



**Conseil d'administration
du Programme des Nations Unies
pour le développement, du Fonds
des Nations Unies pour la population
et du Bureau des Nations Unies
pour les services d'appui aux projets**

Distr. générale
10 avril 2019
Français
Original : anglais

Session annuelle de 2019

30 mai, 3-4 et 6-7 juin 2019, New York

Point 12 de l'ordre du jour provisoire

**Rapports des Bureaux de la déontologie du PNUD,
du FNUAP et de l'UNOPS**

**Mesures prises pour donner suite à l'examen indépendant
des politiques et des processus du PNUD, du FNUAP
et de l'UNOPS concernant la lutte contre l'exploitation
et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel**

Résumé

Le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) sont résolus à éliminer l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel sous toutes leurs formes. À cette fin, ils mènent un ensemble d'actions coordonnées en coopérant étroitement entre eux et avec les autres entités des Nations Unies. Ils veillent notamment à mettre en place des politiques, des mécanismes et des systèmes répondant aux normes les plus élevées pour protéger les personnes du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, prévenir de tels actes et y réagir efficacement.

En application de la décision [2018/14](#), que le Conseil d'administration a adoptée à sa session annuelle de 2018, le PNUD, le FNUAP et l'UNOPS ont chargé le cabinet de conseil Deloitte Touche Tohmatsu Limited (Deloitte) de procéder à un examen indépendant et axé sur les victimes de leurs politiques et processus respectifs de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, d'examiner leurs pratiques actuelles et de formuler des recommandations à cet égard, et de présenter au Conseil d'administration, à sa session annuelle de 2019, cet examen ainsi que les mesures qu'ils auraient prises en conséquence. L'examen a porté essentiellement sur les cadres institutionnels existants afin de déterminer ce qui fonctionne bien et de proposer des recommandations sur les améliorations à apporter. Il s'inscrit dans une démarche continue de suivi et d'examen de l'action menée par les trois organismes pour combattre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles et constitue une base indépendante vérifiée permettant d'évaluer l'efficacité et l'incidence de ces mesures.



L'équipe indépendante chargée de réaliser cet examen a passé en revue les documents adoptés par le PNUD, le FNUAP et l'UNOPS pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et plus particulièrement les politiques et procédures, les activités de communication et de sensibilisation, le matériel pédagogique et les plans d'action s'y rapportant. En outre, elle a mené des entretiens avec 40 acteurs de premier plan dans les trois organismes afin d'évaluer la façon dont les politiques et procédures étaient appliquées et d'étudier les éléments pouvant entraver l'efficacité de la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les résultats de ces entretiens ont été validés auprès des participantes et participants afin de vérifier que les observations et contributions avaient été comprises et présentées correctement.

Le cabinet Deloitte a réalisé l'examen sur la base des normes des Nations Unies visant à combattre efficacement le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles et de ses propres données d'expérience en la matière. Les observations et recommandations formulées ont porté sur quatre aspects d'une lutte efficace contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, à savoir le principe de responsabilité et la gouvernance, la prévention, le signalement et les enquêtes, et l'aide aux victimes.

Le PNUD, le FNUAP et l'UNOPS prennent note des principales conclusions de l'examen, souscrivent aux recommandations formulées et proposent plusieurs mesures pour y donner suite.

Le Conseil d'administration souhaitera peut-être prendre note des dispositions prises pour donner suite à l'examen indépendant des politiques et procédures du PNUD, du FNUAP et de l'UNOPS concernant la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, qui sont récapitulées dans le document [DP/FPA/OPS/2019/2](#).

I. Principales conclusions

A. Conclusions générales concernant les trois organismes

1. On trouvera ci-après un résumé des observations d'ordre général formulées à la faveur de l'examen, lesquelles concernent à la fois le PNUD, le FNUAP et l'UNOPS et s'inscrivent dans le prolongement du cadre proposé en vue d'assurer une protection efficace contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel au travail.

2. *Principe de responsabilité.* Selon l'équipe d'examen, des politiques claires sont en place et les trois organismes devraient s'employer tout particulièrement à démontrer que ces politiques ont des effets tangibles, à consolider la confiance à l'égard des systèmes de justice interne et à veiller à ce que les auteurs d'actes d'exploitation sexuelle, d'atteintes sexuelles et d'actes de harcèlement sexuel soient dûment poursuivis, y compris lorsqu'il s'agit de hauts fonctionnaires. En outre, l'introduction du système d'examen préalable Clear Check, conçu pour éviter que des personnes ayant des antécédents d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou de harcèlement sexuel puissent être à nouveau recrutées, peut contribuer à renforcer la confiance. Les organismes souscrivent à cette observation et comptent que les campagnes de communication et de sensibilisation en cours, notamment la publication de rapports réguliers sur les cas ayant fait l'objet d'une enquête et les sanctions infligées, favorisent la confiance. De plus, ils contribuent déjà à enrichir la base de données Clear Check et à vérifier les antécédents des candidats.

