

Politique du PNUD en matière de fraude et autres pratiques de corruption

Titre	Politique du PNUD en matière de fraude et autres pratiques de corruption (« Politique anti-fraude du PNUD »)
Langue du document	Anglais (Français, Espagnol)
Langue source	Anglais
Entité responsable	Bureau de la gestion, Bureau de l'audit et des enquêtes (OAI), Bureau de la déontologie
Créateur (individuel)	Bureau de la gestion, Bureau de l'audit et des enquêtes (OAI), Bureau de la déontologie
Contributeur	Bureau de la gestion, Bureau de l'audit et des enquêtes (OAI), Bureau de la déontologie
Processus de gestion	
Sujet (Taxonomie)	
Date d'approbation	Mars 2011 (tel qu'approuvé par le Groupe des opérations)
Public destinataire	Personnels du PNUD et partenaires de mise en œuvre
Applicabilité	S'applique à toutes les activités et opérations du PNUD et aux programmes ou projets financés par le PNUD
Remplace	Déclaration sur la politique du PNUD en matière de fraude, août 2005
Fait partie de	Gestion des résultats et redevabilité dans les POPP
Est conforme à	La Convention des Nations Unies contre la corruption (UNCAC) et la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée (UNTOC)
Documents connexes	Fraude et pratiques de corruption en matière d'achats ; Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies ; Statut et règlement du personnel des Nations Unies ; Système de redevabilité du PNUD ; Cadre de gestion du risque d'entreprise ; Cadre et guide opérationnel des contrôles internes ; Politique du PNUD en matière de divulgation financière ; Politique du PNUD en matière de protection contre les mesures de représailles ; Lignes directrices pour les enquêtes de l'OAI.
Réexamen obligatoire	Septembre 2013

Sommaire

1.	Introduction.....	2
2.	Champ d'application.....	2
3.	Définition de la fraude.....	3
4.	Mesures de prévention de la fraude	3
5.	Rôles et responsabilités.....	5
6.	Signalement des actes de fraude	6

7. Enquêtes suites à des allégations.....	8
8. Action basée sur les enquêtes.....	8
9. Compte-rendu au Conseil d'administration	8
10. Ressources complémentaires.....	8

1. Introduction

Quelle que soit sa nature, la fraude a pour effet de diminuer des fonds et autres ressources destinées à appuyer la mission du PNUD. Comme dans toute autre organisation, les actes de fraude au sein du PNUD sont susceptibles d'en compromettre le fonctionnement efficace et de détourner de précieuses ressources de l'accomplissement de sa mission. De plus, les comportements frauduleux et corrompus peuvent gravement endommager la réputation du PNUD et réduire la confiance que les bailleurs de fonds lui accordent comme organisation capable de produire des résultats d'une manière responsable et transparente.

Les membres du personnel du PNUD sont tous des intendants des ressources publiques et privées qui ont été confiées à notre organisation. Ils ont donc à rendre des comptes sur l'emploi correct et efficace par leurs soins de ces ressources en vue de réaliser les résultats escomptés des programmes et projets du PNUD.

La politique du PNUD en matière de fraude et autres pratiques de corruption (Politique anti-fraude du PNUD) constitue un élément important de la gouvernance de l'organisation car elle établit le cadre des actions visant à prévenir, identifier, signaler et affronter efficacement la fraude et d'autres formes de corruption. Elle est en concordance avec le [Système de redevabilité du PNUD](#), texte qui a été adopté par le Conseil d'administration dans le but d'appuyer les valeurs et normes d'éthique, accroître la transparence et assurer la bonne intendance des ressources tout en clarifiant et alignant les activités pertinentes. Un élément important de ce Système est constitué par le Dispositif de supervision institutionnelle, c'est-à-dire, par le processus général de suivi, évaluation, signalement, audit et enquêtes des allégations de fraude. Ces activités visent à responsabiliser l'encadrement organisationnel, financier et opérationnel ; à garantir l'efficacité des contrôles internes ; à prévenir, détecter et examiner les actes de fraude et de faute professionnelle ; et à promouvoir l'intégrité de l'organisation.

