



## **Prévention de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel**

### **Rapport du Sous-Comité du Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire chargé de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier**

Le Directeur général a l'honneur de transmettre au Conseil exécutif, à sa cent cinquantième session, le rapport du Sous-comité du Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire chargé de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier, qui est présenté par les coprésidents du Comité consultatif de surveillance indépendant (annexe).

ANNEXE

**RAPPORT DU SOUS-COMITÉ DU COMITÉ CONSULTATIF DE SURVEILLANCE  
INDÉPENDANT DU PROGRAMME OMS DE GESTION DES SITUATIONS  
D'URGENCE SANITAIRE CHARGÉ DE LA PRÉVENTION DE  
L'EXPLOITATION, DES ABUS ET DU HARCÈLEMENT  
SEXUELS ET DES MESURES DESTINÉES À Y REMÉDIER**

**GEETA RAO GUPTA (PRÉSIDENTE), FELICITY HARVEY, ELHADJ AS SY,  
CHRIS BAGGOLEY ET PRECIOUS MATSOSO**

**PARTIE I. CONTEXTE**

1. Le 15 octobre 2020, à la suite des allégations d'exploitation et d'abus sexuels (SEA) parues dans les médias le 29 septembre 2020,<sup>1</sup> en lien avec la riposte à la dixième épidémie de maladie à virus Ebola en République démocratique du Congo (RDC), le Directeur général de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a nommé à la tête d'une commission indépendante chargée d'enquêter sur ces allégations l'ancienne Ministre nigérienne des affaires étrangères et de la justice sociale, M<sup>me</sup> Aïchatou Mindaoudou, et M<sup>me</sup> Julienne Lusenge, militante des droits humains de renommée internationale et porte-parole des survivants de violences sexuelles pendant les conflits. Les deux Coprésidentes ont nommé trois autres membres de la Commission indépendante pour établir les faits, identifier et aider les survivants, veiller à ce qu'il soit mis fin à tout abus et exiger des auteurs qu'ils répondent de leurs actes.<sup>2</sup> La Commission indépendante a commencé ses enquêtes sur le terrain le 3 mai 2021<sup>3</sup> et a publié ses conclusions et recommandations dans son rapport final du 28 septembre 2021.<sup>4,5</sup>

2. En attendant les conclusions de la Commission indépendante, le Directeur général a annoncé à la Soixante-Quatorzième Assemblée mondiale de la Santé<sup>3</sup> qu'une équipe spéciale à trois niveaux serait créée, dirigée par un haut fonctionnaire ayant une vaste expérience des interventions d'urgence, afin d'accélérer la mise en œuvre des politiques et des procédures dans l'ensemble de l'Organisation. Sous la houlette de la Directrice par intérim, la D<sup>re</sup> Gaya Gamhewage, l'Équipe spéciale, composée de membres du personnel des bureaux de pays, des bureaux régionaux et du Siège, s'attacherait à promouvoir une approche globale pour prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PRSEAH) et prendre des mesures destinées à y remédier, et contribuerait à l'application des recommandations de la Commission indépendante. L'Équipe spéciale a été officiellement créée en juillet 2021.

---

<sup>1</sup> The New Humanitarian | Plus de 50 femmes accusent des travailleurs humanitaires d'abus sexuels lors de l'épidémie d'Ebola en RDC.

<sup>2</sup> <https://www.who.int/fr/news/item/15-10-2020-who-appoints-co-chairs-of-independent-commission-on-sexual-misconduct-during-the-ebola-response-in-north-kivu-and-ituri-the-democratic-republic-of-the-congo>.

<sup>3</sup> <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/director-general-s-introductory-remarks-on-agenda-item-30.2-report-a74-36-on-the-prevention-of-sexual-exploitation-abuse-and-harassment-and-the-report-of-pbac-a74-51>.

<sup>4</sup> [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/ic-final-report-28092021-en-version.pdf?sfvrsn=fef409a0\\_9&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/ic-final-report-28092021-en-version.pdf?sfvrsn=fef409a0_9&download=true).

<sup>5</sup> Allocution du Directeur général de l'OMS lors de la conférence de presse sur le rapport de la Commission indépendante sur l'exploitation et les abus sexuels – 28 septembre 2021.

3. Dans l'attente des conclusions de la Commission indépendante et compte tenu de l'expérience, de l'expertise et de la surveillance étroite exercée par le Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire depuis sa création en 2016, le Directeur général a invité les Présidents du Comité consultatif à créer, parmi les membres de celui-ci, un sous-comité chargé de déterminer comment améliorer les politiques et les procédures actuelles de l'OMS pour adopter les meilleures pratiques en vigueur en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (PRSEAH) et de mesures destinées à y remédier qui superviserait, orienterait et suivrait le travail du Secrétariat de l'OMS.<sup>1</sup>

4. Le Sous-Comité a été chargé de formuler des recommandations préliminaires sur la manière de renforcer les systèmes, les processus et les mécanismes internes de l'OMS, en particulier dans le contexte des opérations d'urgence et autres opérations de terrain, et de les mettre en conformité avec les meilleures pratiques mondiales. Le Sous-comité travaillerait en étroite collaboration avec l'Équipe spéciale ; constituerait et consulterait un groupe de référence des États Membres chargé de le conseiller sur les bonnes pratiques en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ; et examinerait les pratiques opérationnelles en matière de PRSEAH suivies par d'autres organisations afin d'évaluer la situation actuelle à l'OMS et de déterminer les aspects à améliorer ; et ferait rapport sur ses activités.

5. Bien que le Sous-Comité se concentre principalement sur l'exploitation,<sup>2</sup> les abus<sup>3</sup> et le harcèlement<sup>4</sup> sexuels, il tient compte du fait que de nombreuses autres formes d'abus et de harcèlement trouvent leur origine dans les dynamiques de genre et les relations de pouvoir qui favorisent ces actes ou empêchent de les prévenir, de les signaler et d'y remédier avec efficacité. À l'heure actuelle, les termes utilisés diffèrent selon que la victime, la survivante ou le survivant est un membre du personnel ou un bénéficiaire de l'OMS, les termes « exploitation, abus et harcèlement sexuels » étant employés pour désigner les actes commis à l'encontre des bénéficiaires de programmes et de services, et le « harcèlement sexuel » désignant une conduite importune à l'égard d'un autre membre du personnel qui entrave la bonne marche du service. Il est important de tenir compte du fait que le « harcèlement sexuel » du personnel de l'OMS englobe également les comportements considérés comme des délits dans de nombreuses juridictions, comme le viol ou l'agression sexuelle.

6. Afin que le Sous-Comité puisse remplir son mandat, une série de consultations ont été organisées entre juillet et novembre 2021 avec diverses parties prenantes pour comparer les politiques, les procédures, les structures et les ressources actuelles de l'OMS avec les normes internationales les plus élevées en vue de définir les meilleures approches possibles. La contribution du Groupe de référence, composé d'une douzaine d'États Membres<sup>5</sup> représentant des pays à revenu élevé, à revenu faible ou intermédiaire, de représentants de deux organisations non gouvernementales internationales et de

---

<sup>1</sup> <https://www.who.int/groups/independent-oversight-and-advisory-committee/sub-committee-on-prseah>.