3. *Formation, communication et sensibilisation.* Si l'équipe d'examen a constaté avec intérêt que de nombreuses formations étaient dispensées par les organismes en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, elle a signalé que certains cours étaient trop généraux et ne tenaient pas suffisamment compte des différents contextes locaux. Les organismes, qui prennent note de cette observation et font remarquer que plusieurs entités ont déjà élaboré de nombreux supports pédagogiques adaptés aux contextes locaux, entendent poursuivre la collaboration interinstitutions afin que le matériel pédagogique existant puisse être mis à la disposition des entités intéressées, par exemple au moyen d'un registre central. Il importe également de souligner dans ce contexte qu'il faut certes tenir compte de la situation et de la culture locales, mais qu'il est essentiel de veiller à ce que tous les organismes des Nations Unies prônent et appliquent toujours les mêmes normes et les mêmes valeurs.

4. En sus des points susmentionnés, les organismes tiennent à faire remarquer que la Coordonnatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles rédige actuellement un manuel pratique afin de fournir aux hauts dirigeants des orientations claires et pratiques sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les organismes veilleront à ce que leur direction utilise cet outil, selon qu'il conviendra, de sorte que les mesures soient adaptées aux contextes locaux.

5. *Signalement.* Les organismes ont été encouragés, dans le cadre de l'examen, à renforcer encore leurs mécanismes de signalement, en particulier en veillant à ce qu'ils soient accessibles et connus de toutes et de tous et en levant les obstacles culturels ou autres susceptibles de rendre le dépôt d'une plainte difficile pour les victimes ou les autres plaignants. Ils souscrivent à cette observation et poursuivront les efforts qu'ils font pour simplifier ces mécanismes et les rendre plus accessibles, surtout pour les bénéficiaires de l'aide et les membres du personnel qui travaillent hors des capitales ou dans des lieux reculés.

6. *Enquêtes.* L'examen a mis en lumière le risque que présentait le fait de réaffecter aux enquêtes et autres activités concernant le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, y compris les multiples initiatives interinstitutions, les fonds déjà limités destinés à lutter contre d'autres types de fautes. En 2018, les trois organismes ont étoffé leurs moyens d'enquête – soit de façon générale, soit plus particulièrement en ce qui concerne le harcèlement sexuel ou l'exploitation et les atteintes sexuelles – et envisagent de prendre d'autres mesures pour renforcer encore leurs capacités, notamment la mutualisation de leurs ressources spécialisées.

7. Les autres observations portaient sur la nécessité d'informer plus régulièrement les parties plaignantes de l'avancement de leur dossier et de tenir les dirigeants informés lorsqu'une enquête en cours peut justifier l'adoption de mesures de prévention ou de protection. Les organismes, qui prennent note de ces observations et y souscrivent, modifieront leurs pratiques et procédures actuelles afin d'améliorer l'échange d'informations avec les parties concernées, ce qui conduira les administrations à mettre au point des politiques qui leur permettent d'agir de façon rapide et proactive et d'atténuer les risques.

8. *Aide aux victimes.* Il a été signalé lors de l'examen que les dispositions relatives à l'aide aux victimes n'étaient pas assez claires. Il convient notamment d'apporter des précisions sur la prise de décision, les sources de financement, en particulier en ce qui concerne le personnel des projets, et la coordination interinstitutions. Les organismes souscrivent à ces observations et font remarquer qu'ils mènent plusieurs projets interinstitutions visant en priorité à améliorer l'accès des victimes aux services, notamment en répertoriant les mécanismes existants et en remédiant aux insuffisances recensées. À cette fin, ils collaborent étroitement avec le Comité permanent interorganisations et le Bureau de la Défenseuse des droits des victimes.

9. *Initiatives interinstitutions.* Le rôle essentiel joué par les initiatives interinstitutions pour ce qui est d'assurer la cohérence et l'efficacité à l'échelle du système des Nations Unies a été salué lors de l'examen. Cela étant, il a été signalé que ces initiatives pouvaient prendre du temps et contribuer à alourdir la charge de travail des différents organismes. Les organismes prennent note de cette observation.

10. *Démarche axée sur les victimes.* La démarche engagée par les trois organismes pour que les mesures prises dans les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel soient axées sur les victimes a été saluée lors de l'examen. L'équipe d'examen a recommandé que des initiatives supplémentaires soient menées pour adapter les formations aux contextes locaux, considérer les victimes comme des titulaires de droits, proposer différentes options de règlement, doter les équipes d'enquête des capacités dont elles avaient besoin, faire preuve d'équité et de respect des garanties d'une procédure régulière dans le cadre des enquêtes, et offrir une aide aux victimes à l'échelon local. Les organismes souscrivent à cette observation et veilleront à intégrer des activités allant dans ce sens dans les futurs plans d'action, et en particulier dans les plans interinstitutions.

11. *Poursuite d'une action ciblée.* L'équipe d'examen a insisté sur le fait qu'il faudrait continuer de prêter une attention particulière aux questions relatives à la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les organismes souscrivent à cette observation et agiront en conséquence.