La Politique anti-fraude tient également compte du rôle du PNUD dans les efforts déployés par les Nations Unies pour lutter globalement contre la fraude et la corruption. Elle reflète donc les principes consacrés par la [Convention des Nations Unies contre la corruption](#) (UNCAC) et la [Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée](#) (UNTOC).

2. Champ d'application

Le PNUD est décidé à prévenir, identifier et sanctionner tous les actes de fraude contre le PNUD, que ces actes soient commis par des membres du personnel, les collaborateurs d'autres organisations, ou des tiers. Le PNUD pratique la tolérance zéro face à la fraude. Cela signifie que tous les incidents de fraude doivent être signalés et enquêtés en conformité avec des lignes directrices établies pour les enquêtes de ce type. A cet effet, le PNUD entend mieux sensibiliser ses collaborateurs aux risques de fraude, appliquer des contrôles visant à prévenir celle-ci, et établir et maintenir en place des procédures en soutien de la détection des actes de fraude et de la mise en vigueur de la Politique anti-fraude.

Cette Politique s'applique à toutes les activités et opérations du PNUD, notamment à tous les projets financés par le PNUD, et à tous les projets mis en œuvre par le PNUD et ses partenaires de mise en œuvre. Elle vise à prévenir et à détecter les actes de fraude : i) impliquant des fonctionnaires du PNUD et des personnes travaillant pour l'organisation, y compris les consultants, titulaires de contrats de service (CS), entrepreneurs individuels (EI), stagiaires et volontaires des Nations Unies (VNU) ; et ii) commis contre le PNUD par des entrepreneurs, prestataires de biens et services, partenaires de mise en œuvre ou autres tierces parties.

Cette Politique doit se lire en parallèle avec la section [Pratiques de corruption et de fraude en matière d'achats](#) des Politiques et procédures des programmes et opérations (POPP), le [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des Nations Unies](#) et le [Statut et règlement du personnel des Nations Unies](#).

3. Définition de la fraude

La définition de la fraude peut varier d'un pays et d'une juridiction à l'autre. Mais en termes simples, la fraude revient à toute action ou acte d'omission visant à intentionnellement tromper ou tenter de tromper une partie afin d'en tirer un avantage financier ou autre, ou à se soustraire à une obligation envers cette partie. De manière générale, on entend par pratique de corruption tout acte consistant à offrir, donner, recevoir ou demander, directement ou indirectement, toute chose de valeur dans le but d'influencer illicitement les actions d'une autre partie. Dans la présente Politique, la fraude s'entend de manière plus élargie et couvre, entre autres, tout vol, toute malversation, toute création de faux documents et toute pratique corrompue.

- Comme exemples de fraude, on peut citer, de manière non exhaustive, les cas suivants : Création de faux, préparation de fausses entrées dans les systèmes du PNUD ou présentation de fausses déclarations dans le but d'obtenir un avantage, financier ou autre, auquel une personne n'a pas droit ;
- Offrir ou obtenir une chose de valeur afin d'influencer un processus d'achats ;
- Demander ou obtenir de l'argent contre la communication de renseignements à un fournisseur dans le cadre de la fourniture de biens et services ;
- Demander ou obtenir une récompense personnelle ou tout autre gain privé pour avoir agi en faveur d'un candidat dans un processus de recrutement ;
- Usage frauduleux ou vol d'un mot de passe pour obtenir un accès non autorisé à des systèmes informatiques ;
- Collusion ou autres ententes anti-concurrentielles entre fournisseurs dans le cadre de soumissions ;
- Vol ou usage illicite des biens du PNUD.

4. Mesures de prévention de la fraude

4.1 Sensibilisation et formation anti-fraude

Pour garantir que les membres du personnel exerçant des fonctions de management (les « managers ») et les membres du personnel soient conscients de leur responsabilités en matière de lutte contre la fraude et la corruption, il est essentiel de mettre en place un plan de communication, de dissémination et de sensibilisation concernant la présente Politique, afin que celle-ci soit intégrée aux processus et procédures du PNUD.

A cette fin, les unités de gestion doivent réaffirmer, à l'intention de leurs personnels, l'obligation de signaler tout acte de fraude ou autre type de corruption, comme l'exigent déjà le Règlement provisoire et le Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies.

Les programmes de communication et de sensibilisation en matière de fraude peuvent comporter les volets suivants :

- Références à la Politique anti-fraude dans des documents d'information publics, ressources en ligne, renseignements et guides disponibles sur l'intranet, et sur les pages Web externes du PNUD ;
- Composantes formation et éducation relatives à l'application de la Politique dans les programmes de formation du personnel, en particulier des nouvelles recrues.

4.2 Gestion du risque de fraude et de corruption

Le risque de fraude et de corruption sera géré conformément au [Cadre de gestion du risque d'entreprise](#). Les managers - en consultation avec tous les membres du personnel, les autres personnes travaillant pour le PNUD et, le cas échéant, les tiers engagés dans des opérations ou programmes financés par le PNUD - doivent identifier et évaluer le risque de fraude dans leurs propres programmes ou projets. Cette évaluation consistera premièrement en un repérage systématique des domaines qui seront les plus exposés à des actes

de fraude potentiels et à élaborer les stratégies qui conviendront, par exemple sous la forme de contrôles internes, de procédures d'assurance qualité, de vérifications de programme et de mesures de transparence. Les unités de gestion devront, au besoin, élaborer ou remanier des processus de gestion ou des configurations informatique de manière à pouvoir mieux prévenir et détecter la fraude, ainsi que les risques d'escalade planant sur les parties prenantes éventuellement concernées. Ces unités pourront consulter les bureaux au siège disposant des compétences voulues, notamment le Bureau de la gestion (BoM) ou le Bureau de l'audit et des enquêtes (OAI), pour élaborer ces processus ou reconfigurer leurs systèmes. De plus, les responsables des unités de gestion devront se montrer vigilants en guettant toutes irrégularités et en encourageant les membres du personnel à les rapporter.

4.3 Système de contrôle interne

Lorsque les managers auront identifié et évalué le risque de fraude en procédant à leurs évaluations régulières du risque, ils auront à définir les mesures appropriées, par l'application de contrôles, pour que ce risque ne se transforme pas en actes de fraude. Cette vigilance pourra impliquer la prise de mesures de contrôle excédant celles prévues par la dernière édition du [Cadre et guide opérationnel des contrôles internes](#) du PNUD, qui prescrit les normes minimales de contrôle interne à observer, ainsi que des consultations avec les unités pertinentes du BoM ou de l'OAI.

4.4 Prévenir les conflits d'intérêt

Un « conflit d'intérêt » a lieu lorsque les intérêts privés d'un membre du personnel - par exemple ses relations professionnelles extérieures ou ses actifs financiers personnels - interfèrent avec la bonne exécution de ses tâches en tant que fonctionnaire du PNUD. Un conflit d'intérêt peut être : *Actuel* (des intérêts privés empiètent sur des responsabilités officielles), *Apparent* (des intérêts privés pourraient raisonnablement être perçus comme empiétant sur des responsabilités officielles), ou *Potentiel* (des intérêts privés pourraient empiéter sur des responsabilités officielles). Comme les membres du personnel du PNUD sont des fonctionnaires internationaux, il importe de préserver en tout temps l'indépendance et l'impartialité de leurs prises de décisions. Les situations de conflit d'intérêt n'entraînent pas nécessairement des actes de corruption, des actes fautifs ou autres activités inappropriées. Néanmoins, si de telles situations ne sont pas repérées et gérées comme il convient, elles pourraient compromettre (ou être perçues comme compromettant) l'intégrité professionnelle des intéressés ou annoncer une situation de fraude potentielle. Il appartient aux membres du personnel d'éviter les situations où ils pourraient être vus comme bénéficiant directement ou indirectement, ou comme permettant à un tiers de bénéficier incorrectement, des décisions qu'ils pourraient prendre.