<sup>2</sup> On entend par « exploitation sexuelle » le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement, en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

<sup>3</sup> On entend par « abus sexuel » une atteinte réelle de nature sexuelle, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle atteinte.

<sup>4</sup> On entend par « harcèlement sexuel » tout comportement importun à connotation sexuelle raisonnablement propre ou de nature à choquer ou humilier, lorsqu'il entrave la bonne marche du service, est présenté comme une condition d'emploi ou crée sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation.

<sup>5</sup> Parmi lesquels l'Allemagne, l'Arménie, l'Australie, la Bosnie-Herzégovine, l'Équateur, les États-Unis d'Amérique, le Ghana, l'Inde, la Norvège, les Pays-Bas, la République de Corée, le Royaume-Uni et Sri Lanka. Voir : [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/2021-dha-docs/member-states-reference-group\\_ioac-sub-com-prseah.pdf?sfvrsn=2e331d6e\\_13](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/2021-dha-docs/member-states-reference-group_ioac-sub-com-prseah.pdf?sfvrsn=2e331d6e_13).

représentants de deux entités des Nations Unies a été sollicitée. En outre, des entretiens ont été organisés pour recueillir les suggestions et les avis d'un échantillon représentatif du personnel de l'OMS, composé de représentants dans les pays, de directeurs régionaux, de hauts responsables du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire et de membres du personnel technique et administratif aux trois niveaux de l'Organisation.

7. La soumission du présent rapport à la cent cinquantième session du Conseil exécutif par le Comité consultatif de surveillance indépendant, qui présente les recommandations du Sous-Comité, marque l'accomplissement du mandat de ce dernier.

8. Le Sous-Comité sera dissous, mais le Comité consultatif demeure déterminé à continuer de surveiller ce domaine de travail dans le cadre de son mandat.

## **PARTIE II. CONCLUSIONS ET OBSERVATIONS**

9. Le Sous-Comité note que l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (SEAH) ont plus de chances de se produire lorsqu'il y a des inégalités entre les individus fondées sur le genre ou sur les différences économiques, sociales ou raciales. Ces inégalités sont aggravées par les déséquilibres de pouvoir inhérents à certaines relations, notamment les relations entre superviseur et supervisé ou d'autres relations de hiérarchie professionnelle, et entre les travailleurs humanitaires et les communautés qu'ils servent, de sorte que ces interactions présentent un risque particulier de SEAH. Des politiques et des pratiques spécifiques sont nécessaires pour atténuer l'impact de ces déséquilibres et de ces inégalités de pouvoir en réduisant les possibilités de SEAH et en exigeant des auteurs qu'ils répondent de leurs actes. À vrai dire, pour s'attaquer aux inégalités qui sont à l'origine du problème, il faudra s'engager à plus long terme, notamment par des investissements supplémentaires, à appliquer des stratégies englobant toute l'Organisation pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.

10. Le Sous-Comité constate également que, bien qu'il faille au plus tôt prévenir l'exploitation et les abus sexuels (SEA) et y remédier dans les situations d'urgence, la culture organisationnelle qui tolère et permet de tels actes à l'encontre des bénéficiaires contribue à créer un cadre de travail général dans l'Organisation où les abus et le harcèlement fondés sur le genre, la race et d'autres inégalités peuvent persister et se multiplier. C'est pourquoi, tout au long de ses travaux, le Sous-Comité a examiné la culture organisationnelle de l'OMS dans sa globalité et les mesures à prendre pour la transformer en une culture qui favorise la transparence, la responsabilité et la confiance. Dans le même temps, le Sous-Comité est conscient que l'OMS n'est pas la seule à devoir traiter ces questions ; il est largement admis que le système des Nations Unies dans son ensemble et beaucoup d'autres organisations humanitaires et d'aide au développement sont confrontés aux mêmes problèmes.

11. Basés sur de vastes consultations et des examens sur dossier, les travaux du Sous-Comité ont consisté à déterminer comment mettre à l'honneur une approche centrée sur les survivants dans l'ensemble de l'Organisation pour tout le personnel et tous les bénéficiaires de l'OMS. Le Sous-Comité a axé son examen sur les politiques, les structures gestionnaires, les processus et les procédures en matière de PRSEAH. En outre, conformément à son mandat, il a examiné le Plan de lutte et de mise en œuvre de l'administration en matière de PRSEAH dressé par le Secrétariat de l'OMS.

## Mesures prises par l’OMS pour donner suite au rapport de la Commission indépendante

12. Pour donner suite au rapport de la Commission indépendante, l’OMS a publié le 21 octobre 2021 un Plan global de lutte et de mise en œuvre,<sup>1, 2</sup> qui définit trois grands volets d’action : 1) garantir l’aide, la protection et la justice aux survivants ; 2) prendre des mesures pour remédier aux défaillances de l’administration et du personnel ; et 3) améliorer la prévention de l’exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et les mesures destinées à y remédier par une réforme globale des structures et de la culture organisationnelles.<sup>3</sup> Le Plan de lutte et de mise en œuvre de l’administration prévoit plus de 120 mesures correspondantes qui jettent les bases d’une stratégie triennale. Le Sous-Comité note avec satisfaction l’exhaustivité des objectifs fixés dans le Plan de lutte et de mise en œuvre de l’administration, mais craint qu’il ne soit pas possible de les réaliser dans les délais prévus. Dans l’ensemble, le Sous-Comité apprécie à sa juste valeur l’humilité et l’ouverture avec lesquelles la haute direction de l’OMS a répondu aux conclusions de la Commission indépendante et félicite le Directeur général pour son engagement ferme à prendre les mesures nécessaires pour renforcer la prévention de l’exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et les mesures destinées à y remédier.

13. Avant la publication du rapport de la Commission indépendante, le Secrétariat de l’OMS avait déjà commencé à renforcer ses échanges et sa collaboration avec d’autres partenaires à l’intérieur et à l’extérieur du système des Nations Unies, notamment le Comité permanent interorganisations (CPI) ; à suivre une approche plus coordonnée à l’échelle du système des Nations Unies et à mieux respecter les normes des Nations Unies ; à intégrer une formation en matière de PRSEAH dans les programmes de formation initiale destinés aux chefs des bureaux de pays de l’OMS ; à aider le Programme OMS de gestion des situations d’urgence sanitaire à dépêcher du personnel spécialisé en matière de PRSEAH lors des interventions d’urgence dans les pays prioritaires, selon une approche fondée sur les risques ; et à mettre en place de nouvelles normes de recrutement pour le personnel de l’OMS et les personnes qui ne font pas partie du personnel de l’OMS. Ces premières mesures ont déjà laissé entrevoir la détermination et la sincérité avec lesquelles l’OMS entend faire de la PRSEAH une priorité à l’échelle de l’Organisation. Toutefois, pour que ces progrès se traduisent par un changement institutionnel durable à tous les niveaux de l’Organisation, ils devront s’accompagner de changements culturels et structurels importants et d’un financement solide et prévisible.

14. Tout en étant conscient des efforts inlassables déployés aujourd’hui et dernièrement par le Secrétariat de l’OMS pour revoir la façon d’appréhender les cas de SEAH, le Sous-Comité relève l’insatisfaction profonde et persistante exprimée par les États Membres et le personnel face au manque de transparence, aux retards dans le traitement des incidents et dans l’engagement de la responsabilité des auteurs, et à l’attitude défensive avec laquelle l’Organisation a traité le problème de l’exploitation, des abus et du harcèlement sexuels par le passé. Compte tenu de ces antécédents, il est maintenant d’une importance cruciale pour la direction et l’administration de communiquer régulièrement, tant à l’interne qu’à l’externe, sur les mesures concrètes prises et les progrès réalisés.

---

<sup>1</sup> WHO unveils action plan to address findings of Independent Commission on DRC SEA allegations.

<sup>2</sup> [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/pr%C3%A9venir-l-exploitation-et-les-abus-sexuels-et-y-rem%C3%A9dier-plan-de-gestion-de-l-oms.pdf?sfvrsn=591a9adf\\_12&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/pr%C3%A9venir-l-exploitation-et-les-abus-sexuels-et-y-rem%C3%A9dier-plan-de-gestion-de-l-oms.pdf?sfvrsn=591a9adf_12&download=true).

<sup>3</sup> Allocution du directeur général de l’OMS lors de la conférence de presse sur le rapport de la Commission indépendante sur l’exploitation et les abus sexuels – 28 septembre 2021.

## Politiques, structures et processus de l'OMS en matière de PREASH

15. Au cours de ses consultations, le Sous-Comité a été informé que l'OMS disposait de plusieurs politiques en matière de PRSEAH, notamment une politique de lutte contre le harcèlement sexuel du personnel de l'OMS (politique de lutte contre les comportements abusifs, 2021), une politique contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (adoptée en 2017), le Code d'éthique et de déontologie (2017) et politique relative au signalement des actes répréhensibles et à la protection contre les représailles (2015). Ces politiques et règlements sont censés fournir des orientations sur les définitions, les stratégies de prévention (y compris la formation et la sensibilisation), les obligations de signalement, les mécanismes de règlement des différends et de mise en œuvre de la responsabilité, et l'aide aux survivants. Cependant, ayant vu le jour à différents moments et confiant la responsabilité des diverses mesures prévues à différents départements,<sup>1</sup> ces politiques constituent un ensemble complexe, parfois incohérent, ambigu et souvent trop soumis à l'interprétation de l'administration interne et de différents services censés établir les responsabilités. La conjugaison de plusieurs politiques, dont chacune a son propre champ d'application et ses propres dispositions, n'aide pas plus qu'elle n'incite à signaler les cas ni à en répondre d'une manière qui pourrait être considérée comme centrée sur les victimes et les survivants.

16. Parmi les carences constatées dans le dispositif de politiques actuel figurent l'absence de dispositions expresses couvrant l'assistance aux survivants de SEA, d'où un manque d'informations sur l'état d'avancement des enquêtes, y compris les sanctions disciplinaires éventuellement prises, et un manque de capacités et de ressources pour assurer les services pouvant être mis à la disposition des survivants qui ont besoin d'aide (qu'il s'agisse du personnel ou des bénéficiaires). Le Fonds des Nations Unies pour la population est le chef de file technique des Nations Unies dans le domaine de l'assistance aux survivants de violences sexuelles, offrant une aide psychosociale, des conseils et des traitements médicaux, y compris des kits de soins après un viol, tandis qu'ONU-Femmes aide à acheminer des crédits vers les organisations de la société civile par l'intermédiaire du Fonds d'affectation spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. En 2016, le Secrétaire général a également créé le Fonds d'affectation spéciale en faveur des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles<sup>2</sup> qui, à l'échelle de l'ensemble du système des Nations Unies, oriente les fonds vers les organisations fournissant de tels services. Toutefois, les mécanismes opérationnels par lesquels l'aide est fournie ne sont pas toujours clairs ni même applicables dans les pays parce que les lignes hiérarchiques, les relations et les capacités diffèrent. Deux conseillers internes se tiennent à la disposition du personnel de l'OMS (Siège et bureaux extérieurs) et répondent également aux besoins du personnel du Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), du Centre mondial de calcul et des partenariats hébergés par l'OMS comme Unitaid et la Convention-cadre de l'OMS pour la lutte antitabac, ce qui semble tout à fait insuffisant étant donné le nombre de membres du personnel intervenant dans les situations d'urgence et les répercussions courantes du travail et du stress sur la santé et le bien-être du personnel.

17. Les conclusions ont également révélé qu'il fallait établir des systèmes de recours plus clairs pour répondre aux allégations, tant en interne (entre les dispositifs de mise en œuvre de la responsabilité) que dans les bureaux de pays, dans les bureaux régionaux et au Siège, ainsi qu'entre les différentes entités des Nations Unies, afin que l'échange d'informations se fasse de manière sûre et fluide et sans retard, tout en protégeant la confidentialité et en respectant les exigences en matière de protection des données relatives aux auteurs présumés et aux victimes ou survivants.

---

<sup>1</sup> Y compris le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique, le Département Gestion des ressources humaines et des talents, le Bureau des services de contrôle interne et le Bureau de l'Ombudsman et services de médiation.

<sup>2</sup> <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/fr/content/trust-fund>.

18. Les politiques existantes reposent sur une définition trop étroite des « bénéficiaires », qui risque de créer un vide administratif ou judiciaire pour les personnes concernées. Le mécanisme de signalement centralisé et universel, basé au Siège, tant pour le personnel que pour les bénéficiaires, ne peut guère tenir compte des différences locales concernant la langue pratiquée ou le niveau d’alphabétisation et peut être financièrement, technologiquement ou culturellement difficile d’accès et d’utilisation. Il n’y a pas de distinction entre les différents droits, capacités et besoins des personnes, y compris les personnes handicapées et les enfants. Le Sous-Comité a été informé que l’OMS n’avait pas de politique spéciale pour la protection de l’enfance, mais que, faisant partie du système des Nations Unies, elle suivait les orientations de l’UNICEF en la matière. Enfin, les responsabilités décisionnelles ne sont pas bien comprises ou pas de la même façon partout, en particulier en ce qui concerne les fonctions et les responsabilités respectives des bureaux régionaux et du Siège.

19. Bien que la cohérence des politiques joue un rôle crucial dans le renforcement de la prévention de l’exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ainsi que des mesures destinées à y remédier, l’expérience d’autres organisations montre que c’est plutôt la façon dont la politique est appliquée et comprise en pratique qui détermine l’efficacité de la réponse. En d’autres termes, un levier politique qui n’entraîne aucune conséquence a peu de chance d’avoir l’impact escompté. Au cours de ses entretiens avec le Sous-Comité, le personnel de l’OMS a souligné qu’appliquer les politiques en mettant à exécution leurs conséquences restait une difficulté majeure tant sur le terrain qu’au sein de l’Organisation. Les enquêtes menées auprès du personnel révèlent systématiquement une grande méfiance ou un scepticisme certain quant à la capacité et à la détermination de l’administration de s’attaquer à ce problème, ce qui donne l’impression au personnel que la tolérance et l’impunité prévalent. Le fait que les fonctions et les responsabilités des divers mécanismes de mise en œuvre de la responsabilité ne sont pas clairement définis et leur manque d’indépendance par rapport à l’influence perçue des niveaux hiérarchiques supérieurs dissuadent encore de signaler les cas.

20. Le Sous-Comité a constaté que les structures actuelles des divers mécanismes de mise en œuvre de la responsabilité ne sont pas conçues pour promouvoir des interventions centrées sur les victimes et les survivants. Bien que, souvent, le concept de réponse centrée sur les victimes et les survivants ne soit pas appréhendé de la même façon par les différentes entités des Nations Unies, il est largement admis que les systèmes orientés sur les victimes et les survivants placent les intérêts de ceux-ci en premier ; garantissent l’obtention d’une assistance et d’un soutien (qui n’est pas subordonnée au dépôt d’une plainte administrative ou juridique ni à une décision concernant cette plainte) ; offrent un processus clair de bout en bout, depuis le dépôt de la plainte jusqu’à l’obtention d’une réparation ; et respectent les principes fondamentaux des droits humains que sont le consentement éclairé et la confidentialité. Le Sous-Comité a pu constater que, même si elles sont sans conteste destinées à servir un tel objectif, les diverses fonctions de mise en œuvre de la responsabilité à l’OMS sont difficiles d’accès en pratique et semblent conçues principalement pour vérifier les plaintes et les faire parvenir au dispositif approprié, plutôt que pour offrir soutien et assistance aux victimes et aux survivants, aide qui ne leur est fournie qu’une fois le bien-fondé de la plainte établi.

21. Dans le rapport spécial qu’il a présenté au Directeur général en 2018,<sup>1</sup> le Comité consultatif de surveillance indépendant a souligné ce morcellement du système de recours et de réparation de l’OMS et le manque de coordination entre les différents volets des fonctions de mise en œuvre de la responsabilité<sup>2</sup> et entre les trois niveaux de l’Organisation. Les conclusions du Sous-Comité ont révélé

---

<sup>1</sup> IOAC, Special report to the Director-General of the World Health Organization: [https://cdn.who.int/media/docs/default-source/dco/independent-oversight-and-advisory-committee/ioac-special-report225e2118-8dd6-4a10-a2e7-39304dc95fb4.pdf?sfvrsn=6432914b\\_1&download=true](https://cdn.who.int/media/docs/default-source/dco/independent-oversight-and-advisory-committee/ioac-special-report225e2118-8dd6-4a10-a2e7-39304dc95fb4.pdf?sfvrsn=6432914b_1&download=true).

<sup>2</sup> Bureau des services de contrôle interne, Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l’éthique, Département Gestion des ressources humaines et des talents et Bureau de l’Ombudsman et services de médiation.

que le même manque de cohérence persiste aujourd'hui. Ces conclusions rejoignent celles du Corps commun d'inspection du système des Nations Unies, qui a constaté qu'il continuait d'y avoir des problèmes importants concernant la fonction d'enquête, notamment un degré généralisé et inacceptable de morcellement de la responsabilité des enquêtes.<sup>1</sup>

22. Le Sous-Comité a également constaté que les mécanismes de recours étaient continuellement sous-utilisés, ce qui semble indiquer que leur efficacité est largement mise en doute, en partie à cause de la longueur des délais d'achèvement des enquêtes, d'un manque de transparence concernant la façon dont les décisions sont prises, et lesquelles, et de la crainte que le pouvoir de la hiérarchie ne l'emporte sur l'équité et la justice. Les normes minimales de base du CPI recommandent que les enquêtes sur les cas de SEAH soient ouvertes dans les trois mois suivant la date de la plainte et que les résultats soient communiqués au plaignant.<sup>2</sup> À l'heure actuelle, les enquêtes de l'OMS peuvent prendre deux ans ou plus. Ce délai est beaucoup plus long que dans d'autres organisations comparables (la moyenne dans le système des Nations Unies est de sept à huit mois).<sup>3</sup> Le Sous-Comité a également observé que la capacité d'enquête de l'OMS était limitée à la fois quantitativement et en termes de compétence : toutes les enquêtes sont menées par quatre enquêteurs de l'unité Enquêtes du Bureau des services de contrôle interne au Siège. Toutefois, deux personnes supplémentaires sont en cours de recrutement (un chef et un chef de l'équipe chargée des enquêtes), qui aideront à mettre en œuvre les recommandations de la Commission indépendante et à en surveiller l'application. En outre, des contrats ont été approuvés jusqu'en 2023 pour augmenter les effectifs du Bureau des services de contrôle interne précisément dans le but de traiter les dossiers en souffrance.

23. Les enquêteurs du Bureau des services de contrôle interne sont censés s'occuper de tous les aspects de la surveillance interne, y compris la fraude, la corruption, le harcèlement et le harcèlement sexuel, et ils n'ont donc pas nécessairement un profil ou des compétences spécifiques en matière de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Le Sous-Comité a également été informé que la fonction d'enquête n'existe qu'au Siège de l'OMS et que les bureaux régionaux n'ont pas la capacité d'enquêter sur les cas de SEAH. Le Sous-Comité remarque que cette situation contribue très probablement à la lourde charge de travail et au nombre important de dossiers en souffrance au Bureau des enquêtes et qu'il est donc peu probable que les enquêtes sur les cas de SEAH tiennent compte du contexte culturel et politique, éclairage pourtant indispensable pour prendre des mesures efficaces.

## **PRSEAH dans les opérations sur le terrain**

24. L'OMS intervient de plus en plus souvent sur le terrain dans les situations de crise humanitaire et dans d'autres circonstances et déploie rapidement un vaste réseau de personnel pour répondre aux besoins sanitaires et faire face aux crises, en partenariat avec d'autres organisations multilatérales et des acteurs non étatiques. Si l'augmentation de ses capacités opérationnelles lui a permis de faire face à des urgences de santé publique survenant simultanément, le risque de SEA a augmenté. Le déploiement rapide de personnel et le recrutement de personnes non-membres du personnel, associés à l'insécurité et à la violence qui caractérisent de telles situations, augmentent considérablement le risque de SEA et offrent d'importantes possibilités de comportements abusifs et de rapports d'exploitation.

---

<sup>1</sup> Review of the state of the investigation function: progress made in the United Nations system organizations in strengthening the investigation function, Report of the Joint Inspection Unit, 2020.

<sup>2</sup> IASC Minimum Operating Standards, Protection from exploitation and abuse from own personnel, 2012 <https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/Minimum%20operating%20standards-psea%20by%20own%20personnel%202012.pdf>.

<sup>3</sup> Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'évaluation des activités visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles perpétrées par des membres du personnel du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies ou du personnel apparenté et à apporter un soutien aux victimes ; document A/75/820 de l'ONU.

Le Sous-Comité note que l’OMS est relativement nouvelle dans le domaine humanitaire et devrait profiter de ses relations avec les organismes des Nations Unies et d’autres partenaires pour apprendre de ceux qui ont une plus longue expérience des opérations d’urgence, tout en mettant à profit ses propres compétences programmatiques dans le domaine de la violence sexiste et les domaines opérationnels connexes, tels que les services juridiques et la gestion des ressources humaines.

25. Les événements en République démocratique du Congo ont révélé une fois de plus qu’il était indispensable de préciser le rôle et les responsabilités de l’OMS dans les situations d’urgence et la responsabilité du personnel aux différents niveaux de l’Organisation. Le Sous-Comité a été informé que le Cadre d’action d’urgence de l’OMS<sup>1</sup> visait à définir la responsabilité aux trois niveaux de l’Organisation (bureaux de pays, bureaux régionaux et Siège). Le Sous-Comité note que l’OMS devrait rendre des comptes aux communautés qu’elle sert, aux États Membres et aux acteurs non étatiques qui fournissent des ressources pour les opérations, ainsi qu’au personnel qu’elle emploie. Dans le dernier rapport qu’il a présenté à l’Assemblée mondiale de la Santé,<sup>2</sup> le Comité consultatif de surveillance indépendant a indiqué que la deuxième édition du Cadre d’action d’urgence était en cours de finalisation et s’est félicité de la proposition d’intégrer la prévention de l’exploitation et des abus sexuels dans la version mise à jour du Cadre, qui n’a pas encore été approuvée. Le Sous-Comité réaffirme que la version révisée du Cadre d’action d’urgence doit définir plus clairement les responsabilités et les liens hiérarchiques dans les bureaux de pays, dans les bureaux régionaux et au Siège, en confiant expressément des tâches et des responsabilités à chaque acteur et en actualisant les procédures de gestion de l’ensemble des risques d’urgence, y compris le risque de SEAH, sur la base du principe de programme unique aux trois niveaux de l’Organisation.

26. De même, le Sous-Comité a fait le point sur l’incidence potentielle de la politique des ressources humaines en matière de recrutement, des politiques en matière de genre et de diversité et des modalités contractuelles sur la gestion des cas de SEAH et sur la responsabilisation en la matière. Alors que le gestionnaire d’incidents dirige l’équipe de gestion des incidents et a le pouvoir délégué de gérer les interventions d’urgence, y compris les finances et les ressources humaines, le Sous-Comité souligne le rôle essentiel que jouent les chefs de bureau de pays de l’OMS dans la prévention et l’atténuation des risques de SEAH dans les situations d’urgence classées, compte tenu de leur connaissance de la situation locale et du contexte culturel. Les bureaux de pays de l’OMS sont les mieux placés, sous l’autorité de leur chef, pour procéder à des vérifications des antécédents des candidats dans le cadre du recrutement de membres du personnel et de consultants à court terme, en coordination avec le gestionnaire d’incidents, ainsi que pour trouver les ressources locales permettant de prévenir et de surveiller l’exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

27. Il ressort de l’examen documentaire et des entretiens avec d’autres institutions qu’il faut déployer des efforts à l’échelle des Nations Unies pour mieux prévenir l’exploitation et les abus sexuels et y remédier, notamment pour préciser les responsabilités des nombreux acteurs qui interviennent dans les situations d’urgence. Le Sous-Comité a fait observer que le volet « renforcement de l’engagement politique, de la sécurité et de l’appui aux opérations » de la stratégie de riposte intensifiée des Nations Unies visant à mettre fin à la dixième flambée de maladie à virus Ebola en République démocratique du Congo relevait du Coordonnateur des interventions d’urgence nommé par le Secrétaire général. Ce volet couvrait la mise en place d’un environnement de travail plus sûr et le renforcement de la sécurité au niveau local afin d’améliorer l’acceptation et de faciliter l’accès pour une riposte efficace, flexible et rapide. Cependant, la stratégie ne mentionne pas spécifiquement le risque de SEA et ne donne aucune orientation sur la prévention et l’atténuation des risques à cet égard dans le cadre du renforcement de la sécurité.

---

<sup>1</sup> Emergency response framework (ERF), 2nd edition (who.int).

<sup>2</sup> Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d’urgence sanitaire.

28. Les réactions d'autres institutions qui interviennent dans des situations d'urgence semblent indiquer qu'il faut déployer davantage d'efforts pour mieux faire connaître aux communautés locales les politiques et les rapports de l'OMS relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels, en particulier pour indiquer quelles sont personnes les plus exposées à ces risques, comme les femmes et les filles, et ne pas se contenter de développer les connaissances des membres du personnel et des autres collaborateurs de l'OMS. Il faut faire participer plus activement les membres des communautés locales afin qu'ils recueillent des informations sur le terrain, en leur donnant confiance et en leur fournissant les informations dont ils ont besoin pour savoir quoi signaler et comment le faire. S'il est admis que le service de signalement des problèmes d'intégrité est un exemple de bonne pratique pour la notification des incidents, sa sous-utilisation demeure une source de préoccupation et montre qu'il faut trouver des solutions plus adaptées au contexte local. Les membres des communautés, les organisations de base et les ONG locales peuvent être une riche source d'information et jouer un rôle important en tant que partenaires pour la gestion des risques dans des contextes complexes et politiquement sensibles. Cependant, lorsqu'on collabore avec les communautés, il est important de faire un effort particulier pour atteindre les filles et les femmes, car les rapports de forces au sein des communautés locales dans la plupart des pays favorisent souvent les garçons et les hommes. Le Sous-Comité note que, comme les capacités des communautés sont extrêmement variables, le soutien devrait être adapté en conséquence, afin que les communautés et les organisations locales connaissent bien les normes de comportement et sachent à qui s'adresser en cas d'infraction.

### **Culture institutionnelle**

29. Au cours de ses délibérations, le Sous-Comité a conclu que, dans toute organisation, l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels sont les conséquences ultimes et la manifestation d'une culture qui perpétue les inégalités fondées sur le genre, le revenu, la race, l'origine ethnique et de nombreuses autres différenciateurs sociaux, en particulier lorsque les mécanismes de supervision et de responsabilisation sont défaillants et peu clairs. Ce thème qui a été repris par certains membres du personnel et partenaires interrogés par le Sous-Comité, qui ont également indiqué que la culture de l'OMS était très hiérarchique, se caractérisait globalement par un manque de transparence et de responsabilisation et par une propension à protéger la réputation institutionnelle plutôt qu'à résoudre des problèmes anciens de manière introspective et transparente.

30. Les membres du personnel ont indiqué que le nombre disproportionné d'hommes par rapport aux femmes occupant des postes de responsabilité et de direction au sein de l'OMS est l'une des raisons du dédain que suscitent les plaintes pour SEAH. Dans son rapport spécial de 2018, l'IOAC a indiqué qu'au sein du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire, seuls 27 % des postes de haut niveau (de classe D1 et supérieurs) étaient occupés par des femmes, contre 41 % au Siège de l'OMS. Le Sous-Comité a été informé que peu de progrès avaient été réalisés depuis. L'absence de parité entre les genres aux postes de direction reste particulièrement aiguë dans le cadre des opérations d'urgence, où les préoccupations relatives à la sûreté et à la sécurité du personnel sont souvent avancées comme motifs pour restreindre l'accès des femmes aux postes de direction en première ligne.

31. Le Sous-Comité note également que le manque de diversité parmi les membres du personnel de l'OMS de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international, ainsi que les disparités concernant le pays d'origine des personnes occupant les postes de direction et de responsabilité, peuvent aggraver les inégalités et les déséquilibres des forces. En outre, les résultats semblent indiquer que la distance qui éloigne les bureaux extérieurs d'une supervision appropriée et l'opinion largement répandue selon laquelle les titulaires de contrats à durée déterminée encourent moins de conséquences disciplinaires conjuguée à la précarité des titulaires de contrats plus temporaires, font qu'il est difficile parfois de demander des comptes au personnel. Il a également été signalé que le manque de mobilité dans le monde et le fait que des membres du personnel restent dans le même lieu d'affectation pendant de longues périodes et s'habituent à certains comportements et méthodes de travail, étaient des facteurs qui rendaient difficile le changement de point de vue et de comportement.