B. Conclusions concernant le PNUD

12. Il a été souligné lors de l'examen que le PNUD avait mis en place un ensemble complet de politiques, de procédures et de directives afin d'encadrer de façon claire l'action menée pour prévenir les fautes, y compris le harcèlement sexuel et

l'exploitation et les atteintes sexuelles, et y réagir. L'équipe d'examen a indiqué qu'il fallait communiquer de façon beaucoup plus ciblée et simplifier la présentation des principaux éléments des multiples documents y relatifs, l'objectif étant que le personnel puisse s'y retrouver facilement. Le PNUD prend note de cette observation et tient à souligner que certains projets en cours répondent déjà à ce besoin : il existe notamment un guide pratique intitulé « Where to Go When » (« Où aller et quand ») et une page Intranet qui récapitule l'ensemble des politiques, mécanismes et outils proposés au personnel et apporte des précisions à leur sujet.

13. Il a été constaté lors de l'examen que les plus hauts responsables du PNUD avaient exprimé haut et fort la détermination de l'organisme à prévenir et à combattre efficacement le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. De concert avec les différents services (Bureau des ressources humaines, Bureau de l'audit et des investigations, Service juridique, Bureau de la déontologie et Bureau de l'Ombudsman de l'ONU) chargés, dans le cadre de leurs mandats respectifs, de la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, d'enquêter à leur sujet et de traiter de telles affaires, une équipe spéciale interne créée à la demande de l'administration coordonne l'action menée par l'organisme et favorise un nécessaire changement de culture.

14. En 2018, le PNUD a redoublé d'efforts pour sensibiliser son personnel aux normes relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, ainsi qu'aux mesures visant à prévenir et à combattre ces actes. L'équipe d'examen a relevé en particulier la grande campagne de sensibilisation organisée en 2018, à la faveur de laquelle le PNUD a mis en ligne des cours obligatoires, diffusé des messages émanant de ses hauts responsables, organisé des échanges de vues avec les cadres et les subordonnés, et créé des vidéos, des affiches et des cartes. En matière de formation, elle a souligné que les échanges de vues en personne produisaient de meilleurs résultats et qu'il faudrait y avoir recours plus fréquemment à l'avenir. Le PNUD prend note de cette observation et veillera à organiser, selon qu'il conviendra, des séances interactives avec des spécialistes.

15. Afin d'amener l'échelon local à participer de façon beaucoup plus active à la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, le PNUD a instauré une politique en vertu de laquelle tous ses bureaux sont tenus d'établir un plan d'action concret pour lutter contre ces actes. S'il a été indiqué dans l'examen que ces plans d'action étaient encore trop récents pour que leur effet puisse être évalué, leur élaboration elle-même a donné à l'ensemble du personnel l'occasion de débattre de ces sujets sensibles, contribuant ainsi au changement de culture souhaité.

16. L'examen a également permis de constater les efforts faits par le PNUD pour mieux gérer les risques liés aux actes de harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles commis par des partenaires de réalisation ou des prestataires extérieurs, mettant notamment en lumière les modifications apportées à la méthode employée pour évaluer les capacités des partenaires de réalisation et le travail actuellement mené afin d'intégrer aux accords de partenariat des dispositions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.

17. L'examen a permis de recenser les nombreux moyens que le PNUD avait mis en place pour favoriser le signalement des actes de harcèlement sexuel et les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles ainsi que les modifications apportées aux politiques en la matière, notamment le fait qu'il n'existe plus de délai à respecter pour dénoncer un acte de harcèlement sexuel et que les signalements anonymes sont désormais acceptés. Il a été souligné que le système de signalement cadrait parfaitement avec une démarche axée sur les victimes mais qu'il posait certains problèmes lors des enquêtes. En outre, l'équipe d'examen a insisté sur l'importance

du rôle joué par les supérieurs hiérarchiques pour ce qui est de signaler le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles et demandé qu'un renforcement des capacités plus ciblé soit proposé aux chefs de service. Le PNUD prend note de cette observation et élargira la portée des initiatives déjà en cours visant à améliorer la capacité du personnel d'encadrement de réagir face au harcèlement sexuel et face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.

18. S'agissant des enquêtes, l'examen a mis en évidence le renforcement des moyens d'enquête du Bureau de l'audit et des investigations en matière de harcèlement sexuel. Tout en tenant compte des problèmes inhérents à ce type d'enquêtes, il a été noté que le PNUD s'efforçait de mener à bien dans un délai de six mois les enquêtes concernant des actes de harcèlement sexuel et cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles, auxquelles était expressément accordée une attention prioritaire. Enfin, il a été demandé de dispenser une formation continue aux personnes chargées des enquêtes et de suivre l'évolution des besoins en matière de capacités. Le PNUD souscrit à cette observation.

19. En sus des services fournis par le Bureau de la déontologie, le Bureau de l'Ombudsman de l'ONU et le Bureau des ressources humaines, l'équipe d'examen a relevé que des services d'appui socio-psychologique nouveaux ou déjà bien établis étaient proposés au personnel du PNUD et souligné que certains d'entre eux pourraient être mis à la disposition des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Elle a également appelé au renforcement de la coordination et de la complémentarité entre les différents mécanismes et proposé que soit envisagée l'adoption d'une démarche commune à l'ensemble du système des Nations Unies, afin d'accroître l'efficacité de l'aide apportée aux victimes dans chaque lieu d'affectation. Le PNUD prend note de cette observation et confirme que plusieurs mécanismes interinstitutions ont fait de l'amélioration de la coopération en matière d'aide aux victimes une priorité. Par exemple, les mécanismes d'aide existants sont en train d'être répertoriés sous la direction du Comité permanent interorganisations, instance regroupant des entités des Nations Unies et des partenaires humanitaires extérieurs au système des Nations Unies et visant à améliorer la coordination de l'aide humanitaire.

C. Conclusions concernant le FNUAP

20. Dans la partie de l'examen concernant le cadre directeur du FNUAP relatif au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, il a été indiqué que la nouvelle politique du FNUAP en matière de lutte contre le harcèlement était en phase avec la politique type en la matière adoptée par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS) et avec les réformes menées à l'échelle du système. L'équipe d'examen a souligné que ces politiques étaient dûment étayées par des documents directifs clairs à l'intention des fonctionnaires et autres membres du personnel. Le FNUAP prend note de cette observation et continuera de fournir des directives faciles à comprendre sur l'application des politiques.

21. En ce qui concerne la gouvernance et le principe de responsabilité, l'examen visait à déterminer si les rôles et attributions étaient clairement définis au FNUAP. Il a permis de constater que différents bureaux et entités sont chargés de différents aspects de la lutte contre le harcèlement sexuel et contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et qu'il fallait surveiller la répartition des rôles et l'appropriation des procédures afin de veiller au respect du principe de responsabilité et d'éviter les doubles emplois. Le FNUAP prend note de cette observation et tient à souligner que la répartition des responsabilités est clairement définie dans son cadre directeur,

notamment sa politique de contrôle, même si on peut avoir l'impression qu'il y a des chevauchements d'activités. Il apportera les précisions nécessaires dans le cadre du dialogue qu'il continuera de mener avec son personnel, notamment à la faveur d'activités de communication permanentes.

22. L'équipe d'examen a relevé que l'équipe dirigeante donnait le ton au plus haut niveau, dans la mesure où elle insistait sur le respect des principes de transparence et de responsabilité. Le FNUAP prend note de cette observation et tient à redire que les diverses initiatives de communication et mesures de responsabilisation mises en place par la Directrice exécutive et son équipe dirigeante attestent de leur détermination à éliminer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. L'examen a également mis en avant le rôle des nouvelles personnes référentes, qui constituent un réseau d'interlocuteurs directs et une première ligne de défense. Le FNUAP continuera de s'employer à renforcer ces capacités dans les pays.

23. En matière de prévention, l'équipe d'examen a insisté sur le fait que le FNUAP avait intensifié ses efforts de sensibilisation et de communication et signalé que, bien que les contenus soient présentés dans un langage concis et facile à comprendre, la terminologie relative au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles demeurait globalement mal comprise. Le FNUAP prend note de cette observation et continuera de s'efforcer de clarifier les notions et les termes employés dans le cadre de ses activités de communication.

24. Il a été constaté lors de l'examen que le FNUAP appliquait le protocole relatif aux partenaires de réalisation, ce qui avait contribué à renforcer la prévention et le contrôle en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles mettant en cause des partenaires d'exécution. L'équipe d'examen s'est dite consciente de la gageure que représentait le fait d'appliquer le protocole sans mettre en danger l'exécution des projets. Le FNUAP, qui prend note de cette observation et y souscrit, tient à souligner qu'il collabore avec les autres entités des Nations Unies en vue de trouver des solutions pratiques, telles que des outils d'évaluation et de suivi, qui permettront une application efficace et cohérente du protocole par tous les organismes.

25. Ayant passé en revue les dispositifs de signalement et d'enquête du FNUAP relatifs à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel, l'équipe d'examen a noté qu'il était possible de faire un signalement au moyen de différents mécanismes, accessibles en plusieurs langues et par différentes voies. Elle a souligné qu'il était essentiel de s'adresser aux plaignantes et aux plaignants dans les langues locales, en particulier dans les zones reculées. Le FNUAP prend note de cette observation et tient à insister sur le fait que de nombreux mécanismes locaux de dépôt de plainte sont en place ou sont en cours de création dans les pays. Mis en place conjointement par les organismes d'aide, ces mécanismes sont adaptés aux réalités locales. Les personnes référentes du FNUAP participent à plusieurs d'entre eux ou les administrent.

26. En ce qui concerne le signalement, l'examen a permis de constater que la séparation des responsabilités des membres du personnel chargés de traiter les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel est perçue comme étant trop faible. Il a été recommandé d'améliorer la transparence en communiquant davantage avec les membres du personnel qui prennent part aux enquêtes. Le FNUAP prend note de cette observation et continuera, par l'intermédiaire de son bureau d'enquête indépendant et en collaboration avec les autres services d'enquête, d'évaluer ses mécanismes et de les mettre en phase avec les meilleures pratiques, selon les besoins et dans le respect du principe de confidentialité et des garanties d'une procédure régulière.

27. Il a également été signalé lors de l'examen qu'il fallait offrir davantage d'options de réparation aux personnes touchées. Le FNUAP prend note de cette observation et en tiendra compte dans l'action qu'il mène en vue de mieux aider les victimes, laquelle va dans le même sens que les activités de la Défenseuse des droits des victimes.

28. Enfin, il a été constaté lors de l'examen que les enquêtes concernant les cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel faisaient peser une lourde charge sur la fonction d'investigation du FNUAP, ce qui s'expliquait par les strictes exigences en matière de preuve et les importantes ressources nécessaires. Le FNUAP prend note de cette observation et y souscrit. Cela dit, il continuera d'accorder la priorité aux enquêtes concernant des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel.

D. Conclusions concernant l'UNOPS

29. On trouve dans l'examen une présentation du dispositif réglementaire mis en place par l'UNOPS en vue de prévenir et de combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, qui renvoie aux principaux documents d'orientation des Nations Unies applicables. Compte tenu du nombre, de la longueur et de la complexité de ces documents d'orientation, il peut être difficile pour le personnel de saisir pleinement toutes les informations pertinentes. C'est pourquoi il a été recommandé lors de l'examen que soient établies des versions abrégées des documents d'orientation et des documents relatifs aux procédures, assortie de graphiques. Il a toutefois été souligné que le système de gestion des processus et de la qualité de l'UNOPS, qui contient des figures illustrant les processus, accompagnées de descriptions concises, offrait déjà au personnel des orientations quant aux documents d'orientation complexes existants, et que ce système permettait à l'UNOPS de réagir rapidement, en cas de besoin, pour modifier ses politiques et processus. L'UNOPS prend note de cette observation et souligne qu'il continuera de s'efforcer de donner davantage de précisions au personnel par l'intermédiaire de son système de gestion des processus et de la qualité, ainsi que grâce à son intranet (comportant de nouvelles pages consacrées à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel) et à la faveur de campagnes d'information.

30. On trouve également dans l'examen une présentation des attributions des différentes unités de l'UNOPS en matière de prévention et de répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel. Il est ainsi souligné que c'est la direction qui orchestre les efforts déployés, grâce à l'engagement fort de la Directrice exécutive, qui a demandé aux membres de son équipe de gestion d'assumer pleinement leur responsabilité individuelle pour ce qui est du respect des obligations de l'organisme en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans leurs domaines de compétence respectifs. Dans ce cadre, il a été demandé aux membres du Groupe des opérations de l'UNOPS de signer des lettres déclaratives de responsabilité semblables à celles adressées chaque année au Conseil d'administration par la Directrice ou le Directeur exécutif. Par ailleurs, un groupe de travail pour la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles a été créé, constitué du Groupe de l'audit interne et des investigations, du Bureau de la déontologie, du Groupe juridique, du Groupe des ressources humaines et du changement et du Groupe de la santé, de la sécurité et des questions sociales et environnementales. L'UNOPS accueille avec satisfaction ces observations. Les responsables de l'UNOPS continueront de promouvoir activement la mise en place d'un environnement de travail respectueux et inclusif et de garantir les normes de protection les plus élevées aux bénéficiaires des activités du Bureau.

31. S'agissant de la prévention, il a été souligné lors de l'examen que l'initiative de la Directrice exécutive concernant les lettres déclaratives de responsabilité (par laquelle elle a demandé aux membres de son équipe de gestion d'assumer leur pleine responsabilité individuelle) était un précieux outil de communication. D'autres outils de communication utilisés par l'UNOPS ont été mentionnés dans l'examen, tels que les courriers électroniques envoyés par les hautes et hauts responsables. L'UNOPS a pris des mesures pour donner suite à l'observation qui lui avait été faite à propos de la page Web de son intranet consacrée à la prévention et à la répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, qui ne contenait aucun lien permettant de déposer une plainte ni aucune explication sur la marche à suivre. La page comporte désormais un lien et des explications sur les mécanismes de dépôt de plainte. Il est en outre ressorti de l'examen qu'il était important de mettre en place de maintenir une culture institutionnelle permettant à l'organisation de mettre fin à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel, d'autant que les organisations internationales mènent leurs activités dans des contextes locaux divers. L'UNOPS souscrit à cette observation. En tant que chef de file et par l'intermédiaire de son Groupe des ressources humaines et du changement, l'UNOPS participe activement à diverses initiatives lui permettant de veiller à ce que ses activités et ses opérations soient toujours régies par les valeurs et les principes communs qui définissent sa culture institutionnelle. Qu'il s'agisse de l'introduction en 2016 de son nouveau référentiel de compétences de l'UNOPS, de la mise en place de diverses formations aux fonctions de direction comportant une composante consacrée à la direction inclusive ou encore de ses travaux récents sur la culture institutionnelle, le Bureau s'est toujours efforcé de créer et de maintenir un climat favorable à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel.

32. En ce qui concerne la prévention auprès des partenaires de réalisation de l'UNOPS, il a été indiqué lors de l'examen que l'UNOPS était doté d'un mécanisme de vérification de l'engagement de ses partenaires de réalisation pour limiter au possible les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel en leur sein. L'examen semble indiquer que ce mécanisme ne suffit pas pour écarter les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et il est recommandé qu'un audit externe soit mené par un tiers. L'UNOPS prend note de cette observation et examinera la possibilité d'inclure cet élément supplémentaire.

33. Il a été souligné dans l'examen que l'UNOPS avait progressé dans les domaines du signalement et des enquêtes, notamment grâce à : la mise en place d'un nouveau service indépendant d'assistance téléphonique géré par un prestataire externe proposant une approche pluridimensionnelle pouvant être adaptée aux divers contextes locaux dans lesquels l'UNOPS mène ses opérations ; la création du réseau de pairs pour prendre en charge les cas de harcèlement et de harcèlement sexuel ; et la mise en place d'un nouvel ensemble d'instructions permanentes régissant la conduite des enquêtes lorsque les principales étapes doivent être menées à bien dans un délai très court. Il a été indiqué lors de l'examen que l'organisme risquait de rencontrer des difficultés dans ce domaine, notamment pour ce qui est de trouver un juste équilibre entre transparence et confidentialité au cours du déroulement des enquêtes ou de veiller à ce que tous les membres du réseau de pairs s'acquittent de leurs fonctions convenablement. L'UNOPS prend note de ces observations sur ces points qu'il avait déjà relevés et dont il a déjà tenu compte dans le cadre de l'autoévaluation de ses opérations qui est en cours.

34. En ce qui concerne la protection des victimes, l'accent a été mis, lors de l'examen, sur le système de gestion des processus et de la qualité créé par l'UNOPS pour veiller à ce que les victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou de harcèlement sexuel reçoivent une protection adéquate. Il a été souligné que l'UNOPS

suivait une démarche axée sur les victimes, comme en témoigne sa participation au projet pilote sur le signalement des faits mené à l'échelle du système des Nations Unies. À cet égard, mais aussi à titre général à propos d'autres observations, il est apparu que l'apport d'une réponse institutionnelle à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel risquait d'alourdir la charge de travail du personnel, qui était déjà considérable. L'UNOPS, son équipe de direction et son personnel reconnaissent l'importance des travaux menés dans ce domaine et réaffirment leur volonté sans faille de surmonter tous les obstacles et d'atteindre pleinement les objectifs fixés pour le Bureau en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel.

II. Recommandations et réponse de la direction

A. Recommandations concernant les trois organismes

<i>Question examinée – Observation</i>	<i>Mesure recommandée</i>	<i>Réponse de l'administration</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Observations des organismes</i>
1. Poursuite de la communication de la part des équipes de direction	Poursuite des efforts de communication des équipes de direction et accent mis sur la communication en cascade vers les échelons inférieurs de la hiérarchie	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Activité permanente	Forts des progrès accomplis, les organismes continueront de donner la priorité aux activités de communication et d'information de la part des hauts responsables et autres supérieurs hiérarchiques. Des orientations utiles seront fournies au personnel d'encadrement afin de garantir la cohérence de la communication.
2. Nécessité de se doter de politiques et de procédures claires et accessibles	Revoir, cibler et simplifier les communications destinées au vaste public des organismes et s'assurer que les membres du personnel comprennent les procédures qui les concernent	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Décembre 2019	Les organismes apporteront des précisions supplémentaires et établiront les documents de référence nécessaires pour aider tous les membres du personnel à comprendre les politiques en vigueur et les procédures connexes. Lorsqu'ils mèneront des enquêtes auprès des membres du personnel, les organismes poseront des questions permettant d'évaluer leur niveau de compréhension de la problématique du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

<i>Question examinée – Observation</i>	<i>Mesure recommandée</i>	<i>Réponse de l'administration</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Observations des organismes</i>
3. Meilleure application du principe de responsabilité et renforcement de la transparence des mesures prises	Accroître la transparence en ce qui concerne les affaires et leur issue	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Décembre 2019	<p>Les organismes continueront de faire rapport, en préservant l'anonymat des intéressés, sur les enquêtes menées et les mesures prises concernant des affaires de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles et d'autres affaires d'actes répréhensibles, dans le cadre de rapports annuels portant sur leurs fonctions de contrôle et de publications périodiques à l'intention du personnel sur les mesures disciplinaires qui ont été prises.</p> <p>Les organismes continueront également d'informer immédiatement le Secrétaire général des affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de leur issue, aux fins de la publication de rapports dans lesquels l'anonymat des intéressés sera préservé.</p>
4. Renforcement de la formation	Poursuivre les formations de base et mettre en place des formations spécialisées adaptées aux besoins locaux	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Décembre 2019	<p>En se fondant sur les pratiques existantes, les organismes continueront de collaborer avec les bureaux de pays afin de mettre en place des modules de formation spécialisés pour veiller à ce que les</p>

Question examinée – Observation	Mesure recommandée	Réponse de l'administration	Date d'achèvement prévue	Observations des organismes
5. Promotion de l'application du principe de responsabilité par les partenaires de réalisation	Partager des informations sur les pratiques afin de garantir la responsabilité des partenaires de réalisation et autres partenaires et étudier comment tirer plus efficacement parti des partenaires de réalisation aux fins de la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Juillet 2019	<p>spécificités locales soient dûment prises en compte.</p> <p>Les bureaux de pays seront notamment encouragés à veiller à ce que les modules de formation soient traduits dans les langues locales. Il est important de souligner que si la législation et les pratiques locales peuvent varier d'un pays à l'autre, tous les modules de formation et documents de sensibilisation à l'intention du personnel, des partenaires et des bénéficiaires doivent respecter la démarche et les normes communes arrêtées par les Nations Unies.</p> <p>Les organismes collaboreront étroitement aux fins de la mise en place d'outils et d'exemples de bonnes pratiques en vue d'évaluer, de surveiller et d'atténuer les risques de faits d'exploitation et d'atteintes sexuelles de la part des partenaires de réalisation.</p> <p>Les organismes continueront de mener des activités de sensibilisation auprès des partenaires de réalisation pour s'assurer qu'ils aient une bonne</p>

Question examinée – Observation	Mesure recommandée	Réponse de l'administration	Date d'achèvement prévue	Observations des organismes
6. Existence de mécanismes de signalement variés et adaptés	Créer des mécanismes de signalement répondant à la nécessité d'un contact direct	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Décembre 2019	<p>connaissance des normes et des attentes des Nations Unies en matière de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ainsi que de leur obligation de respecter ces normes. Le rôle des partenaires de réalisation dans la sensibilisation à la prévention et à la répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles est clairement défini dans des supports de formation à l'intention des partenaires de réalisation. Ces supports ont déjà été élaborés par certains organismes et d'autres ressources seront également mises à disposition.</p> <p>Les organismes collaboreront, notamment dans le cadre des réseaux locaux de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, lorsqu'ils en sont membres, afin de créer de nouveaux mécanismes ou de tirer parti des mécanismes existants au niveau local pour garantir un dépôt des plaintes efficace, notamment par l'intermédiaire des</p>

<i>Question examinée – Observation</i>	<i>Mesure recommandée</i>	<i>Réponse de l'administration</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Observations des organismes</i>
7. Examen des approches existantes afin de fournir un soutien plus efficace au personnel	Examiner les enseignements tirés du réseau de pairs de l'UNOPS	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Juillet 2019	mécanismes locaux de dépôt des plaintes. Le PNUD et le FNUAP collaboreront avec l'UNOPS afin d'examiner les enseignements tirés du projet de réseau de pairs de l'UNOPS et d'initiatives similaires menées par d'autres organisations, et étudieront la possibilité de se doter d'un mécanisme semblable.
8. Évaluation des capacités d'enquête (y compris en matière de diversité de genre)	Évaluer les capacités d'enquête, y compris en matière de diversité de genre, et étudier la possibilité d'une mise en commun des ressources et des compétences spécialisées	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Décembre 2019	En 2018, les trois organismes ont pris des mesures pour augmenter leurs capacités d'enquête. En octobre 2018, l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat a créé un sous-groupe de travail chargé du renforcement des capacités et de l'amélioration des enquêtes sur le harcèlement sexuel. Les trois organismes ont participé à ce groupe de travail, par l'intermédiaire des représentants des services d'investigation des Nations Unies, et ont examiné, à titre individuel et collectif, les possibilités d'amélioration qui s'offraient à eux, au moyen notamment de la mise en commun de leurs ressources spécialisées.

<i>Question examinée – Observation</i>	<i>Mesure recommandée</i>	<i>Réponse de l'administration</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Observations des organismes</i>
9. Transparence des enquêtes	Examiner la manière dont les parties à une enquête pourraient être tenues informées sans compromettre la confidentialité	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Décembre 2019	<p>Tous les organismes ont déjà prévu, dans leurs cadres stratégiques et orientations correspondantes, des dispositions relatives à la communication.</p> <p>Les organismes procèdent actuellement, au niveau individuel et interinstitutionnel, à l'évaluation des procédures en cours afin de faire évoluer les pratiques exemplaires et, s'il y a lieu, ils modifieront leurs pratiques.</p>
10. Élargissement de la portée des mécanismes d'assistance	Recenser les services d'assistance disponibles à l'échelle du système des Nations Unies et dans chaque organisme, clarifier les rôles en matière de gouvernance de l'aide et du financement de l'aide et rendre disponibles au niveau local les informations pertinentes	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Décembre 2019	<p>Plusieurs exercices de recensement des mécanismes et des services d'assistance aux victimes sont déjà en cours, notamment par l'intermédiaire du Comité permanent interorganisations, de la Défenseuse des droits des victimes et du recensement et du FNUAP, qui recense les mécanismes d'orientation offerts aux victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Les résultats de ces recensements devraient permettre de repérer au plus vite les lacunes en matière</p>

Question examinée – Observation	Mesure recommandée	Réponse de l'administration	Date d'achèvement prévue	Observations des organismes
11. Fourniture d'un appui aux mécanismes de réparation à l'intention des bureaux et équipes touchés	Étudier les moyens de fournir des mesures de réparation aux bureaux et équipes touchés par des cas de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Décembre 2019	<p>d'appui et d'y remédier efficacement. Les protocoles d'accès à l'aide disponible seront précisés.</p> <p>En matière de harcèlement sexuel, toutes les entités du système des Nations Unies ont mis en place des mécanismes de soutien psychologique aux victimes et de protection contre les représailles. Ces mécanismes et mesures seront examinés et renforcés, en cas de besoin, selon les ressources disponibles.</p> <p>Actuellement, les organismes fournissent cet appui sur demande par l'intermédiaire de leurs équipes de ressources humaines, de déontologie et de médiation (par exemple, par la fourniture de conseils au personnel d'encadrement ou de l'appui aux missions). Les organismes tirent également parti de la possibilité de faire appel à des conseillères et conseillers du personnel à cet effet, en cas de besoin.</p> <p>Les organismes s'efforceront d'uniformiser les services fournis aux bureaux, selon que de besoin, et élaboreront des directives utiles.</p>

<i>Question examinée – Observation</i>	<i>Mesure recommandée</i>	<i>Réponse de l'administration</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Observations des organismes</i>
12. Rationalisation des mécanismes de coordination et priorité donnée à la mise en œuvre des mesures concertées	Uniformiser davantage les procédures internes de signalement dans le système des Nations Unies. Rationaliser les mécanismes des entités des Nations Unies afin d'éviter les doubles emplois et d'axer les efforts sur les questions prioritaires.	Les organismes souscrivent à cette recommandation	Décembre 2019	Compte tenu des progrès réalisés récemment en matière de simplification des ordres du jour de divers mécanismes interinstitutions et de l'attention accrue accordée à la mise en œuvre des mesures, les organismes soulèveront la question auprès de l'Équipe spéciale chargée de la prévention du harcèlement sexuel du Conseil des chefs de secrétariat, du Comité permanent interorganisations et des mécanismes opérationnels relatifs à l'exploitation et aux atteintes sexuelles sous l'égide du Secrétariat de l'ONU.

B. Recommandations concernant le PNUD

<i>Question examinée – Observation</i>	<i>Mesure recommandée</i>	<i>Réponse de l'administration</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Observation du PNUD</i>
13. Amélioration de la gestion des risques de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles	Réfléchir à la manière d'inclure le harcèlement sexuel dans le cadre de gestion du risque institutionnel de l'organisme	Le PNUD souscrit à cette recommandation	Décembre 2019	Le cadre de gestion du risque institutionnel du PNUD comporte déjà une sous-catégorie de risque consacrée à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Le harcèlement sexuel sera également pris en compte. Des directives à ce sujet seront élaborées et publiées.
14. Suivi des plans d'action à l'échelle des pays	Donner la priorité au suivi des plans d'actions, à l'appui aux bureaux de pays et aux directives à l'intention des bureaux de pays	Le PNUD souscrit à cette recommandation	Décembre 2019	<p>Dans le cadre de leurs activités de contrôle, les bureaux régionaux assureront un suivi régulier de l'exécution des plans d'action au niveau national et feront périodiquement rapport au Groupe exécutif du PNUD.</p> <p>Les bureaux de pays peuvent déjà demander l'appui de l'équipe spéciale en cas de besoin. Des directives supplémentaires seront publiées sur les problèmes les plus récurrents. Tous les bureaux de pays devront fournir des informations actualisées et détaillées sur l'exécution de leurs plans d'action nationaux en 2019 dans le cadre du rapport annuel soumis à l'Administrateur à la fin de 2019.</p>

C. Recommandations concernant le FNUAP

<i>Question examinée – Observation</i>	<i>Mesure recommandée</i>	<i>Réponse de l'administration</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Observations du FNUAP</i>
15. Manque de clarté quant aux responsabilités	Il est recommandé de définir clairement les responsabilités de chacun dans le cadre de la coordination interne du FNUAP	L'organisme souscrit à cette recommandation	Juillet 2019	Si les rôles et les responsabilités sont clairement définis au niveau des politiques, le FNUAP reconnaît que la multitude de ressources disponibles peut entraîner un sentiment de manque de transparence. Davantage d'efforts de communication seront faits afin de préciser les responsabilités des diverses entités concernées.
16. Participation de la Division des ressources humaines	Déterminer si la Division des ressources humaines devrait jouer un rôle plus important dans l'aide aux victimes	L'organisme souscrit à cette recommandation	Décembre 2019	La Division des ressources humaines, en coopération avec la personne référente principale sur la question de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, dispensera une formation à l'aide aux victimes à l'intention de certains membres du personnel des ressources humaines, qui portera notamment sur la mise en place d'interventions précoces s'il y a lieu.

D. Recommandations concernant l'UNOPS

<i>Question examinée – Observation</i>	<i>Mesure recommandée</i>	<i>Réponse de l'administration</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Observations de l'UNOPS</i>
17. