



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

Rapport du Directeur général

1. Le présent rapport donne des informations actualisées sur les mesures prises par le Secrétariat pour faire suite à la décision EB148(4) (2021), adoptée par le Conseil exécutif à sa cent quarante-huitième session et intitulée « Prévention de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel », ainsi que sur les mesures plus générales qui ont été prises pour renforcer les efforts déployés par l'Organisation pour résoudre ce problème durant la période allant de juin 2021 à février 2022. À sa cent cinquantième session, en janvier 2022, le Conseil exécutif a examiné une version antérieure de ce rapport.¹ Lors de cette session, le Conseil a adopté la décision EB150(23), dans laquelle il a décidé de suspendre de façon temporaire le paragraphe 112.1 de la Règle de gestion financière XII de sorte à pouvoir appuyer les enquêtes sur les cas d'exploitation sexuelle et d'abus sexuels et de comportements abusifs.

2. Deux événements importants ont influencé l'avancement des travaux de l'OMS dans ce domaine au cours de la période considérée : la mise en place par le Directeur général de capacités dédiées au sein du Secrétariat, chargées de coordonner les mesures de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ainsi que de la lutte contre de tels actes ; et la publication de la suite donnée par l'administration de l'OMS au rapport de la Commission indépendante chargée d'enquêter sur les allégations d'abus et d'exploitation sexuels pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola dans les provinces du Nord-Kivu et de l'Ituri, en République démocratique du Congo.²

3. Le 1^{er} juillet 2021, en nommant une directrice par intérim chargée de cette question, qui lui rend directement compte, le Directeur général a pris des dispositions pour renforcer les capacités afin de mettre en œuvre d'urgence les changements institutionnels nécessaires à la consolidation, dans l'ensemble de l'Organisation, de mesures efficaces de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ainsi que de lutte contre de tels actes. Il a également formé une équipe spéciale à l'échelle de l'Organisation, composée actuellement de 38 hauts fonctionnaires issus de toutes les fonctions de responsabilisation et d'appui, du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire, du Bureau de l'Ombudsman et du programme mondial d'éradication de la poliomyélite, parmi

¹ Documents EB150/33 et EB150/33 Add.1.

² OMS. Prévenir l'exploitation et les abus sexuels et y remédier. Suite donnée par l'administration de l'OMS au rapport de la Commission indépendante chargée d'enquêter sur les allégations d'abus et d'exploitation sexuels au cours de la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola dans les provinces du Nord-Kivu et de l'Ituri, en République démocratique du Congo, du 28 septembre 2021. Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2021 (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, consulté le 29 mars 2022).

lesquels figurent la Conseillère principale pour les questions de genre et des représentants de chacun des six Directeurs régionaux assumant différentes fonctions, y compris les chefs des bureaux de pays de l'OMS. Depuis août 2021, l'Équipe spéciale a élaboré et met en œuvre un plan de travail qui prévoit des actions de prévention et d'intervention conformes aux demandes formulées dans la décision EB148(4), ainsi que la promotion des meilleures pratiques issues du système des Nations Unies et des secteurs du développement et de l'action humanitaire.

4. Le rapport de la Commission indépendante chargée d'enquêter sur les allégations d'abus et d'exploitation sexuels pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola dans les provinces du Nord-Kivu et de l'Ituri, en République démocratique du Congo, publié le 28 septembre 2021,¹ a conclu que des actes d'exploitation et d'abus sexuels ont été commis dans le cadre de la riposte à cette flambée et que l'Organisation n'a pas pris les mesures adéquates pour les prévenir, notamment en procédant à une évaluation complète des risques, en mettant en place des mesures préventives, en favorisant la sensibilisation des populations locales et en signalant les incidents dès le début des opérations d'urgence. En outre, les mécanismes mis en place par l'Organisation pour identifier et traiter de manière appropriée les cas potentiels ou avérés d'exploitation et d'abus sexuels se sont révélés défectueux ou insuffisants. Dans son rapport, la Commission indépendante a formulé des recommandations dans huit domaines, dont certaines étaient spécifiques à ce pays et d'autres applicables à l'ensemble de l'OMS. Le Secrétariat a fait preuve de transparence dans sa communication du rapport avec toutes les parties prenantes clés : les États Membres, les membres du personnel, les médias, le public et les représentants des victimes présumées et des survivants. La publication du rapport a été accompagnée d'une consultation rapide et complète des États Membres, de tous les bureaux régionaux et des hauts responsables de l'Organisation, afin de faciliter l'élaboration du Plan de lutte de l'administration de l'OMS.² Ce document et son plan de mise en œuvre³ ont été publiés sur le site Web de l'OMS dans un souci constant de transparence et d'obligation de rendre des comptes et sont en cours de mise en œuvre. Une mise à jour du plan de mise en œuvre a été diffusée en mars 2022.³

UN CADRE DE TRAVAIL UNIFIÉ POUR LA PRÉVENTION DE L'EXPLOITATION, DES ABUS ET DU HARCÈLEMENT SEXUELS, AINSI QUE POUR LA LUTTE CONTRE DE TELS ACTES

5. Le Plan de lutte de l'administration de l'OMS présente un cadre unifié qui décrit les actions de l'OMS pour répondre à toutes les recommandations formulées dans le rapport de la Commission indépendante, appliquer la décision EB148(4), donner suite aux recommandations formulées dans 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

¹ Commission indépendante sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels en République démocratique du Congo pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola. Rapport final de la Commission indépendante sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels en République démocratique du Congo pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola. Genève, Organisation mondiale de la Santé, septembre 2021 (<https://www.who.int/fr/publications/m/item/final-report-of-the-independent-commission-on-the-review-of-sexual-abuse-and-exploitation-ebola-drc>, consulté le 29 mars 2022).

² Prévenir l'exploitation et les abus sexuels et y remédier. Plan de lutte de l'administration. Rapport de réunion. Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2021 (<https://www.who.int/fr/publications/m/item/who-management-response-plan>, consulté le 29 mars 2022).

³ Implementation Plan (IP) of the WHO Management Response to the Report of the Independent Commission to investigate allegations of sexual abuse and exploitation during the response to the 10th Ebola Virus Disease epidemic in the provinces of North Kivu and Ituri, the Democratic Republic of the Congo. Genève, Organisation mondiale de la Santé, version 2, mars 2022 (<https://www.who.int/publications/m/item/who-implementation-plan>, consulté le 29 mars 2022).

harcèlement sexuels et des mesures destinées à y remédier,¹ et promouvoir les meilleures pratiques émanant d'autres entités du système des Nations Unies et d'organisations non gouvernementales. Le Plan regroupe les travaux de l'Organisation en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels, ainsi que de lutte contre de tels actes, et ses efforts pour mettre en œuvre ses politiques et procédures de lutte contre les comportements abusifs.² Il s'inscrit dans le droit fil des nombreuses actions menées à l'échelle de l'Organisation dans le cadre de l'Initiative en faveur du respect sur le lieu de travail. Il s'agit d'un document évolutif, qui sera mis en œuvre en deux phases. Il répond aux recommandations de la Commission indépendante et jette les bases d'un travail efficace en attendant qu'une stratégie à plus long terme soit élaborée pour la période 2023-2025. Il contribuera à atteindre les objectifs de tolérance zéro vis-à-vis de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que de l'inaction dans la prévention et la lutte contre de tels actes.

6. À court terme (de mi-octobre 2021 à mars 2022), le Plan de lutte de l'administration de l'OMS a donné la priorité aux actions suivantes : terminer l'enquête sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels décrites dans le rapport de la Commission indépendante, avec l'aide du Bureau des services de contrôle interne des Nations Unies ; mener une enquête sur les allégations de négligence de la part du personnel de l'OMS ; veiller à ce qu'un soutien soit apporté aux survivants et aux victimes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels perpétrés par le personnel de l'OMS ; mener un audit de la gestion des cas dans le cadre des fonctions de responsabilisation de l'OMS ; et mobiliser l'ensemble du personnel de l'OMS pour la mise en œuvre du Plan.

7. Pour mettre ces actions à exécution, le Secrétariat est convenu avec le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance que celui-ci supervisera la mise en œuvre des recommandations du plan de mise en œuvre, qui intègre les recommandations de la Commission indépendante. L'OMS a engagé un prestataire indépendant qui sera chargé de réaliser un audit de la gestion par le Secrétariat des allégations d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et des plaintes y afférentes. L'audit portera sur toutes les allégations et plaintes, ainsi que sur un échantillon aléatoire d'allégations et/ou de plaintes pour des cas de harcèlement, reçues par le Département Conformité, gestion des risques et éthique ou le Bureau des services de contrôle interne du Secrétariat au cours de la période allant du 1^{er} août 2018 au 30 septembre 2021. L'audit sera aussi supervisé par le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance. En outre, l'OMS et le Bureau des services de contrôle interne des Nations Unies sont convenus que ce dernier compléterait les enquêtes menées par la Commission indépendante et son équipe d'enquêteurs externes afin d'identifier formellement d'autres auteurs présumés, conformément aux exigences de l'OMS en matière d'enquête et, sous la supervision du Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance, d'examiner si la direction de l'OMS a omis de lancer une procédure d'enquête lorsque cela était justifié.

8. L'OMS utilise la base de données de sélection « ClearCheck », une base de données centralisée qui permet le partage des informations entre les entités du système des Nations Unies concernant les personnes ayant des antécédents d'actes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, dans le but d'éviter qu'elles soient réembauchées au sein du système des Nations Unies. Les noms et les coordonnées des anciens employés de l'OMS à l'encontre desquels des allégations d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels ou de harcèlement sexuel ont été confirmées et, sous certaines conditions, des anciens employés qui font l'objet d'allégations d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels ou de harcèlement sexuel en cours d'investigation, sont saisis dans la base de données par l'OMS, y compris, le cas échéant, les noms des auteurs présumés identifiés dans le rapport de la Commission indépendante. À la fin du mois de

¹ Document EB150/34.

² OMS. Policy: Preventing and addressing abusive conduct: policy and procedures concerning harassment, sexual harassment, discrimination, and abuse of authority. Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2021 (<https://www.who.int/publications/m/item/preventing-and-addressing-abusive-conduct>, consulté le 29 mars 2022).

février 2022, les noms de 14 auteurs présumés provenant du rapport avaient été entrés dans la base de données. L'utilisation de la base de données pour vérifier les antécédents des personnes dont l'emploi, l'engagement contractuel ou le déploiement par l'Organisation est envisagé est en train d'être étendue à l'ensemble de l'Organisation. Par exemple, elle a servi pour sélectionner le personnel employé pendant la riposte à la treizième flambée de maladie à virus Ebola dans la zone de santé de Beni, dans la province du Nord-Kivu, en République démocratique du Congo, et pour vérifier les antécédents de tous les experts de la lutte antipoliomyélitique dans la base de données comprenant 2400 membres du personnel. En outre, en décembre 2021, les antécédents de l'ensemble des membres du personnel de l'OMS ont fait l'objet d'une vérification dans la base de données « ClearCheck ».

9. En ce qui concerne le soutien aux victimes et aux survivants, en novembre 2021, l'OMS et l'UNICEF ont codirigé une mission du Comité permanent interorganisations à Goma et à Kinshasa en République démocratique du Congo, avec des représentants du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et du Bureau de la Défenseuse des droits des victimes. Les membres de la mission ont rencontré diverses parties prenantes, notamment l'équipe de pays pour l'action humanitaire, les agences partenaires, les responsables gouvernementaux, les organisations non gouvernementales et communautaires, les victimes et les survivants, ainsi que les organisations donatrices. La mission avait pour objectifs de mettre en œuvre les actions pertinentes du Plan de lutte de l'administration de l'OMS, d'évaluer les progrès accomplis depuis la mission précédente du Comité permanent interorganisations, un an auparavant, et de formuler des recommandations pour intensifier les activités de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que de lutte contre de tels actes, dans le pays.

10. La mission a également favorisé le soutien aux victimes d'actes d'exploitation et d'abus sexuels pendant la riposte à la dixième flambée de maladie à virus Ebola en République démocratique du Congo et la finalisation d'un mémorandum d'accord entre l'OMS et le FNUAP pour garantir que toutes les victimes et tous les survivants reçoivent le soutien dont ils ont besoin. L'OMS a apporté le financement nécessaire pour soutenir 92 victimes et survivants d'actes perpétrés par des personnes identifiées par la Commission indépendante, ainsi que les enfants qui en sont issus. Le Secrétariat a recensé les services auxquels les victimes ont déjà eu accès, en utilisant les données fournies par le FNUAP et le Bureau de la Défenseuse des droits des victimes. Le mémorandum d'accord couvre les activités, financées par l'OMS et mises en œuvre sous la supervision du FNUAP, visant à évaluer les besoins médicaux, psychologiques, juridiques, socioéconomiques et de réintégration actuels des victimes et des survivants et à examiner les besoins des enfants nés d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels. L'OMS collabore avec une organisation non gouvernementale d'aide juridique reconnue et dirigée par des femmes dans le pays afin de s'assurer que les victimes qui souhaitent engager une action en justice bénéficient d'un soutien pour le faire. Dans un premier temps, cette organisation non gouvernementale sera engagée pour apporter une aide juridique complète jusqu'à 25 victimes et survivants d'actes d'exploitation et d'abus sexuels en 2022. Le Secrétariat apportera en outre son appui à des services intégrés et globaux destinés aux victimes par le biais d'organisations non gouvernementales, notamment HEAL Africa. L'équipe de pays des Nations Unies pour l'action humanitaire élabore actuellement un cadre standard pour les services d'aide aux victimes et le Secrétariat s'alignera sur ce cadre dès qu'il sera validé par le Bureau de la Défenseuse des droits des victimes. Les membres de la mission ont également rencontré : le Gouverneur de la Province du Nord-Kivu à Goma ; le Ministre de la santé publique, hygiène et prévention à Kinshasa pour discuter de l'action du Gouvernement en matière de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, ainsi que la Commission nationale qui vient d'être créée pour traiter de cette question ; le Vice-Ministre de la santé publique, hygiène et prévention pour discuter du renforcement des services d'orientation en matière de violence fondée sur le genre auxquels toute victime a accès ; et la Ministre du genre, famille et enfant afin de renforcer la protection et l'aide juridique pour les victimes d'actes de violence fondée sur le genre et d'exploitation et d'abus sexuels.

11. À moyen terme (de novembre 2021 à décembre 2022), le Plan de lutte de l'administration de l'OMS vise à définir, internaliser et rendre opérationnelle une approche centrée sur les victimes et les survivants afin de prévenir l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel, et de lutter contre de tels actes, dans l'ensemble de l'Organisation ; à élaborer et faire appliquer un cadre de responsabilisation pour l'ensemble du personnel, qui s'accompagne d'une formation et d'un renforcement des capacités et qui définit des responsabilités accrues pour les supérieurs hiérarchiques, les cadres et la direction ; et à réformer la culture, les structures, les politiques, les procédures et les pratiques de l'OMS afin de favoriser un travail efficace dans ce domaine. Le Plan de lutte de l'administration permettra de mettre en place, à l'échelle de l'Organisation, une stratégie triennale de lutte contre l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel pour la période 2023-2025, résultat majeur à long terme.

12. À la fin de mars 2022, 86 % des activités prévues dans le Plan de lutte de l'administration avaient été menées à bien ou étaient en cours de réalisation. En outre, l'ensemble des contributions apportées au titre des points de l'ordre du jour pertinents de la cent cinquantième session du Conseil exécutif, ainsi que les recommandations issues du 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, avaient été intégrées au plan de lutte de l'administration, dans le souci d'établir durablement un cadre unifié unique pour la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et la lutte contre de tels actes dans l'ensemble de l'OMS.

CAPACITÉS INSTITUTIONNELLES POUR PRÉVENIR ET DÉTECTER LES CAS D'EXPLOITATION SEXUELLE, D'ABUS SEXUELS ET DE HARCÈLEMENT SEXUEL, ET POUR LUTTER CONTRE DE TELS ACTES

13. Un leadership fort est indispensable si l'on veut parvenir à une tolérance zéro en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Le Directeur général et les six Directeurs régionaux conduisent les activités de l'Organisation en la matière. Un nouveau site Web public de l'OMS sur le sujet a été mis en ligne en juillet 2021. Il permet d'accéder facilement aux documents clés, notamment le rapport de la Commission indépendante, le Plan de lutte de l'administration de l'OMS, le plan de mise en œuvre et un bulletin mensuel sur les progrès réalisés, ce qui renforce la transparence et la responsabilisation.¹

14. Un examen complet des politiques et procédures pertinentes de l'OMS a été entrepris afin d'identifier les lacunes et les incohérences concernant le cadre réglementaire de l'OMS ainsi que les meilleures pratiques existantes dans ce domaine et afin de répondre aux préoccupations spécifiques soulevées dans les conclusions de la Commission indépendante. Dans l'intervalle, la nouvelle directive de l'OMS sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels est entrée en vigueur le 3 décembre 2021 afin de préciser et de reprendre les principaux éléments de la circulaire 2003/13 du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, avec ses définitions des actes d'exploitation ou d'abus sexuels,² ainsi que les principes de base³ et les normes minimales,⁴ et la clause à ce sujet récemment

¹ OMS. Preventing and responding to sexual exploitation, abuse and harassment. Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2021 (<https://www.who.int/initiatives/preventing-and-responding-to-sexual-exploitation-abuse-and-harassment>, consulté le 29 mars 2022).

² Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Circulaire du Secrétaire général : Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels. Document ST/SGB/2003/13. New York, Organisation des Nations Unies, 2003 (<https://undocs.org/fr/ST/SGB/2003/13>, consulté le 29 mars 2022).

³ Comité permanent interorganisations. IASC six core principles relating to sexual exploitation and abuse, 2019. New York, Organisation des Nations Unies, 2019 (<https://interagencystandingcommittee.org/inter-agency-standing-committee/iasc-six-core-principles-relating-sexual-exploitation-and-abuse>, consulté le 29 mars 2022).

⁴ Comité permanent interorganisations. Minimum operating standards (MOS-PSEA). New York, Organisation des Nations Unies, 2016 (<https://interagencystandingcommittee.org/iasc-task-team-accountability-affected-populations-and-protection-sexual-exploitation-and-abuse/minimum-operating-standards-mos-psea>, consulté le 29 mars 2022).

adoptée par l’OMS et 15 États Membres donateurs. La directive est également conforme au Protocole des Nations Unies sur la prise en charge des victimes d’exploitation et d’atteintes sexuelles¹ et au Protocole de l’Organisation des Nations Unies sur les allégations d’exploitation et d’atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels.²

15. Comme le prévoit le Plan de lutte de l’administration de l’OMS, le Secrétariat progresse vers la création d’un cadre complet, à jour et facile à utiliser, qui regroupera toutes les politiques révisées pertinentes, accompagnées de procédures et de conseils de mise en œuvre. Une note d’information relative à la directive sur la protection contre l’exploitation et les abus sexuels a été diffusée en décembre 2021.³ En 2022, les travaux sont axés sur la révision et la mise à jour du Code d’éthique et de déontologie de l’OMS.

16. La politique OMS de prévention et de lutte contre les comportements abusifs,⁴ qui couvre le harcèlement sexuel en plus d’autres formes de harcèlement, de discrimination et d’abus d’autorité, est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2021. Cette politique, qui révisé et actualise la précédente politique de l’Organisation en matière de harcèlement, renforce la cohérence du processus de traitement des plaintes, tout en tenant compte de la nécessité d’accorder une attention particulière aux plaintes pour harcèlement sexuel et aux allégations. Le plan de mise en œuvre qui l’accompagne prévoit la diffusion de nouveaux matériels et ressources de communication à l’intention du personnel ; la création d’outils d’orientation pour les cadres et les supérieurs hiérarchiques ; l’élaboration et la mise en œuvre de nouvelles sessions de formation adaptées aux besoins des différents publics ; ainsi que la mise à jour des instruments et processus liés aux ressources humaines. Une attention particulière est accordée à la mise en place de la formation et des autres formes d’appui nécessaires à tous les niveaux de l’Organisation. En outre, un système a été instauré pour veiller à ce que les mesures de prévention prévues par la politique soient appliquées dans tous les bureaux. De surcroît, le Département Prévention et lutte contre l’inconduite sexuelle récemment créé coordonne les démarches entreprises pour renforcer les capacités institutionnelles afin de prévenir et de combattre efficacement le harcèlement sexuel.

17. On est actuellement en train de renforcer les capacités essentielles du Secrétariat à recueillir et à examiner les plaintes pour exploitation sexuelle, abus sexuels et harcèlement sexuel et les allégations. Un chef des enquêtes par intérim, nommé en novembre 2021, est chargé de se concentrer sur les comportements répréhensibles à caractère sexuel et de renforcer l’expertise spécialisée nécessaire pour traiter ces dossiers de manière efficace et efficiente au sein de l’OMS. En outre, le service de signalement des problèmes d’intégrité a été déplacé au sein de l’unité chargée des enquêtes et est en cours de simplification. Des mécanismes de signalement sûrs et accessibles, qui ne font pas craindre de représailles, sont essentiels tant pour le personnel de l’OMS que pour les populations auxquelles s’adresse l’Organisation. Ils seront indispensables pour instaurer la confiance et lutter contre le sentiment d’impunité des auteurs d’exploitation, d’abus et de harcèlement sexuels. À ce titre, en s’appuyant sur les informations

¹ Protocole des Nations Unies sur la prise en charge des victimes d’exploitation et d’atteintes sexuelles. New York, Organisation des Nations Unies, 2019 (<https://psea.interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/2021-11/UN%20Protocol%20on%20the%20Provision%20of%20Assistance%20to%20Victims%20of%20Sexual%20Exploitation%20and%20Abuse%20%28FR%29.pdf>, consulté le 29 mars 2022).

² Protocole de l’Organisation des Nations Unies sur les allégations d’exploitation et d’atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels. New York, Organisation des Nations Unies (https://www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/sites/www.un.org.preventing-sexual-exploitation-and-abuse/files/protocol_sea_allegations_implementing_partners_fr.pdf, consulté le 29 mars 2022).

³ OMS. Informations relatives à la directive sur la protection contre l’exploitation et les abus sexuels. Note d’information 23/2021, 6 décembre 2021 (https://cdn.who.int/media/docs/default-source/ethics/informations-relatives-%C3%A0-la-directive-sur-la-protection-contre-l-exploitation-et-les-abus-sexuels.pdf?sfvrsn=8926f2fa_19&download=true, consulté le 29 mars 2022).

⁴ OMS. Preventing and addressing abusive conduct: Policy and procedures concerning harassment, sexual harassment, discrimination and abuse of authority. Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2021 (<https://www.who.int/publications/m/item/preventing-and-addressing-abusive-conduct>, consulté le 31 mars 2022).

issues d'un audit externe indépendant, le Secrétariat examine comme un tout les mécanismes de notification internes et l'ensemble du processus, qui va du soupçon aux mesures administratives, en passant par l'alerte, la plainte et l'enquête. Le Secrétariat communiquera aux États Membres des chiffres globaux sur une base trimestrielle.

18. La décision EB150(23), comportant la disposition prévoyant la suspension temporaire du paragraphe 112.1 de la Règle de gestion financière XII, confère au Chef des enquêtes la responsabilité de toutes les enquêtes sur les cas d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel et les autres cas de comportements abusifs couverts par la politique de prévention et de lutte contre les comportements abusifs de l'OMS. En sa qualité de chef des enquêtes, il a les mêmes rattachements hiérarchiques, bénéficie du même type d'accès, suit les mêmes voies pour rendre compte des résultats des activités entreprises, y compris au Conseil exécutif, et bénéficie des mêmes pouvoirs que ceux actuellement accordés dans ce domaine au Directeur des services de contrôle interne. Cela a permis d'améliorer l'efficacité et l'efficience dans la gestion des enquêtes sur l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel. L'arriéré des cas d'allégations d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel a été traité, tous les cas étant soit attribués soit clôturés. De plus, tous les cas de harcèlement en suspens sont attribués. Des efforts seront déployés pour enquêter sur tous les nouveaux cas d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel dans un délai de 120 jours. Une nouvelle équipe de 15 experts spécialisés dans la conduite d'enquêtes sur les comportements répréhensibles à caractère sexuel, répartis dans le monde entier, a été mise sur pied (70 % de l'équipe est composée de femmes). La prise en charge des cas et les enquêtes suivent une approche centrée sur les victimes et les survivants. Le Fonds OMS d'aide aux survivants a été utilisé dans les pays pour fournir un soutien médical et psychosocial immédiat et urgent aux victimes présumées, ainsi que pour assurer la logistique, notamment le transport des victimes vers des lieux où les services sont accessibles.

19. Bien que des progrès soient réalisés et que le nombre croissant de plaintes laisse penser qu'une plus grande confiance dans le système s'est instaurée, la capacité institutionnelle d'enquêter sur l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel reste fragile. Il convient de prendre plusieurs mesures pour que les capacités soient stables et durables. Conformément à la recommandation 2.2) figurant dans le document EB150/34 (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), une unité dédiée et indépendante au sein du Bureau des services de contrôle interne au Siège a été créée pour enquêter sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel. Les enquêtes sont 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.

20. Le Secrétariat a mené à bien un examen des outils et des orientations établis individuellement ou conjointement par les institutions des Nations Unies sur l'évaluation des risques liés à l'exploitation et aux abus sexuels. Tout en collaborant aux évaluations conjointes des risques avec l'équipe de pays des Nations Unies et l'équipe de pays pour l'action humanitaire le cas échéant, l'OMS a accordé la priorité à la nécessité de mettre au point un outil d'évaluation des risques relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels et au harcèlement sexuel spécifique à l'Organisation. Un tel outil permettrait de surveiller et de gérer les risques d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel dans tous les pays où l'OMS intervient. Il appuierait également la responsabilisation et la conformité aux politiques, procédures et pratiques pertinentes. L'outil sera utilisé pour mener dans chaque pays une évaluation annuelle du risque existant compte tenu des facteurs propres au pays : risques d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel dans les bureaux de pays et dans toutes les opérations et activités programmatiques qui sont orientées vers les communautés. Il comprendra une liste de contrôle du respect des obligations que chaque chef de bureau de pays de l'OMS devra remplir afin de réduire les risques d'exploitation et d'abus sexuels et de

harcèlement sexuel. Le Secrétariat testera l'outil dans plusieurs pays prioritaires en 2022 avant de l'intégrer au dispositif de gestion des risques de l'Organisation dans son ensemble. En outre, les informations à donner sur les mesures de lutte pertinentes seront pleinement intégrées au questionnaire accompagnant la liste d'autoévaluation pour le contrôle interne annuel.

21. La demande d'un budget de base initial de 50 millions de dollars des États Unis (USD) alloué aux activités visant à prévenir et à combattre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels pour l'exercice biennal 2022-2023 a été incluse dans le projet de révision du budget programme 2022-2023. Des ressources supplémentaires devront être mobilisées pour les activités de prévention, de détection et de riposte dans le cadre des opérations sur le terrain et des programmes destinés aux populations. À la fin du mois de février 2022, l'OMS disposait d'un réseau de plus de 60 agents de liaison nationaux sur cette question dans 30 pays, qui bénéficient d'un appui pour le renforcement des capacités et d'activités de formation. Des orientations ont été élaborées et diffusées à tous les chefs des bureaux de pays de l'OMS afin qu'un agent de liaison pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel soit désigné dans chaque bureau de pays. On procédera à l'allocation de la partie programme des fonds destinés à la mise en œuvre du Plan de lutte de l'administration, d'un montant d'environ 30 millions USD, en ayant le souci de l'impact dans les pays, 46 % des fonds étant alloués aux bureaux de pays, 18 % aux bureaux régionaux, 13 % au Siège et 23 % aux activités de l'ensemble de l'Organisation, à tous les niveaux, y compris un fonds d'aide aux victimes. Environ 10 millions USD seront alloués à l'instauration de solides capacités institutionnelles pour les services d'enquête sur l'exploitation et les abus sexuels, le harcèlement sexuel et d'autres formes de comportement abusif, le reste étant utilisé pour réformer, rationaliser et renforcer les fonctions connexes de responsabilisation dans l'ensemble de l'Organisation. Des orientations ont été rédigées décrivant 10 activités de base pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel et y remédier au niveau des pays et l'équipe mondiale apporte son soutien aux bureaux régionaux pour inclure ces activités et les budgets connexes dans les programmes et initiatives relatifs à la santé publique et aux urgences sanitaires.

LUTTER CONTRE L'EXPLOITATION SEXUELLE, LES ABUS SEXUELS ET LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LES MILIEUX À HAUT RISQUE

22. L'exploitation et les abus sexuels peuvent se produire dans n'importe quel contexte, mais le risque est considérablement accru lors des urgences sanitaires et dans tout programme qui met le personnel de l'OMS en contact direct avec les communautés qui ont besoin d'aide. L'OMS a pour principale stratégie d'accorder la priorité aux interventions visant à prévenir l'exploitation sexuelle, ainsi que les abus et le harcèlement sexuels, tout en intensifiant les activités de détection et de lutte dans l'ensemble du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire et au niveau des opérations. Les capacités de prévention et de réaction de l'OMS, notamment dans les milieux à haut risque, y compris le programme de lutte contre la poliomyélite, sont renforcées de plusieurs façons. En raison du risque accru d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que de harcèlement sexuel, et de ses caractéristiques spécifiques, des mesures ont été prises pour intégrer pleinement des interventions de prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel et de lutte contre de tels actes dans le Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire et dans les opérations d'urgence. À cette fin, une cellule chargée de prévenir l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel et de lutter contre de tels actes a été créée au sein du Programme et a pour mission de superviser l'intégration des politiques et des recommandations dans les opérations d'urgence. La cellule interagit et travaille en étroite collaboration avec les programmes et unités concernés au Siège et dans les Régions, afin d'appuyer les efforts déployés par les pays pour mettre en œuvre les politiques de prévention et de lutte contre l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel dans les situations et opérations d'urgence, tout en collaborant avec d'autres organisations et parties prenantes concernées.

23. Dans le cadre de l'intégration de la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, ainsi que du harcèlement sexuel dans les opérations d'urgence de l'OMS, une série d'interventions sont actuellement affinées et intégrées dans les opérations de riposte aux situations d'urgence classées. Elles visent notamment à :

- intégrer un expert technique chargé de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et de la lutte contre de tels actes au sein de l'équipe d'intervention chargée de la gestion de l'événement en question ;
- veiller à ce qu'un plan d'action, s'appuyant sur une évaluation des risques et des capacités, soit intégré dans le Cadre d'action d'urgence, la stratégie de riposte et le budget, ainsi que le plan de sensibilisation et de mobilisation des ressources ;
- mettre en œuvre des mesures de sauvegarde lors du recrutement et de l'étape préalable au déploiement, telles que la sélection via la base de données Clear-Check, la signature d'un code de conduite, l'introduction systématique d'une clause de prévention de l'exploitation et des abus sexuels et du harcèlement sexuel dans tous les contrats, et l'obligation pour tous les membres du personnel de suivre une formation sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et la lutte contre de tels actes, y compris dans le cadre des séances d'information lors de l'entrée en fonction et de recyclage ;
- collaborer avec d'autres partenaires pour rationaliser les voies de signalement et d'orientation, renforcer les capacités de prestation de services aux survivants et aux victimes d'exploitation et d'abus sexuels, accroître la prise de conscience et l'engagement de la communauté à l'égard des droits et des services en tant qu'éléments du plan de mesures du réseau de prévention de l'exploitation et des abus sexuels, lorsque des partenaires de ce réseau sont présents.

24. Bon nombre de ces mesures ont été mises en œuvre au cours de la riposte à la treizième épidémie de maladie à virus Ebola et le sont actuellement dans le cadre des ripostes à la crise au nord-est de l'Éthiopie, à l'épidémie de fièvre de Lassa au Nigéria et aux inondations au Malawi ; elles seront désormais systématiquement appliquées dans le cadre du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire. Toutes les demandes de financement pour des opérations préliminaires aux interventions d'urgence bénéficiant du Fonds de réserve OMS pour les situations d'urgence doivent inclure une ligne budgétaire consacrée à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et à la lutte contre de tels actes, les activités pour la mise en œuvre au cours de la période d'intervention initiale étant clairement définies. Jusqu'à présent, au moins 10 demandes de financement auprès du Fonds de réserve pour les situations d'urgence en 2022 ont satisfait à cette exigence. Parmi les exemples notables, on peut citer : les ripostes de l'OMS aux flambées épidémiques au Cameroun, au Nigéria et en Afghanistan ; aux inondations au Soudan du Sud et à Madagascar ; au conflit en Ukraine ; aux troubles civils au Soudan ; à la pandémie de COVID-19 en Guinée et en Sierra Leone ; et aux inondations et à la poliomyélite au Malawi. En République démocratique du Congo, l'OMS a contribué à l'examen opérationnel conjoint des mesures de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et de lutte contre de tels actes, après l'endiguement de la treizième flambée de maladie à virus Ebola. Cette approche, qui met davantage l'accent sur l'intégration de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et de la lutte contre de tels actes dans toutes les opérations d'urgence, doit bénéficier d'un financement adéquat et de capacités suffisantes en ressources humaines, si l'on veut qu'elle soit durable.

25. L'examen de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que de la lutte contre de tels actes, pendant la riposte à la treizième flambée de maladie à virus Ebola dans la zone de santé de Beni, en République démocratique du Congo, a montré que plusieurs mesures de sauvegarde avaient été prises par la communauté de l'action humanitaire, notamment par le coordonnateur du Comité

permanent interorganisations chargé de ce domaine de travail à l'échelon infrarégional, dont le poste est financé par l'OMS. Au nombre de ces mesures figuraient la sélection par l'OMS de l'ensemble du personnel déployé pour les activités de riposte par le biais de la base de données ClearCheck, la formation des intervenants, y compris aux niveaux gouvernemental et national, la désignation d'un agent de liaison gouvernemental chargé de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et de la lutte contre de tels actes, de la sensibilisation des populations aux normes de comportement à attendre des intervenants et de la mise en place au niveau communautaire de mécanismes de plainte reliés à la ligne d'assistance nationale.

26. Les mesures et interventions décrites dans le cadre de l'intégration de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et de la lutte contre de tels actes dans les programmes d'urgence de l'OMS seront utiles pour élaborer un plan d'action pour les contextes d'urgence, aligné sur les efforts et le cadre politique mondiaux, et parachever le Cadre d'action d'urgence de l'OMS.

27. Le Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire, le programme d'éradication de la poliomyélite et le Département Prévention et lutte contre l'inconduite sexuelle mettent en place des capacités à plein temps pour la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et la lutte contre de tels actes, en utilisant une approche fondée sur les risques. De nouveaux postes ont été créés dans 12 pays prioritaires, recensés principalement par le Comité permanent interorganisations et le programme d'éradication de la poliomyélite. En outre, un poste de coordonnateur principal, qui travaillera en étroite collaboration avec l'équipe mondiale, est actuellement créé dans chacun des six bureaux des Directeurs régionaux. Chaque Directeur régional dispose d'une équipe de membres de l'encadrement qui travaillent sur le sujet en étroite collaboration avec l'équipe mondiale. Le Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire tient des réunions mensuelles avec les chefs des bureaux de pays de l'OMS dans les pays en situation de fragilité ou touchés par des conflits afin de donner des orientations et d'apporter un soutien, de résoudre les problèmes et de renforcer l'engagement du personnel de direction et d'encadrement dans ce domaine.

28. Un parcours d'apprentissage sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et la lutte contre de tels actes destiné à tous les membres du personnel et aux agents de liaison du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire a été introduit en janvier 2022. Les efforts se poursuivent pour tenir systématiquement compte de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et de la lutte contre de tels actes dans toutes les plateformes de coordination des groupes sectoriels pour la santé et les y intégrer encore davantage ; assurer un meilleur équilibre entre les sexes dans les opérations du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire ; et atténuer les risques d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel. Afin de renforcer les capacités en ressources humaines dans le domaine de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et de la lutte contre de tels actes, et de répondre aux besoins de ses multiples interventions d'urgence, l'OMS renforce sa collaboration et ses partenariats avec les mécanismes mis en place par ses partenaires pour appuyer le déploiement d'experts dans le cadre des opérations d'urgence à haut risque.

PARTICIPATION, SENSIBILISATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DU PERSONNEL

29. En octobre 2021, l'OMS a mis en place la nouvelle formation obligatoire des Nations Unies sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et la lutte contre de tels actes. Tous les membres du personnel doivent suivre cette formation dans un délai de trois mois, et toute nouvelle personne engagée pour travailler dans une situation d'urgence doit l'avoir suivie avant de pouvoir travailler ou être déployée sur le terrain. En février 2022, environ 15 400 personnes – membres du personnel ayant ou non la qualité de fonctionnaire – avaient reçu une notification les enjoignant de suivre

la formation, le taux de réalisation au niveau mondial étant de 90 %. Une formation provisoire spécifique à l'OMS est disponible et est utilisée pour informer et former les membres du personnel dans l'ensemble de l'Organisation. Cette formation spécifique a fait l'objet d'essais auprès de 100 membres du personnel dans le monde entier, et devrait être lancée à l'échelle mondiale et devenir obligatoire pour tout le personnel au cours du second semestre de 2022. Un module sur le sujet a été introduit pour la première fois dans les séances d'information pour l'entrée en fonction des membres du personnel nouvellement recrutés en 2021 et continuera à faire l'objet d'une séance à part entière en 2022. Des ressources sont en cours d'élaboration qui seront introduites dans la formation préalable au déploiement des intervenants dans les situations d'urgence sanitaire, dans la formation à la préparation des pays, dans celle des coordonnateurs des groupes sectoriels pour la santé, des travailleurs de première ligne chargés de la lutte contre la poliomyélite, des équipes médicales d'urgence, du Réseau mondial d'alerte et d'action en cas d'épidémie et d'autres réseaux et partenaires associés à l'OMS, y compris du Réseau des centres d'opérations d'urgence de santé publique de l'OMS ; elles appliqueront les enseignements tirés et les meilleures pratiques préconisés par le système des Nations Unies et le Comité permanent interorganisations. En mars 2022, l'OMS a demandé à son personnel de suivre une nouvelle formation obligatoire de l'Organisation des Nations Unies intitulée : « Ensemble pour le respect : Prévention du harcèlement sexuel et des autres formes de conduite prohibée ».

30. La mobilisation du personnel en faveur de la prévention et de la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels s'intensifiera tout au long de l'année 2022. Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une campagne de mobilisation baptisée #NoExcuse qui permettra de faire en sorte que toute personne travaillant pour et avec l'OMS connaisse les objectifs de tolérance zéro en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, sache qu'il lui incombe de signaler tout soupçon et agisse en conséquence, et soit consciente des responsabilités accrues des supérieurs hiérarchiques et des cadres. La campagne #NoExcuse renforce la sensibilisation des cadres à leur responsabilité de créer et de préserver un environnement qui prévient l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et qui favorise une action et une riposte rapides aux incidents, y compris le signalement aux services d'enquête de l'OMS. Les avis de vacance de poste et les contrats de marché de l'OMS indiquent désormais la position et les conditions de l'OMS en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et de lutte contre de tels actes. La campagne #NoExcuse a été suivie par l'ensemble du personnel de l'Organisation pendant la Semaine des objectifs de l'OMS (28 février-4 mars), au cours de laquelle le personnel et les supérieurs hiérarchiques ont discuté des buts et des objectifs de performance pour l'année, y compris ceux liés à la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et à la lutte contre de tels actes. La semaine a été lancée par une lettre écrite par le Directeur général et les six Directeurs régionaux et adressée à chaque membre du personnel de l'OMS dans laquelle ils décrivaient leurs attentes concernant la politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels ainsi que de l'inaction à leur encontre. Pour le système électronique de gestion et de développement de la performance (ePMDS) de 2022, tous les supérieurs hiérarchiques de l'OMS étaient tenus de tenir au moins une réunion d'équipe pour discuter de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuel et de la lutte contre de tels actes avec leurs équipes, et pour sélectionner un objectif d'équipe à atteindre dans ce domaine. Les membres du personnel se verront proposer une série d'activités d'apprentissage, de renforcement des capacités et d'engagement tout au long de l'année 2022, et tous les membres du personnel doivent réaffirmer leur engagement envers les politiques pertinentes avant de pouvoir soumettre leurs formulaires ePMDS. À la fin de l'année, les supérieurs hiérarchiques seront tenus d'attester que toutes les personnes qu'ils encadrent ont suivi toutes les formations obligatoires, qui comprennent actuellement la formation obligatoire des Nations Unies sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels, la formation des Nations Unies sur la lutte contre le harcèlement sexuel, ainsi que la formation propre à l'OMS sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et la lutte contre de tels actes.

31. À la suite de l'introduction de la politique OMS de lutte contre les comportements inappropriés le 1^{er} mars 2021, le Secrétariat a mis en œuvre une campagne de communication visant à sensibiliser le personnel aux comportements abusifs, au soutien disponible au sein de l'Organisation, ainsi qu'aux mécanismes permettant de faire des signalements et de demander aux auteurs des faits de répondre de leurs actes. Parmi les initiatives visant à promouvoir la participation, citons des séances d'information à l'échelle de l'Organisation, la diffusion de documents de communication et d'orientation, ainsi que la formation continue à tous les niveaux de l'Organisation. On a particulièrement insisté sur le rôle des cadres et des supérieurs, mais aussi sur la capacité de tous les membres du personnel à intervenir immédiatement ou à signaler les cas de comportement inapproprié. Depuis l'adoption de la politique, on estime à 4000 le nombre des membres du personnel qui ont participé aux séances d'information et aux formations.