32. Dans les situations d'urgence, l'importance de sauver des vies et de distribuer des biens et services essentiels dans des circonstances souvent dangereuses et caractérisées par une grande instabilité, avec le désir ardent de protéger les populations et de maîtriser des situations chaotiques, peut parfois perpétuer des attitudes dominatrices, paternalistes et protectionnistes. Lorsque de telles attitudes s'ajoutent aux inégalités inhérentes à un système institutionnel hiérarchique et rigide ou, dans les situations de crise humanitaire, aux inégalités entre ceux qui ont des ressources à distribuer et ceux qui en ont besoin, le risque d'abus de pouvoir et d'exploitation des personnes vulnérables est plus important.

33. En outre, dans les situations où le personnel travaille souvent jour et nuit, sous pression pour sauver des vies et où les possibilités de se reposer et de récupérer sont limitées, le risque de manquer de discernement ou de ne pas aborder des problèmes tels que l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuel est très élevé. Cependant, le fait de travailler dans des conditions difficiles ne saurait justifier un comportement inacceptable. Cela montre, bien au contraire, qu'il faut prendre des mesures de surveillance et de responsabilisation plus strictes pour empêcher les auteurs potentiels d'agir, ou comme l'a dit l'une des personnes interrogées, « pour que la décence l'emporte sur la hiérarchie ».

34. Les conclusions semblent indiquer que, si ces facteurs de risque sont les plus importants dans les situations d'urgence, ils sont également inhérents à la culture globale de l'Organisation et à la culture de l'action humanitaire. Modifier cette culture suppose un engagement, des efforts et un investissement durables de la part des dirigeants et de la haute direction à tous les niveaux de l'Organisation pour faire respecter le principe de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels en prenant des mesures pour préciser les responsabilités et les délégation d'autorité ; pour rendre les politiques et les structures institutionnelles plus cohérentes ; pour élaborer et mettre en œuvre une approche de la PRSEAH fondée sur les risques et centrée sur les victimes et les survivants ; pour renforcer les capacités et les compétences au sein de l'Organisation ; et pour favoriser un changement de la culture institutionnelle.

35. Dans le même temps, bien que les systèmes soient des outils essentiels pour prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et y remédier, de tels abus se produisent à cause des personnes et non des systèmes ou des situations dans lesquels celles-ci agissent. En fin de compte, il incombe à la direction et aux responsables de l'OMS à tous les niveaux de défendre la mission, les valeurs et le but de l'Organisation.

### **PARTIE III. RECOMMANDATIONS**

36. Le Sous-Comité souscrit fermement à l'intention et à l'orientation générale du plan de lutte de l'administration de l'OMS et salue également l'ambition de l'OMS de parvenir à l'excellence en matière de PRSEAH. Tout en reconnaissant la nature globale du plan de lutte de l'administration de l'OMS,<sup>1</sup> le Sous-Comité recommande que l'Organisation hiérarchise les mesures et veille à ce que chacune d'entre elles soit chiffrée et financée de manière appropriée. L'OMS doit également préciser à qui incombe la mise en œuvre de chaque mesure – au Siège, aux bureaux régionaux ou aux bureaux de pays, à l'OMS dans son ensemble ou à certains de ses services, comme le Programme de gestion des situations d'urgence sanitaire.

37. Les recommandations énoncées ci-dessous font ressortir cinq domaines prioritaires dans lesquels l'OMS devrait immédiatement prendre des mesures pour renforcer une approche de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels centrée sur les victimes et les survivants, sachant que l'Organisation doit

---

<sup>1</sup> Suite donnée par l'administration de l'OMS : <https://www.who.int/fr/publications/m/item/who-management-response-plan>.

également rendre des comptes aux communautés pour lesquelles elle agit. Le Sous-Comité souligne l'interdépendance des domaines prioritaires suivants, qu'il considère comme les étapes fondamentales pour que l'Organisation parvienne à l'excellence à l'avenir.

**Domaine prioritaire N° 1. Préciser les responsabilités, les liens hiérarchiques et la délégation d'autorité entre les trois niveaux de l'Organisation et renforcer le cadre de responsabilisation pour les interventions d'urgence et les autres opérations sur le terrain, y compris pour la PRSEAH.**

1.1) Le Cadre d'action d'urgence de l'OMS devrait être révisé afin de préciser les responsabilités à tous les niveaux de l'Organisation, y compris au Siège, ainsi que la portée et l'étendue de la délégation d'autorité pour toutes les fonctions pertinentes.<sup>1</sup> En particulier, il devrait définir plus clairement et plus explicitement l'obligation pour les responsables de rendre des comptes en matière de PRSEAH au Siège, dans les bureaux régionaux, dans les bureaux de pays et au sein de l'équipe de gestion des incidents, ainsi que le rôle, les responsabilités et le niveau de responsabilisation de chacun, et ceux-ci devraient être intégrés dans le cadre juridique global de l'OMS.

1.2) En ce qui concerne les situations d'urgence et les opérations sur le terrain, le Représentant de l'OMS et le bureau de pays sont les mieux placés pour soutenir le recrutement local, quel que soit le type de contrat, accords de services spéciaux compris, compte tenu de leur connaissance de la situation locale et du contexte culturel. Les bureaux de pays de l'OMS et leurs chefs devraient aider à la conclusion de contrats locaux pour le recrutement de personnel au niveau national sous la responsabilité du gestionnaire d'incidents, en procédant aux vérifications des références, en appliquant des processus de vérification diligente et en assurant une bonne communication concernant le déploiement et le recrutement des ressources humaines entre les bureaux extérieurs, les équipes chargées des fonctions institutionnelles dans les bureaux régionaux et les équipes du Siège à Genève chargées des déploiements. Les chefs de bureau de pays de l'OMS devraient également aider à trouver des ONG locales à même de collaborer avec les communautés locales pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels et assurer une surveillance à cet égard. Les bureaux de pays devraient disposer de moyens appropriés, les chefs de bureau devraient être correctement formés et du personnel compétent devrait être mis en place, ainsi que les mécanismes de contrôle nécessaires pour prévenir toute faute professionnelle dans le cadre des recrutements locaux.

1.3) Les équipes des ressources humaines des bureaux de pays, des bureaux régionaux et/ou du Siège de l'OMS devraient également être personnellement responsables de la validation des qualifications des candidats et de la vérification des antécédents avant qu'un contrat d'embauche, ordinaire ou pour le renforcement temporaire des capacités, ne soit conclu.

1.4) Les équipes des ressources humaines à tous les niveaux devraient être en liaison étroite avec les bureaux d'enquête pour s'assurer que le nom de tout auteur identifié et reconnu figure dans la base de données de sélection « ClearCheck » de l'ONU<sup>2</sup> afin qu'il ne puisse plus être employé au sein de l'Organisation ou du système des Nations Unies. Avant toute offre d'emploi, il faut vérifier que le nom de la nouvelle recrue ne figure pas dans cette base de données.

---

<sup>1</sup> Les délégations d'autorité couvrent la représentation, la sécurité, la planification du travail, les ressources humaines, les finances et les achats.

<sup>2</sup> Base de données ClearCheck de l'ONU : <https://unsceb.org/screening-database-clearcheck>.

**Domaine prioritaire N° 2 : Réformer la structure de gestion de la PRSEAH au sein de l'Organisation et renforcer plus vite les capacités institutionnelles pour mettre en œuvre une approche de la PRSEAH centrée sur les victimes et les survivants.**

2.1) Au sein du Cabinet du Directeur général, il faudrait créer un poste permanent, qui serait occupé par un haut responsable possédant les compétences requises, chargé de superviser l'examen des politiques en matière de SEAH, la mise en œuvre de ces politiques et la gestion des cas de SEAH, qui relèverait directement du Directeur général et du Comité consultatif d'experts indépendants de la surveillance. Ce membre du personnel aurait pour mission d'appuyer et de surveiller l'exécution et la coordination des fonctions d'enquête à l'aide d'une plateforme commune et suivant des modes opératoires normalisés permettant d'améliorer la cohérence et la coordination entre le Bureau des services de contrôle interne, le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique, le Bureau de l'Ombudsman et services de médiation, le Département Gestion des ressources humaines et des talents et le Bureau du conseiller juridique.

2.2) Une nouvelle sous-unité permanente dotée de personnel ayant des compétences spécialisées en matière de PRSEAH devrait être créée au sein du Bureau des services de contrôle interne au Siège pour enquêter sur les allégations de SEAH. Les enquêtes devraient être menées de manière confidentielle et en tenant compte des capacités, des droits et des besoins des survivants et des communautés, ainsi que de l'âge, du genre, du sexe, du handicap, de l'origine ethnique/de la race, de la langue, du statut socioéconomique et d'autres caractéristiques. L'embauche de personnel supplémentaire au Bureau des services de contrôle interne contribuera à réduire le nombre de cas en souffrance et à accélérer les enquêtes en cours.

2.3) La disponibilité, la capacité et la pertinence des services actuels de soutien et de conseil pour le personnel et les victimes ou les survivants dans les communautés touchées par l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels devraient être examinées et renforcées au Siège, dans les bureaux régionaux et dans les bureaux de pays afin qu'un appui spécialisé soit disponible, y compris grâce à des conseillers chargés de fournir une assistance aux survivants. Il faudrait aussi établir des liens explicites avec les prestataires externes disponibles localement pour fournir des conseils et un soutien psychosocial.

2.4) Le Directeur général devrait nommer, dans chaque bureau régional, un point focal pour les enquêtes sur les cas de SEAH qui sera chargé d'examiner les fautes commises dans la Région et d'identifier les auteurs. Chacun de ces points focaux régionaux doit dépendre du Bureau des services de contrôle interne au Siège et du point focal chargé de la PRSEAH au Cabinet du Directeur général afin de renforcer la cohérence du système pour qu'il couvre l'ensemble de l'Organisation, sans séparation entre le Siège et les Régions. De même, le bureau de l'Ombudsman dans chaque Région devrait être indépendant et relever directement du Bureau de l'Ombudsman et services de médiation au Siège afin que les mesures prises par l'administration soient cohérentes.

2.5) Tous les programmes de l'OMS qui mènent de grandes opérations sur le terrain, comme le Programme de gestion des situations d'urgence sanitaire et le Programme de lutte contre la poliomyélite, devraient désigner un expert au Siège pour superviser la PRSEAH, en étroite collaboration avec le nouveau membre du personnel de haut niveau chargé de la PRSEAH au Cabinet du Directeur général. Le point focal devrait posséder des compétences techniques, des outils et des ressources et travailler en coordination avec le réseau solide et en expansion des points focaux des Nations Unies et de la PRSEAH à l'OMS, dans l'ensemble des pays et des Régions, en donnant la priorité aux opérations de terrain considérées comme à haut risque.

2.6) Pour éliminer les obstacles qu'un système hiérarchique oppose aux membres du personnel qui signalent des comportements à risque à leurs supérieurs hiérarchiques, le Directeur général devrait envisager la création d'un groupe de membres du personnel formés et dignes de confiance, répartis dans l'ensemble de l'Organisation, qui joueraient le rôle de « gardiens de la parole » et à qui les membres du personnel pourraient parler en toute confidentialité des comportements de leurs collègues ou de leurs supérieurs qui augmentent le risque de SEAH, et solliciter des informations et des conseils sur la manière de signaler les incidents et de demander réparation. Pour qu'un tel système soit efficace, les « gardiens de la parole » doivent connaître parfaitement le système de signalement et de réparation et savoir écouter et soutenir le personnel.

### **Domaine prioritaire N° 3 : Investir dans la PRSEAH en tant que fonction essentielle.**

3.1) Le Directeur général devrait allouer des fonds suffisants pour accroître les effectifs consacrés à la PRSEAH, comme recommandé ci-dessus.

3.2) Le Directeur général devrait allouer en priorité des ressources du budget programme 2022-2023 afin de renforcer les fonctions globales de responsabilisation et d'intégrité des activités de l'Organisation pour contribuer à la PRSEAH et à la prévention d'autres fautes à tous les niveaux de l'Organisation.

3.3) Pour que l'OMS reste un « prestataire de dernier recours » dans les situations dangereuses et de fragilité, comme l'a déclaré à maintes reprises le Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire, les États Membres doivent reconnaître qu'il est urgent d'augmenter la proportion du budget de l'OMS dont l'utilisation est souple et n'est pas limitée de sorte que, comme l'a déclaré une personne interrogée, « l'OMS puisse avoir une colonne vertébrale suffisamment forte pour soutenir ses membres ».

3.4) Bien que la création d'un Fonds OMS d'aide aux victimes soit la bienvenue, il serait important d'examiner comment ce fonds est lié au Fonds d'affectation spéciale en faveur des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles.<sup>1</sup>

### **Domaine prioritaire N° 4 : Élaborer et mettre en œuvre une stratégie de gestion des risques spécifique au contexte et axée sur les risques pour la PRSEAH lors des opérations sur le terrain.**

4.1) Les niveaux de risque de SEAH pour chaque opération sur le terrain devraient être évalués périodiquement par les équipes de gestion des incidents pour les urgences classées et par les chefs de bureau de pays de l'OMS pour les autres opérations sur le terrain. Les stratégies de prévention et de riposte mises en œuvre par les gestionnaires d'incidents et les chefs de bureau de pays de l'OMS devraient être adaptées au niveau de risque, en étroite consultation avec d'autres partenaires des Nations Unies sur le terrain, et avec des représentants des gouvernements locaux et nationaux.

4.2) Les chefs de bureau de pays de l'OMS doivent examiner et recenser les dynamiques communautaires et les ressources officielles et informelles locales afin d'identifier les organisations ou les dirigeants communautaires qui représentent les personnes les plus vulnérables face à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels, en particulier les femmes et les filles, et qui peuvent être des partenaires de confiance pour la PRSEAH. Ces partenariats peuvent être utiles pour surveiller les activités communautaires et pour repérer d'éventuels incidents liés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels lors des opérations sur le terrain.

---

<sup>1</sup> <https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/fr/content/trust-fund>.

4.3) Les gestionnaires d'incidents, pour les situations d'urgence classées, et les chefs de bureau de pays de l'OMS, pour les autres opérations sur le terrain, devraient veiller à ce que les opérations sur le terrain soient menées par des personnes expérimentées, y compris des femmes, sachant gérer les allégations et les plaintes pour SEAH, y compris contre les enfants. Les gestionnaires d'incidents doivent être appuyés par les bureaux de pays, les bureaux régionaux et le Siège de l'OMS afin que le processus des ressources humaines réponde aux besoins et aux priorités énoncés pour le profil du personnel, conformément au plan de ressources humaines d'urgence établi par le gestionnaire d'incidents/chef du bureau de pays.<sup>1</sup>

**Domaine prioritaire N° 5 : Promouvoir, défendre et institutionnaliser le changement de culture pour renforcer la PRSEAH, y compris favoriser la diversité de genre et raciale, améliorer la gestion des services du personnel et favoriser l'adhésion renouvelée aux valeurs de l'OMS.**

Le Sous-Comité, reconnaissant qu'un changement de culture institutionnelle exige une action simultanée dans un certain nombre de domaines pour plus d'équité, de diversité et de transparence, réitère les recommandations précédemment formulées dans le rapport spécial de l'IOAC au Directeur général<sup>2</sup> sur les points suivants :

- a) Instaurer une formation obligatoire sur la sensibilisation culturelle et la diversité.
- b) Accroître encore la diversité au sein du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire puis dans l'ensemble de l'Organisation, en particulier aux postes de haut niveau de la catégorie professionnelle.
- c) Favoriser la mobilité des membres du personnel de la catégorie professionnelle recrutés sur le plan international et améliorer les pratiques de recrutement pour plus de diversité.
- d) Simplifier et préciser les différents volets du système de plainte et les faire connaître largement pour que le personnel sache comment présenter une réclamation pour SEAH et ait davantage confiance.
- e) Émettre un signal fort de la direction montrant l'importance d'une surveillance indépendante et d'un système de notification pour les mécanismes de plainte aux trois niveaux de l'Organisation.
- f) Mieux faire connaître au personnel les Normes de conduite de la fonction publique internationale.

Le Sous-Comité note que, si certaines avancées ont été observées au sein du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire, bon nombre de ces recommandations exigent une réforme à l'échelle de l'Organisation pour être mises en œuvre de manière pertinente. De plus, le Sous-comité formule les recommandations suivantes :

5.1) Pour donner confiance dans le système, le point focal chargé de la PRSEAH au Cabinet du Directeur général devrait communiquer régulièrement (chaque mois) des informations transparentes à l'intention de tout le personnel (à l'échelle mondiale), en collaboration avec le

---

<sup>1</sup> Section XVII.2.3 du Manuel électronique de l'OMS - Délégation d'autorité.

<sup>2</sup> [https://www.who.int/about/who\\_reform/emergency-capacities/oversight-committee/ioac-special-report.pdf?ua=1](https://www.who.int/about/who_reform/emergency-capacities/oversight-committee/ioac-special-report.pdf?ua=1).

Bureau des services de contrôle interne, le Bureau de la conformité, de la gestion des risques et de l'éthique, le Département Gestion des ressources humaines et des talents et le Bureau du Conseiller juridique, concernant le nombre d'allégations de SEAH et de plaintes reçues et sur les mesures prises à ces trois niveaux de l'Organisation.

5.2) Les responsables à tous les niveaux doivent encourager les membres du personnel à signaler, de leur propre initiative, les incidents liés à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels. En outre, lorsque ces incidents sont bien gérés, il faut le faire savoir plus largement pour favoriser une culture de la transparence et de la responsabilité.

5.3) Comme l'a recommandé l'IOAC dans son rapport spécial de 2018,<sup>1</sup> un système de rétroaction à 360 degrés devrait être introduit uniformément pour les responsables et les supérieurs hiérarchiques afin d'accroître considérablement la transparence et la responsabilisation au sein de l'Organisation.

5.4) Les valeurs de l'ONU – notamment la dignité, le respect des droits et libertés individuels et la non-discrimination – devraient être prises en compte dans le système d'évaluation des services du personnel de l'OMS. À cet égard, il s'agit de reconnaître non seulement les résultats obtenus et la rapidité de la mise en œuvre, mais aussi les valeurs qui sont promues et respectées pour atteindre ces résultats. En fin de compte, la culture institutionnelle ne changera que si les membres du personnel sont récompensés pour avoir trouvé un compromis entre les résultats, la rapidité et la responsabilisation. L'IOAC continuera de surveiller la mise en œuvre de ses recommandations antérieures et de celles qui figurent dans le présent rapport.

5.5) Le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance devrait également surveiller et superviser l'application du plan de lutte et de mise en œuvre de l'administration en matière de PRSEAH dans le cadre de son audit et rendre compte régulièrement de ses conclusions aux États Membres.

## **PARTIE IV. OBSERVATIONS FINALES**

38. Le Sous-Comité rappelle que les recommandations qui figurent dans le rapport spécial établi par l'IOAC en 2018 traitent de bon nombre des questions soulevées dans le présent rapport et est déçu qu'elles n'aient pas encore été mises en œuvre. Nous avons été profondément troublés de lire les conclusions du rapport final de la Commission indépendante et nous exprimons notre compassion envers les victimes et les survivants de SEA en République démocratique du Congo. Nous les remercions du courage dont ils ont fait preuve en se manifestant afin que les auteurs rendent des comptes et que le système puisse être amélioré pour éviter que de tels abus ne se reproduisent. Le Sous-Comité réaffirme que la tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des abus sexuels doit faire partie intégrante de la culture et des opérations de l'Organisation.

39. Le Sous-Comité prend acte des efforts que déploie le Directeur général pour affiner les politiques, procédures et mécanismes internes afin d'éviter que des cas de ne se produisent à l'avenir. Il reconnaît que l'Organisation mondiale de la Santé est la seule institution impliquée dans la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola à avoir créé une commission indépendante et fait appel à une société externe pour enquêter sur les allégations, même si ce n'était pas la seule organisation impliquée dans les incidents en République démocratique du Congo. Le Sous-Comité note que ces incidents ne devraient

---

<sup>1</sup> IOAC, Special report to the Director-General of the World Health Organization, 2018.

être utilisés ni pour porter tort aux nombreux membres du personnel de l’OMS qui ont été au service des communautés avec engagement et dévouement ni pour minimiser les immenses progrès que l’Organisation a réalisés dans les interventions face aux urgences sanitaires, souvent dans des circonstances hostiles et précaires.

40. Il est désormais indispensable que l’OMS agisse, à ses trois niveaux, pour mettre en œuvre plus vite les recommandations qui figurent dans le rapport spécial de l’IOAC et dans le présent rapport. Ce n’est qu’en faisant preuve de cohésion que l’OMS peut atteindre son ambition de parvenir à l’excellence, non seulement dans le domaine de la PRSEAH mais aussi en tant que leader mondial de la santé.

41. Le Sous-Comité sera dissous dès la présentation du présent rapport final, qui marque le terme de son mandat allant de juillet 2021 à janvier 2022, mais l’IOAC est toujours déterminé à surveiller les éléments programmatiques du Programme OMS de gestion des situation d’urgence sanitaire, y compris la PRSEAH.

42. Nous espérons que l’OMS continuera de s’améliorer et d’évoluer en appliquant les enseignements tirés pour renforcer ses processus, procédures et politiques internes et remplir sa fonction ultime, qui est de défendre les efforts déployés à l’échelle mondiale pour donner à tous, partout, les mêmes chances d’être en bonne santé.

= = =