel pour l'équipe de direction (SMT) des unités RAI et CRRD. Dans les régions CRRD, nous commencerons par l'Asie, MENA et les Grands lacs. Cela s'inscrit dans le cadre d'une approche progressive qui comprend les phases suivantes :
 - Phase 1 : Formation de sensibilisation à la fraude pour la SMT
 - Phase 2 : Conversations et sessions ciblées sur la prévention de la fraude au sein des principaux services de chaque pays
 - Phase 3 : Intégration de la prévention de la fraude aux activités habituelles grâce à des contrôles réguliers, à des conversations et à un plan d'action de prévention de la fraude
- ❖ Réunions mensuelles des coordinateurs de conformité en collaboration avec le Directeur CRRD des Contrôles internes afin de partager des informations et de renforcer les capacités dans le but de créer une communauté de bonnes pratiques

Groupe de travail et de supervision pour la prévention de la fraude liée à la Covid-19

Avec l'émergence de la Covid-19, l'ECU a créé le groupe de travail et de supervision pour la prévention de la fraude liée à la Covid-19 en mai 2020, en partenariat avec les unités CRRD et RAI. Ce groupe pluridisciplinaire qui comprend des représentants des unités CRRD, RAI, Finances, Audit interne, ECU, Octroi des subventions (AMU), Rétablissement et développement économique (ERD) et chaîne d'approvisionnement mondiale a été créé pour garantir la mise en place d'une supervision, de contrôles et d'un suivi stratégiques appropriés en ce qui concerne les risques potentiels de fraude et de corruption, à la suite du déploiement et des adaptations opérationnelles rapides des politiques et processus durant la crise de la Covid-19. Le groupe de supervision s'est réuni six fois entre mai 2020 et décembre 2020 et a travaillé en étroite collaboration avec les unités CRRD et RAI ainsi que les opérations afin de fournir un soutien. Grâce aux réunions régulières de l'équipe pluridisciplinaire pour discuter des problèmes de fraude potentiels ou réels durant cette crise, l'IRC a bénéficié de capacités renforcées de supervision et de surveillance en temps réel.

Le groupe de travail et de supervision :

- a veillé à ce que nous disposions d'une liste centralisée d'adaptations opérationnelles durant la pandémie de Covid-19 spécifiant les responsables, les délais et les sites de mise en œuvre
- a passé en revue les adaptations opérationnelles existantes afin de veiller à ce qu'elles soient cohérentes et alignées
- les membres ont participé à des appels avec les équipes de terrain, fonctionnelles et autres équipes opérationnelles afin de fournir et de recueillir des informations sur les adaptations opérationnelles ainsi que leur impact
- a régulièrement partagé des informations pertinentes entre plusieurs fonctions
- a passé en revue les informations pertinentes en matière d'assurance-qualité de la chaîne d'approvisionnement mondiale et l'utilisation de nouveaux fournisseurs
- a fourni des directives de terrain courtes et simples, le cas échéant

ENQUÊTES ET RÉOLUTION

L'ECU dispose d'un cadre complet et intégré de gestion des allégations de faute dont la fraude, la corruption, la protection et d'autres violations présumées de l'*IRC Way* par une division d'enquêtes spécialisée, centralisée et indépendante au sein de l'ECU. Le Directeur général des enquêtes supervise huit enquêteurs expérimentés et deux chargés de dossiers, qui supervisent la ligne d'assistance téléphonique de l'IRC, le processus de réception des dossiers et les notifications aux bailleurs de fonds.

L'IRC gère une ligne d'assistance téléphonique dédiée aux lanceurs d'alerte ainsi que d'autres dispositifs visant à fournir plusieurs options de signalement des préoccupations et des fautes potentielles, dont des déclarations anonymes via la ligne d'assistance téléphonique pour les questions d'éthique de l'IRC. En 2016, l'IRC a centralisé le signalement de toutes les fautes potentielles à l'ECU. L'ECU peut à présent consolider, analyser, enquêter et résoudre les problèmes avec une vue d'ensemble des lacunes et des opportunités potentielles en matière de contrôle et de programmes.

Le système de signalement de l'IRC est conçu pour fournir aux employés plusieurs canaux pour signaler les problèmes (ligne d'assistance téléphonique en matière d'éthique, e-mail de l'ECU en matière d'intégrité, RH, responsables, conseillers techniques), tout en regroupant tous les problèmes dans le système de gestion des dossiers et la ligne d'assistance téléphonique de l'IRC en matière d'éthique, en vue d'un examen et d'une enquête, le cas échéant. Vous trouverez des informations relatives aux signalements en interne sur l'Intranet de l'IRC, mais également en externe, sur le [site internet public de l'IRC](#).

Pour renforcer l'importance des signalements, l'IRC a lancé en novembre 2018 sa campagne « Signalez vos préoccupations » dans le sillage de la formation annuelle IRC Way Day (Code de conduite) de l'IRC. Dans le cadre de cette initiative, la page interne du portail de l'IRC et la page internet externe de l'IRC ont été mises à jour afin de simplifier l'accès aux informations clés et à la ligne d'assistance téléphonique de l'IRC pour les questions d'éthique. Des [cartes](#) destinées aux employés ont été distribuées et traduites dans 21 langues. Chaque employé de l'IRC a reçu une carte dans sa langue, qui explique comment et quand signaler une faute.

Nouvelles directives de l'ECU en matière d'enquête (avril 2020)

Pour offrir davantage de transparence aux employés et aux bailleurs de fonds concernant le processus d'enquête interne de l'IRC, en avril 2020, l'ECU a rédigé et publié les « Directives relatives aux enquêtes de l'ECU », disponible en anglais, français, espagnol et arabe. Elles ont pour but de permettre aux employés de l'IRC de comprendre comment l'ECU mène des enquêtes sur les allégations de faute en matière de fraude, de gaspillage, de pot-de-vin, de corruption, d'exploitation et d'abus des bénéficiaires, de harcèlement et autres violations de l'*IRC Way* ; et les obligations pour le personnel de respecter l'*IRC Way* et de coopérer avec les enquêtes internes. Les Directives n'ont pas pour objet de fournir des conseils exhaustifs sur les procédures et les politiques de l'ECU. Dans la mesure où près de la moitié (50 %) de tous les nouveaux

signalements reçus ont trait à des problèmes de relations avec les employés et sont transmis aux Ressources humaines (RH), les directives s'appliquent également à la gestion de ces dossiers qui ont été transmis et qui nécessitent des enquêtes dirigées par les RH.

Renforcement de la capacité d'enquête

En raison de la pandémie de Covid-19 et des exigences en matière de personnel et de ressources à gérer, la formation aux enquêtes, prévue par l'équipe d'enquête pour le personnel de terrain chargé de soutenir l'équipe dans ses enquêtes, a été reportée. Cette formation en présentiel a été développée en 2018-2019 et reprendra lorsque les circonstances et les ressources le permettront. Durant l'exercice 2021, l'ECU examinera la formation existante en matière d'enquêtes en vue de la transformer en cours de formation en distanciel pour le personnel des programmes pays qui soutient les enquêtes.

En raison de l'augmentation continue des nouveaux signalements depuis la campagne « Signalez vos préoccupations » de 2018, l'ECU a effectué durant l'exercice 2020 une évaluation des capacités actuelles en matière d'enquête. L'évaluation de cette capacité a été communiquée aux hauts dirigeants de l'IRC et s'est traduite par une augmentation du financement de l'ECU pour permettre l'embauche de trois enquêteurs supplémentaires afin de couvrir les trois régions de l'IRC en Afrique. Pour l'exercice 2020, 58 % des nouveaux signalements qui ont fait l'objet d'une enquête de l'ECU venaient d'Afrique. La quantité de dossiers dans les trois régions d'Afrique s'explique par le fait que la majorité des programmes de l'IRC se trouve dans ces régions. Ces ressources supplémentaires aideront à faire avancer les enquêtes plus rapidement et à gérer les risques de manière adéquate. Vous trouverez ci-dessous davantage de détails sur la répartition régionale des dossiers ECU pour l'exercice 2020.

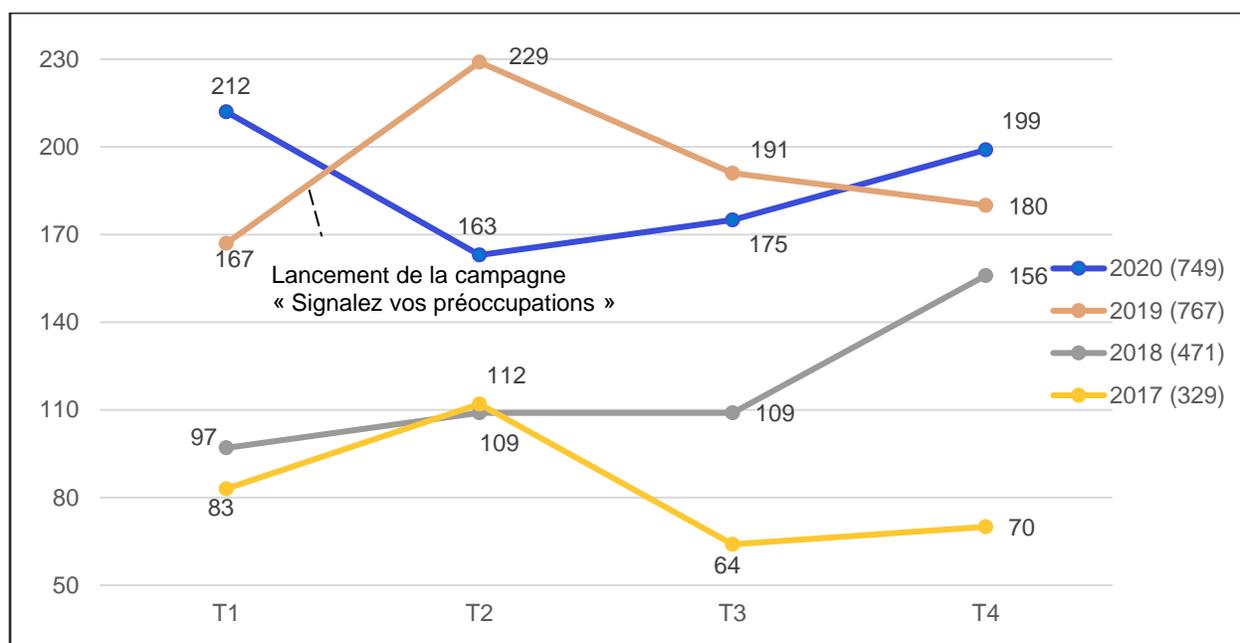
L'ECU continue de consacrer des ressources au développement de son expertise dans la gestion et les enquêtes des cas de protection. Durant l'exercice 2020, le Directeur général des enquêtes a désigné l'un des membres de son équipe pour prendre la tête des enquêtes en matière de protection de l'ECU. Nous avons estimé que la présence d'un directeur des enquêtes liées à la protection a été bénéfique pour l'équipe d'enquête, dont tous les membres mènent des enquêtes en matière de protection, et apporte un soutien supplémentaires aux Programmes pays, ainsi qu'un engagement plus large auprès de l'organisation et des parties prenantes externes en ce qui concerne les bonnes pratiques d'enquêtes en matière de protection.

Statistiques d'enquête pour l'exercice 2020

Le nombre d'allégations reçues durant l'exercice 2020 était similaire aux chiffres de 2019, mais particulièrement difficile à gérer durant l'exercice 2020 en raison de l'impact significatif de la Covid-19 sur les ressources des enquêtes et la conduite d'enquêtes à distance.

Au cours de l'exercice 2020, 749 nouveaux cas ont été signalés, soit des chiffres similaires à l'exercice 2019. Cependant, les chiffres pour l'exercice 2020 n'ont pas diminué par rapport aux chiffres obtenus avant la campagne « Signalez vos préoccupations » en novembre 2018. Tous les signalements reçus par l'ECU n'ont pas donné lieu à une enquête. Certains cas n'étaient que des questions, sans allégations de faute, ou portaient sur des aspects qui relevaient davantage de la compétence des Ressources humaines ou d'une autre unité organisationnelle.

Tous les signalements reçus par l'ECU de l'exercice 2017 à l'exercice 2020, par trimestre ¹



Les 749 signalements ont été attribués à l'ECU et aux RH afin d'être examinés et traités sur la base des questions soulevées :

- ECU (404 des nouveaux signalements) et RH (345 des nouveaux signalements). L'ECU tient une réunion hebdomadaire pour examiner tous les nouveaux cas signalés, dirigée par le Directeur général des enquêtes. Tous les cas liés aux relations avec les employés qui sont signalés et ne relèvent pas de la compétence de l'ECU en matière d'enquête sont transmises aux Ressources humaines globales.
- 345 nouveaux signalements ont été transmis aux RH globales et sont traités lors d'une réunion hebdomadaire des RH dédiée au triage avec le Directeur des Ressources humaines, le Directeur des relations globales avec les employés et le Directeur général des enquêtes. La réception des dossiers et les réunions de triage des RH ont continué durant la pandémie de Covid-19.

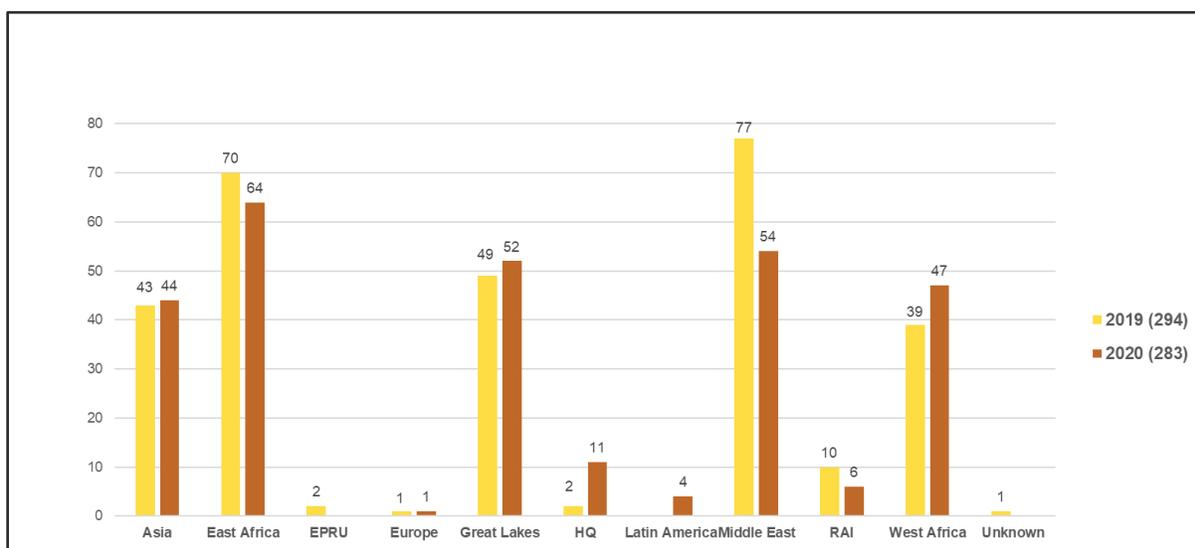
Vous trouverez davantage de détails concernant ce processus dans les Directives d'enquête de l'ECU.

Sur les 404 nouveaux signalements gérés par l'ECU, 283 ont abouti à l'ouverture d'une nouvelle enquête de l'ECU durant l'exercice 2020. Durant le dernier trimestre de l'année passée, qui s'est achevé le 30 septembre 2020, l'ECU a reçu 199 nouveaux signalements, ce qui représente l'un des plus grands nombres de nouveaux signalements reçus en un trimestre depuis la formation de l'ECU en 2016.

¹ Les cas comprennent tous les signalements, demandes et allégations de fautes reçues par l'ECU. Tous les signalements reçus n'ont pas donné lieu à une enquête.

Vous trouverez ci-dessous la répartition régionale des 283 enquêtes de l'exercice 2020. Il ne faut pas partir du principe qu'un nombre de cas plus important indique qu'il y a davantage de problèmes dans une région. Au contraire, le nombre de cas pourrait indiquer : une concentration plus élevée de personnel et de programmes, un environnement plus propice au signalement ou la présence de coordinateurs de conformité des programmes pays qui travaillent avec des équipes sur les problèmes de conformité.

Enquêtes de l'ECU par région - exercice 2019 et exercice 2020



La répartition des nouvelles enquêtes de l'ECU en 2019 et en 2020 ne présente que peu de différences. Les régions des Grands Lacs, d'Afrique de l'Est et d'Afrique de l'Ouest continuent d'avoir le plus grand nombre d'enquêtes, et représentent 58 % des nouvelles enquêtes ouvertes au cours de l'exercice 2020. Cela n'est pas surprenant, si l'on prend en compte le fait que la majorité des programmes de l'IRC se déroule dans ces régions.

Enquêtes en matière d'intégrité financière²

La principale catégorie de nouvelles enquêtes ouvertes était dans le domaine de l'intégrité financière, qui représente 55 % de toutes les nouvelles enquêtes. Cela représente une augmentation de 45 % durant l'exercice 2019. Le détournement/l'utilisation abusive d'actifs de l'IRC représente 62 % de toutes les nouvelles enquêtes sur l'intégrité financière.

Tout comme durant l'exercice 2019, c'est l'Afrique de l'Est qui a signalé le plus grand nombre d'allégations de fautes en matière d'intégrité financière ayant donné lieu à des enquêtes. Cela témoigne d'un environnement propice au signalement et ne signifie pas nécessairement que les fraudes sont plus nombreuses dans la région.

² L'intégrité financière comprend : la corruption de fonctionnaires gouvernementaux, la fraude en matière d'approvisionnement, la corruption commerciale, le détournement/l'utilisation abusive d'actifs, et les fautes en matière d'audit et de comptabilité.

Enquêtes en matière de protection

La deuxième catégorie la plus importante d'enquêtes ouvertes au cours de l'exercice 2020 était celle des signalements d'incidents de protection, qui représentent 36 % des nouvelles enquêtes ouvertes par l'ECU. Elle inclut l'exploitation sexuelle et économique des bénéficiaires, et certaines questions de harcèlement sexuel à l'encontre du personnel. Le nombre de nouveaux signalements est légèrement inférieur à celui de l'exercice 2019, où 40 % des nouvelles enquêtes de l'ECU étaient liées à des incidents de protection. Pour ce qui est des signalements d'incidents de protection, l'ECU a constaté une légère augmentation des signalements d'incidents de protection chez les enfants. La majorité des enquêtes pour harcèlement sexuel sont gérées par les RH et dirigées par le Directeur des relations globales avec les employés.

Ce sont les régions des Grands Lacs, d'Afrique de l'Est et du Moyen-Orient qui ont signalé le plus grand nombre d'incidents de protection, comme durant l'exercice 2019.

Clôtures des dossiers et résultats

L'ECU a clôturé 268 enquêtes durant l'exercice 2020, avec au total 230 dossiers toujours ouverts à la fin de l'exercice 2020. D'une manière générale, plus de 33 % des enquêtes de l'ECU ont été clôturées en moins de 90 jours, ce qui représente une augmentation par rapport à l'exercice 2019. Plus de la moitié des enquêtes ont été achevées en moins de 180 jours. Ce chiffre a été atteint malgré l'impact de la Covid-19 sur le déroulement des enquêtes.

Dossiers ECU ouverts à la fin de l'exercice 2019	Dossiers ECU ouverts pendant l'exercice 2020	Dossiers ECU clôturés pendant l'exercice 2020	Dossiers ECU ouverts à la fin de l'exercice 2020
228	283	268	230 ³

Dans ses rapports d'enquêtes finaux, l'ECU formule des recommandations, si nécessaire, qui peuvent porter sur : les mesures d'atténuation des risques, la récupération des pertes, les sanctions disciplinaires à envisager, la transmission potentielle du dossier aux autorités nationales si un comportement criminel a été identifié, et les modifications éventuelles des politiques, des procédures et des faiblesses du contrôle opérationnel. L'équipe de direction des unités CRRD, RAI et du Siège prennent les décisions finales concernant les mesures disciplinaires et d'atténuation des risques à prendre suite aux conclusions du rapport, en concertation avec l'ECU si nécessaire.

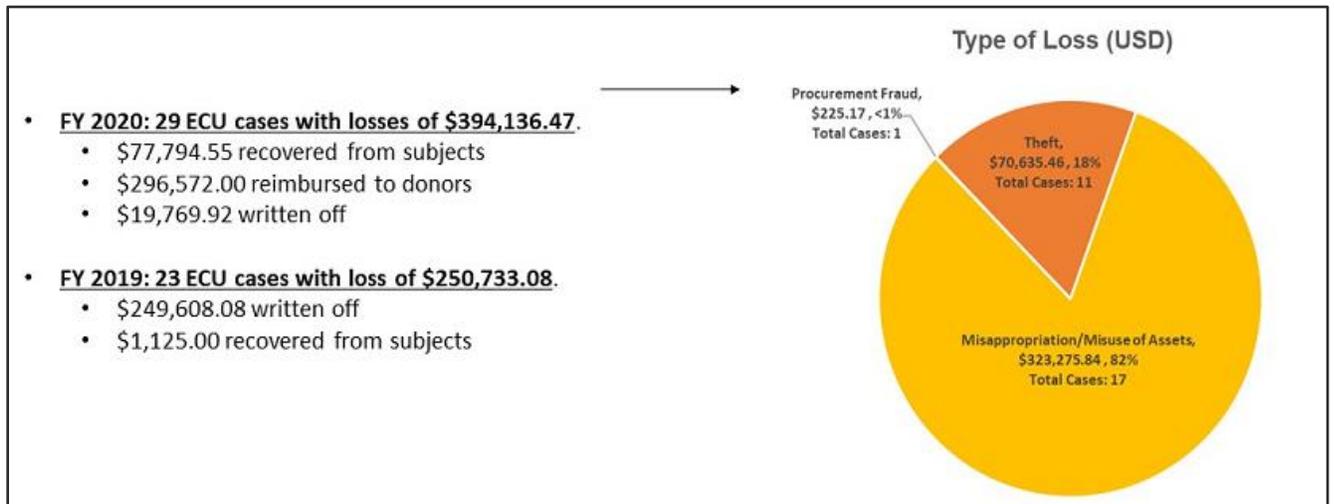
L'ECU collabore avec le service Finances globales pour confirmer toutes les pertes évaluées à la fin d'une enquête et avant que le rapport d'enquête final ne soit communiqué au bailleur de fonds concerné. Le service Finances globales collabore ensuite avec le site CRRD ou RAI concerné afin de veiller à ce qu'aucune perte ne soit imputée au bailleur de fonds.

³ 13 dossiers ont été réattribués et ne figurent donc pas parmi les dossiers ECU toujours ouverts à la fin de l'exercice 2020.

(1) Pertes financières

Parmi les 268 dossiers clôturés de l'exercice 2020, 29 dossiers ont entraîné des pertes financières pour l'IRC, pour un montant total de 394 136,47 \$. La principale catégorie de cas impliquant une perte était celle du détournement d'actifs, qui représentait 82 % des pertes totales. Le montant des pertes totales n'inclut pas les vols qui n'ont pas été signalés à l'ECU mais qui auraient pu être gérés séparément par l'équipe Sécurité ou les Programmes Pays, car les allégations n'impliquaient ni le personnel ni des partenaires de l'IRC. Pour les dossiers de l'ECU, 20 % des pertes ont été récupérées auprès des sujets, l'IRC couvrant les pertes restantes à l'aide de fonds non affectés. Par conséquent, les bailleurs de fonds n'ont subi aucune perte.

Pertes de l'exercice 2020 pour les dossiers ECU clôturés



(2) Sanctions disciplinaires

a. Intégrité financière

Pour 36 cas documentés d'intégrité financière de l'ECU pendant l'exercice 2020, 80 membres du personnel ont fait l'objet de sanctions disciplinaires, dont des avertissements verbaux et écrits et des résiliations de contrat.

b. Protection

Le nombre de cas d'incidents de protection documentés a connu une augmentation notable pendant l'exercice 2020, avec 63 cas de protection ECU et RH documentés contre 34 pendant l'exercice 2019. Des sanctions disciplinaires ont été adoptées contre 84 employés et prestataires, dont des avertissements verbaux et écrits et des résiliations de contrat. Vous trouverez davantage de détails ci-dessous.

Signalements de cas d'incidents de protection ECU et RH documentés pendant l'exercice 2020 - Sanctions disciplinaires

Type de problème	Nombre de cas documentés	Nombre d'employés ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires
Exploitation sexuelle de bénéficiaires	21	19 ⁴
Exploitation économique de bénéficiaires	24	44
Harcèlement sexuel au travail	18	21
Total	63	84

LE REGARD TOURNÉ VERS 2021

Avec la pandémie de Covid-19 et la poursuite du télétravail en 2021, les objectifs et le plan de travail de l'ECU pour l'année qui vient ont été adaptés à la « nouvelle norme ».

Le travail de l'ECU en 2021 comprend :

1. Le lancement et l'intégration continus du processus de gestion des risques pour l'organisation (ERM) de l'IRC au niveau régional de l'organisation.
2. Une intégration et une localisation plus poussées des activités éthique et conformité (prévention, soutien aux enquêtes et atténuation des risques) grâce à une approche intégrée et stratégique qui prévoit le renforcement de la présence et de l'expertise des coordinateurs de conformité locaux.
3. La maturation des activités de formation contextualisées en matière de prévention et de sensibilisation à la fraude.
4. Le renforcement des capacités d'enquête.

⁴ Dans un certain nombre d'enquêtes, le même sujet a été cité aux côtés d'autres sujets, ce qui explique que le nombre d'employés ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires est inférieur au nombre de cas documentés.