Les membres du personnel qui ont des responsabilités fiduciaires - c'est le cas des managers, des responsables des achats et des gestionnaires d'investissements - sont tenus d'officiallement divulguer leurs intérêts privés dans le cadre de leurs divulgations financières annuelles obligatoires. Le but de la [Politique du PNUD de déclaration de situation financière \(FDP\)](#) est d'identifier, gérer, réduire ou éliminer le risque de conflits d'intérêt surgissant de la détention d'actifs financiers ou des activités externes de membres du personnel, de leurs conjoints ou de leurs enfants à charge. En ce faisant, la FDP n'assure pas seulement la protection de la réputation du PNUD, mais également celle des membres du personnel tenus de faire ces déclarations. Les intérêts à divulguer seraient des investissements ou des positions externes susceptibles de créer ou d'être vues comme créant des conflits d'intérêt. La divulgation permettra au Bureau de la déontologie d'aviser les intéressés des mesures qu'ils pourraient prendre pour gérer ce type de risque au moyen de récusations, de transferts de tâches, de désinvestissements ou du placement d'actifs à distance. Pour plus d'information, veuillez vous reporter à la brochure [Divulgarion de situation financière](#) du Bureau de la déontologie.

4.5 L'intégrité comme critère clé dans les procédures de sélection.

La Charte des Nations Unies souligne toute l'importance de l'intégrité dans la sélection de membres du personnel. L'intégrité doit être reconnue en tant que telle comme une composante essentielle du recrutement et de la promotion des fonctionnaires du PNUD. Pour cette raison, le fait de souligner le rôle de

l'intégrité comme critère dans le processus de sélection permettra à ceux qui en sont chargés d'appliquer les principes de la Charte tout en prévenant la fraude et les autres pratiques de corruption. Les responsables du recrutement doivent veiller à l'emploi des outils d'évaluation spécifiques prévus pour vérifier l'intégrité, les antécédents et la formation des candidats. De plus, ils doivent faire le nécessaire pour que les candidats soient conscients de l'obligation de déclarer leurs relations familiales et maritales, et qu'ils fassent les déclarations requises par la [Politique sur l'engagement de proches parents](#) du PNUD. De hautes normes semblables seront à appliquer pour la sélection d'autres personnes souhaitant travailler pour le PNUD.

4.6 Normes de conduite

Les membres du personnel du PNUD doivent être guidés par les normes de conduite prescrites dans la Charte des Nations Unies, le Statut et règlement du personnel, et les [Normes de conduite pour la fonction publique internationale](#) de 2001. Ces normes ont été résumées dans ST/SGB/2002/13 et dans un guide pratique : [Mettre l'éthique en pratique](#). Les procédures de mise en vigueur de ces normes sont décrites dans le [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite des](#). Ces normes doivent être observées par tous les membres du personnel, qui, en cas de doute, pourront demander conseil par exemple au Bureau de la déontologie, au Bureau des ressources humaines (OHR/BoM) ou aux [Bureau de l'ombudsman et du Service de Médiation \(UNOMS\)](#) ou encore au [Bureau de l'assistance juridique du personnel \(OSLA\)](#). Les managers doivent donc d'assurer que tous les membres de leur personnel suivent la [Formation à l'éthique professionnelle](#) obligatoire et que les nouveaux collaborateurs le fassent dans les trois mois de leur arrivée. Ils doivent également encourager leurs personnels à prendre des cours de recyclage périodiques en éthique professionnelle, tels que les ateliers en face-à-face ou le cours en ligne « Cadre juridique du PNUD : ce que chaque membre du personnel doit savoir » (disponible dans le [Système de gestion de l'apprentissage \(LMS\)](#)). Le respect de ces normes de conduite ne va pas seulement prévenir les actes de fraude, mais également encourager les personnels à aspirer aux normes de comportement professionnel les plus strictes. Des normes de conduite du même ordre sont attendues des autres personnes travaillant pour le PNUD. Elles sont décrites dans le Règlement régissant le statut, les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaire du Secrétariat et des experts en mission (ST/SGB/2002/9).

5. Rôles et responsabilités

Tous les fonctionnaires du PNUD et autres personnes travaillant pour l'organisation ont des rôles et responsabilités critiques pour prévenir et détecter la fraude, et sévir promptement contre celle-ci. Il leur faut non seulement protéger les ressources confiées au PNUD à l'appui du développement humain durable, mais également protéger la réputation de l'organisation. En travaillant ensemble, ils œuvrent au maintien d'un cadre institutionnel cohérent et complémentaire pour l'exécution effective de leurs obligations et la pérennité d'une culture d'organisation qui ne tolère ni la fraude, ni les fautes de conduite, ni les autres formes de corruption. De ce fait, les parties suivantes sont responsables des activités suivantes :

5.1 L'Administrateur

En tant que gardien de la Politique anti-fraude du PNUD, l'Administrateur ou une personne qu'il ou elle aura désignée approuve la Politique et ses révisions subséquentes.

5.2 Les managers

Les managers se doivent d'être des modèles de rôle et de prendre des mesures pour prévenir et détecter la fraude, les malversations et autres irrégularités en se conformant aux politiques et procédures pertinentes du PNUD. Il leur incombe d'appliquer les contrôles qui conviennent pour prévenir la fraude, en particulier :

- Identifier les risques potentiels de fraude auxquels leurs actifs, programmes, activités et intérêts seraient exposés ;
- Évaluer le risque identifié, choisir des options d'évitement du risque, concevoir et mettre en œuvre des mesures économiques de prévention, atténuation et contrôle ;

- Etablir/mettre en œuvre des mesures pour prévenir toute récurrence d'actes de fraude.

Les managers qui ne prendraient pas les mesures requises ou qui toléreraient des activités frauduleuses auront à en rendre compte.

5.3 Membres individuels du personnel

Chaque membre du personnel doit comprendre que la fraude, quelle qu'en soit l'étendue et la forme, est incompatible avec les normes de comportement que l'on attend d'un fonctionnaire international.

La fraude constitue une faute professionnelle grave pour laquelle un membre du personnel peut être renvoyé sans préavis (cf. Règlement du personnel 10.2). Les contrats d'autres personnes travaillant pour le PNUD peuvent également être résiliés s'il est établi qu'ils ont commis des actes frauduleux. De plus, les éléments de preuve pourront être renvoyés aux autorités nationales en vue de poursuites judiciaires contre les personnes impliquées. Les membres du personnel sont tenus de suivre et de compléter la formation obligatoire du PNUD sur les questions d'éthique professionnelle et de conduite, et de rester au courant de toutes nouvelles politiques en la matière.

5.4 Entrepreneurs

Les entrepreneurs indépendants, ainsi que les employés d'entreprises fournissant des prestations au PNUD, sont tenus non seulement d'agir de manière honnête dans leurs transactions avec le PNUD, mais également de signaler au PNUD toutes allégations de fraude parvenues à leur connaissance. S'il est prouvé que des entrepreneurs se sont livrés à des actes de fraude ou à des vols ayant causé un préjudice financier à l'organisation, le PNUD cherchera à être dédommagé de ces pertes. Le PNUD pourra également signaler les cas appropriés aux autorités nationales en vue de leurs enquêtes et poursuites pénales.

5.5 Bureau de l'audit et des enquêtes

L'OAI se penchera sur les signaux de fraude et de corruption possible et sur tous facteurs de risque dans la planification et l'information des audits, ceci en recourant aux normes d'audit applicables. L'OAI diffusera également les « leçons tirées » des audits et d'enquêtes qui pourraient être utiles pour la poursuite des travaux concernant le cadre de gestion du risque du PNUD.

6. Signalement des actes de fraude

Les membres du personnel et autres personnes travaillant pour le PNUD sont tenus de rapporter toute information relative à des actes de fraude qui seraient commis par des collaborateurs du PNUD ou qui affecteraient les fonds et les actifs du PNUD. Les autres personnes qui auraient de tels renseignements sont vivement encouragées à signaler les incidents en cause.

Le PNUD a mis en place une ligne téléphonique d'enquêtes et d'autres mesures afin que les personnes désireuses de rapporter des actes de fraude puissent le faire gratuitement, tout en utilisant diverses options.

La ligne d'enquête, qui est gérée par un prestataire indépendant pour le compte de l'OAI afin de protéger la confidentialité, est accessible de diverses façons dans le monde entier :

En ligne à <http://www.undp.org/french/hotline>

Appels à frais virés : **+1-770-776-5678**, dans le monde entier (Interprètes disponibles 24h/24):

Appels au **+1-877-557-8685**, à l'intérieur des États-Unis

Télécopies au **+1-770-409-5008**, dans le monde entier

Alternativement, les plaintes peuvent être adressées directement à l'OAI à hotline@undp.org

Courrier postal ordinaire à :

Directeur Adjoint (Enquêtes)

Bureau de l'audit et des enquêtes (OAI)

Programme des Nations Unies pour le Développement

220 East 42nd Street, Floor 23

New York, NY 10017 USA

6.1 Détails à indiquer dans un rapport de fraude

Pour que l'enquête ait les meilleures chances d'aboutir, la plainte doit être aussi détaillée que possible. Elle doit si possible contenir les informations suivantes :

- Types d'acte fautifs présumés ;
- Où et quand les événements en cause se sont produits ;
- Quelles sont les personnes impliquées et qui a connaissance des incidents signalés ;
- De quelle manière l'acte fautif présumé a-t-il été commis par l'individu, l'organisation ou l'entreprise ;
- Pourquoi l'incident est-il signalé.

Tous renseignements et éléments de preuve (par exemple, documents) déterminants pour une bonne évaluation seront à joindre au rapport ou à envoyer dans les meilleurs délais.

6.2 Confidentialité

Toutes les enquêtes menées par l'OAI doivent rester confidentielles. Les participants à l'enquête (témoins et personnes visées) se verront rappeler la nécessité de garder le processus d'enquête confidentiel. Des rapports et détails spécifiques concernant l'enquête pourraient être communiqués uniquement aux personnes qui en auraient besoin. Les demandes de confidentialité de personnes portant une plainte seront honorées dans toute la mesure permise par les exigences légitimes de l'enquête.

6.3 Plaintes anonymes

Les individus souhaitant protéger leur identité peuvent signaler des actes de fraude de façon anonyme. Dans le cas de rapports anonymes, il est recouru à un numéro de rapport et à un code pour permettre au plaignant de fournir toute réponse dans le cadre de l'enquête, et pour prendre connaissance de toute nouvelle demande d'information émanant du fonctionnaire chargé du dossier.

Cependant, il peut s'avérer plus difficile d'évaluer et d'examiner les allégations anonymes. Pour cette raison, les personnes souhaitant présenter un rapport de dénonciation sont encouragées à fournir leurs coordonnées. L'OAI traitera l'information reçue avec soin et limitera autant que possible la divulgation de renseignements susceptibles de révéler l'identité de son auteur. Ceci pourra être examiné au cas par cas avec les enquêteurs de l'OAI.

6.4 Protection contre les mesures de représailles pour avoir signalé un cas de fraude (protection du « dénonciateur éthique »).

La PNUD a mis en place une politique pour la protection contre les mesures de représailles, ou politique de protection d'un dénonciateur éthique. Le site du Bureau de la déontologie fournit des détails complets sur la [Protection contre les mesures de représailles](#).

Le but visé par la Politique de protection contre les mesures de représailles du PNUD est de permettre à l'organisation d'identifier et de prévenir la fraude et d'autres pratiques de corruption et également de fonctionner de manière transparente et responsable. Cet objectif est réalisé en offrant une protection aux membres du personnel qui signalent des actes de fraude ou autres pratiques de corruption, ou qui coopèrent avec un audit ou une enquête dûment autorisé.

Un membre du personnel qui a rapporté des allégations d'actes fautifs ou collaboré avec un audit ou une enquête dûment autorisé et qui, de ce fait, a été victime de mesures de représailles, aura le droit de bénéficier de protection. Veuillez également vous reporter à la brochure du Bureau de la déontologie [Protection contre les mesures de représailles rétorsion pour avoir signalé des fautes](#).

De leur côté les titulaires de contrats de services et de contrats individuels, les volontaires ou stagiaires du PNUD ont à leur disposition les voies de recours qui sont prévues par leurs contrats.

7. Enquêtes d'allégations

L'OAI fait suite à toutes les allégations de fraude dont il est saisi. Il lui arrive aussi d'ouvrir des enquêtes proactives dans des zones de haut risque, particulièrement exposées au risque de fraude ou de corruption. L'OAI demande souvent à recevoir des renseignements complémentaires pour lui permettre de procéder à une évaluation approfondie. Du moment où le cas mérite une enquête de la part de l'OAI, l'affaire sera confiée à un enquêteur, qui mènera une enquête objective sur la base de tous les faits disponibles. Cette enquête fera appel au recueil et à l'examen de tous les documents pertinents, à des entretiens avec des personnes susceptibles de fournir des renseignements, et à l'interrogatoire de ceux présumés être mêlés à des actes de fraude. L'OAI coordonnera ses activités avec d'autres bureaux d'enquête et organes de répression, le cas échéant, pour garantir l'efficacité de l'enquête d'actes présumés de fraude qui concerne plusieurs organisations ou des parties extérieures au PNUD.

Pour plus de précisions sur les procédures d'enquête du Bureau de l'audit et des enquêtes, merci de consulter le Cadre juridique du PNUD pour applicable aux violations des normes de conduite et les [Directives de l'OAI relatives aux enquêtes](#).

8. Action basée sur des enquêtes

L'enquête peut aboutir à l'une ou l'autre des actions suivantes :

- a) Renvoi au Bureau de soutien juridique (LSO/BoM) pour prise en considération de mesures disciplinaires contre des membres du personnel ;
- b) Renvoi à d'autres bureaux du PNUD (par exemple, Bureau d'appui aux achats (PSO/BoM), Bureau de pays, ou Bureau des ressources humaines (OHR/BoM)) en vue de toute action nécessaire ;
- c) Renvoi à l'instance nationale d'application de la loi ou d'instruction pénale ;
- d) Recouvrement de fonds et d'actifs ;
- e) Exclusion de fournisseurs de la liste de fournisseurs du PNUD.

9. Rapports au Conseil d'administration

La communication de rapports constitue un élément important des volets communication, sensibilisation et dissuasion de la Politique anti-fraude. Le rapport annuel de l'Administrateur sur les cas disciplinaires décrit les mesures disciplinaires qui ont été prises dans les cas de comportements frauduleux ou corrompus. Le rapport d'audit et d'enquêtes internes que l'OAI remet chaque année au Conseil d'administration contient des précisions sur les enquêtes menées sur des affaires de fraude pendant la période de rapport. En outre, les rapports de cas prouvés ou allégués de fraude sont reflétés dans le Rapport financier biennal et dans les États financiers audités du Programme des Nations Unies pour le Développement.

10. Ressources complémentaires

Ressources spécifiques du PNUD

- [Système de redevabilité du PNUD](#)
- [Cadre de gestion du risque d'entreprise](#)
- [Cadre juridique du PNUD applicable aux violations des normes de conduite](#)
- [Règlements et règles financières du PNUD](#)
- [Cadre et guide opérationnel des contrôles internes](#)
- [Fraude et pratiques de corruption en matière d'achats](#)
- [Politique du PNUD en matière de divulgation financière](#)
- [Politique du PNUD en matière de protection contre les mesures de représailles](#)
- [Signalement en ligne de cas de fraude et autres actes fautifs](#)

- [Lignes directrices pour les enquêtes de l'OAI](#)

Bureaux concernés :

- [Bureau de l'audit et des enquêtes \(OAI\)](#)
- [Bureau de soutien juridique \(LSO/BoM\)](#)
- [Bureau de la déontologie](#)
-

Documents du système entiers de l'ONU :

- [Règlement provisoire et Statut du personnel de l'Organisation des Nations Unies;](#)
- [Statut, droits et obligations du personnel des Nations Unies](#)
- [Normes de conduite requises pour la fonction publique internationale](#)
- [Règlement régissant le statut, les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'ONU non fonctionnaire du Secrétariat et des experts en mission](#)