32. Entre juillet 2021 et février 2022, l'équipe mondiale chargée de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que de la lutte contre de tels actes, a organisé des séances d'information et de formation à l'intention de plus de 8500 membres du personnel, à tous les niveaux de l'Organisation, y compris les chefs des bureaux de pays et leurs collaborateurs, les gestionnaires d'incidents dans les Régions OMS de l'Afrique, de l'Europe, de la Méditerranée orientale et du Pacifique occidental, les membres du réseau des agents de liaison chargés dans les pays de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et de la lutte contre de tels actes, le personnel des départements techniques et les membres du réseau des points focaux des Nations Unies pour la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

33. L'Organisation réaffirme ainsi à l'ensemble de son personnel et de ses partenaires qu'ils ont l'obligation non seulement de s'abstenir de tout comportement susceptible de relever de l'exploitation, de l'abus ou du harcèlement sexuels, mais aussi de signaler tout soupçon à cet égard au moyen des procédures de signalement établies. Les cadres, les hauts dirigeants, les chefs des bureaux de pays ont tous un rôle supplémentaire à jouer en créant les systèmes et l'environnement permettant une prévention efficace, une détection précoce, un signalement sans risque et un soutien aux victimes et aux survivants.

MOBILISATION DES ACTEURS DANS L'ENSEMBLE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES

34. L'OMS a pris des mesures concrètes pour tirer des enseignements des activités de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que de lutte contre de tels actes, et pour les aligner sur les initiatives prises par d'autres organisations du système des Nations Unies et par le Comité permanent interorganisations, afin de renforcer sensiblement la contribution de l'Organisation aux efforts déployés à l'échelle du système. L'OMS collabore avec la Coordonnatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles ; le Bureau de la Défenseuse des droits des victimes ; le Comité permanent interorganisations ; le bureau de la Représentante spéciale du Secrétaire général chargée de la question des violences sexuelles commises en période de conflit ; et d'autres organismes du système des Nations Unies.

35. Des enseignements ont été tirés de l'expérience des organismes partenaires et des domaines prioritaires concrets de collaboration ont été identifiés avec des organisations du système des Nations Unies (notamment l'Organisation internationale pour les migrations, l'UNESCO, le FNUAP, le HCR, l'UNICEF et le Programme alimentaire mondial) ; diverses organisations non gouvernementales et associations professionnelles (dont Oxfam et la Fédération internationale de football association) et des organisations multilatérales et internationales (dont la Banque mondiale ; le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme ; GAVI, l'Alliance du Vaccin ; et Unitaid). L'objectif est

de veiller à ce que l'OMS s'aligne sur le cadre existant des organismes des Nations Unies et d'autres mécanismes interinstitutions, et de collaborer sur les meilleures pratiques actuelles en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que de la lutte contre de tels actes. Parmi les collaborations bilatérales prioritaires avec les organismes partenaires figurent un engagement à collaborer plus étroitement au niveau des pays avec le HCR sur l'évaluation des risques ; avec la Fédération internationale des Sociétés de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, l'UNICEF et plus de 50 organismes qui composent le service collaboratif de communication relative aux risques et de mobilisation de la population sur l'intégration de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et de la lutte contre de tels actes dans leur travail avec les communautés, y compris pour le déploiement du vaccin contre la COVID-19 ; et avec Vision mondiale internationale, qui a accepté cette année la mission de champion du Comité permanent interorganisations pour la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, en vue i) de définir, de normaliser et de mettre en œuvre une approche centrée sur les survivants pour le travail de prévention, les enquêtes et les mesures visant à remédier à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels ; ii) d'appuyer le déploiement de coordonnateurs du Comité permanent interorganisations pour la prévention de l'exploitation et des abus sexuels dans les contextes les plus à risque ; et iii) de poursuivre le processus de changement de culture, en assurant une politique de tolérance zéro à l'encontre de l'inaction.

36. Depuis juillet 2021, l'OMS a intensifié sa collaboration avec d'autres organismes du système des Nations Unies, par exemple concernant les approches et les cadres centrés sur les victimes et les survivants, l'évaluation et la gestion des risques, le renforcement des capacités, la gestion de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels dans les situations d'urgence sanitaire, l'application du Protocole de l'Organisation des Nations Unies sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des partenaires opérationnels, et la notification au moyen du formulaire électronique de signalement au Secrétaire général, entre autres.

37. Les conclusions de l'examen externe de l'approche du Comité permanent interorganisations en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que de la lutte contre de tels actes, publiées en novembre 2021 et portant sur les 10 dernières années de travail de l'organisme, ont permis d'identifier certains des principaux obstacles à la collaboration interorganisations. Il s'agit notamment de l'incapacité de certaines organisations à adopter une approche centrée sur les victimes et les survivants ; du temps nécessaire, dans l'ensemble du système des Nations Unies, pour mener et conclure des enquêtes portant sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ; de l'inutile complexité des mécanismes à base communautaire pour le dépôt de plaintes et du manque de confiance dans ces mécanismes ; et de l'absence de changement de culture et d'attitude à long terme à l'égard de toutes les formes de comportement sexuel répréhensible. D'après le rapport et ces conclusions, une vision, une stratégie, une collaboration, des capacités et des ressources à long terme sont nécessaires à la concrétisation des changements souhaités. L'OMS doit notamment participer activement aux efforts internationaux visant à préserver ses programmes et opérations de l'exploitation et des abus sexuels.

38. Au cours du premier trimestre de 2022, le Directeur général a fait rapport au Secrétaire général des Nations Unies sur les progrès accomplis dans la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et la lutte contre de tels actes ; l'OMS a achevé la mise en œuvre du plan d'action 2021 sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et les mesures pour y remédier, piloté par le Bureau de la Coordinatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles ; et le Secrétariat a contribué au rapport sur les mesures spéciales présenté par le Secrétaire général de l'ONU à l'Assemblée générale des Nations Unies.

SURVEILLANCE

39. Le Secrétariat communique aux États Membres des mises à jour trimestrielles, comme demandé par le Conseil dans la décision EB148(4), ainsi que, sur demande, des mises à jour et des séances d'information ponctuelles, individuellement ou en groupe.

40. Après la création de l'Équipe spéciale (voir le paragraphe 3), le Directeur général a invité la Présidente du Comité consultatif de surveillance indépendant du Programme OMS de gestion des situations d'urgence sanitaire à mettre en place un sous-comité composé de ses membres et chargé d'examiner les moyens d'améliorer les politiques et procédures actuelles de l'OMS en matière de prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que de lutte contre de tels actes, afin de parvenir à l'excellence, et de superviser, guider et suivre les travaux du Secrétariat à cet égard.¹ Le Sous-Comité a constitué un groupe de référence composé d'États Membres intéressés, qu'il a consultés, afin de leur donner des conseils sur les bonnes pratiques en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. Il a en outre tenu une série de consultations avec diverses parties prenantes externes et des membres du personnel de l'OMS dans le but de comparer les politiques, procédures, structures et ressources de l'OMS avec les meilleures normes internationales. Le Sous-Comité recommande au Secrétariat de prendre des mesures urgentes dans cinq domaines prioritaires : 1) établir clairement l'obligation de rendre des comptes, les lignes de responsabilité et la délégation de pouvoirs aux 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 prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et lutter contre de tels actes ; 2) réformer la structure de gestion de l'Organisation pour prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et lutter contre de tels actes, et accélérer le renforcement des capacités institutionnelles pour mettre en œuvre une approche de prévention et de lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels qui soit centrée sur les victimes et les survivants ; (3) investir dans la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et la lutte contre de tels actes en tant que fonction essentielle ; 4) élaborer et mettre en œuvre une stratégie de gestion des risques spécifique au contexte, tenant compte des risques, afin de prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels dans les opérations sur le terrain et de lutter contre de tels actes ; et 5) promouvoir, défendre et institutionnaliser le changement de culture afin de renforcer la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et la lutte contre de tels actes, y compris favoriser la diversité de genre et la diversité raciale, améliorer la gestion des services du personnel et favoriser l'adhésion renouvelée aux valeurs de l'OMS.

41. Comme nous l'avons mentionné plus haut, des progrès ont été réalisés dans la mise en œuvre des recommandations 2), 3) et 4) du Sous-Comité du Comité consultatif de surveillance indépendant. La recommandation 1) fait l'objet d'une attention prioritaire et la recommandation 5) sera traitée à moyen et à long terme, en partie en s'alignant sur les initiatives en cours en matière de gestion des ressources humaines et des talents, ainsi que sur les initiatives sur la diversité, l'équité et l'inclusion. En outre, un soutien sera apporté à un nouveau programme d'accompagnement du leadership dans le domaine de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, et de la lutte contre de tels actes, afin d'encourager le développement du leadership féminin.

42. Comme indiqué au paragraphe 7, le Comité consultatif indépendant d'experts de la surveillance assurera le contrôle de la mise en œuvre des recommandations de la Commission indépendante, qui sont

¹ OMS. IOAC sub committee on the prevention of sexual exploitation, abuse and harassment (PRSEAH). Genève, Organisation mondiale de la Santé, 2021 (<https://www.who.int/groups/independent-oversight-and-advisory-committee/sub-committee-on-prseah>, consulté le 30 mars 2022).

désormais intégrées dans le Plan de lutte de l'administration de l'OMS pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels et y remédier.

ENJEUX

43. La lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels relève d'une responsabilité commune. L'OMS a nettement renforcé sa mobilisation et sa participation, aux côtés d'autres organismes des Nations Unies et acteurs humanitaires, pour combattre ce problème dans les pays. Toutefois, pour que l'impact soit maximal, le Secrétariat doit intensifier sa mobilisation et son soutien envers les gouvernements et les autorités des pays où l'Organisation mène des programmes et des opérations. Il s'agit notamment de renforcer les services d'orientation en matière de lutte contre la violence fondée sur le genre de sorte que toutes les victimes et les survivants, y compris ceux qui ont été victimes d'actes d'exploitation et d'abus sexuels puissent obtenir en toute sécurité le soutien dont ils ont besoin. Le rôle des États Membres de l'OMS doit être clairement défini dans le projet de stratégie triennale de l'OMS sur la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et la lutte contre de tels actes, qui sera élaborée en 2022.

44. L'Organisation a engagé des fonds de base pour la mise en place de capacités institutionnelles de prévention et d'intervention, mais un financement et des capacités institutionnelles supplémentaires sont nécessaires pour maintenir ses programmes axés sur les communautés et ses opérations d'intervention. À ce titre, toutes les opérations d'urgence et les appels humanitaires et mécanismes de financement qui leur sont associés devront allouer un pourcentage convenu de leur budget global au soutien de ce domaine d'activité. Ces investissements sont nécessaires pour mettre en œuvre des efforts de prévention efficaces et éviter de nouveaux incidents, et devraient être appliqués à d'autres grands programmes axés sur les populations, tels que le programme d'éradication de la poliomyélite.

45. La résolution des problèmes systémiques qui créent des opportunités d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels et de harcèlement sexuel au sein de l'Organisation et la transformation de la culture de l'Organisation nécessitent une action de long terme et soutenue. Il faut impérativement investir dans les fonctions et les approches de responsabilisation plus larges, à l'échelle de l'Organisation, qui favorisent le respect sur le lieu de travail. Il convient notamment de renforcer et de stabiliser les capacités de la fonction d'enquête, y compris moyennant des compétences spécialisées dans la conduite des enquêtes sur les cas d'exploitation et d'abus sexuels, et de harcèlement sexuel, ainsi que les autres formes de comportements abusifs, en tenant compte des traumatismes subis et en intégrant une approche centrée sur la victime ou le survivant, et de rendre compte en utilisant des données anonymisées pour permettre le suivi des progrès réalisés.

46. Alors que l'Organisation renforce ses propres capacités en la matière, elle s'appuie sur des partenaires d'exécution pour obtenir des résultats. Elle doit donc apporter son soutien à ces partenaires afin qu'ils disposent des capacités humaines et techniques nécessaires pour mettre en œuvre efficacement des mesures de sauvegarde adéquates. Il apparaît déjà clairement qu'il y a un manque d'expertise pour combler l'important déficit en ressources humaines nécessaires au sein du Secrétariat et dans l'ensemble du système des Nations Unies. La prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels, ainsi que la lutte contre de tels actes, constitue un nouveau domaine d'expertise qui fait appel à de nombreuses disciplines sans qu'il existe de parcours éducatif ou professionnel bien défini. Les viviers d'experts existants sont de taille limitée, difficiles à atteindre et à recruter. Le Secrétariat propose que des efforts soient menés au sein de l'OMS et dans l'ensemble du système des Nations Unies afin de professionnaliser ce domaine d'expertise et de contribuer à la constitution d'un réservoir mondial d'expertise, en utilisant des approches modernes d'apprentissage pour adultes susceptibles de faciliter l'action dans les pays et dans le cadre des programmes et des opérations.

CONCLUSION

47. L'OMS réaffirme son engagement en faveur d'une tolérance zéro à l'égard de l'exploitation sexuelle, des abus sexuels et du harcèlement sexuel, ainsi que de l'inaction à leur encontre. L'exploitation et les abus sexuels dont sont victimes les personnes qui bénéficient des services de l'OMS constituent un manquement de l'Organisation au principe de « ne pas nuire » et de protéger les personnes vulnérables. Le harcèlement et les abus sexuels au sein du Secrétariat constituent un manquement fondamental au devoir de diligence de l'Organisation envers son personnel et un manquement à l'obligation de garantir un environnement de travail sûr et respectueux. L'OMS s'engage à instaurer un environnement de travail respectueux et à promouvoir et appliquer des politiques qui respectent la dignité intrinsèque de toutes les personnes, y compris celles auxquelles l'Organisation s'adresse. L'OMS a la responsabilité suprême de prévenir et de combattre la discrimination, l'abus de pouvoir, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, ainsi que l'exploitation et les abus sexuels.

MESURES À PRENDRE PAR L'ASSEMBLÉE DE LA SANTÉ

48. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du présent rapport.

= = =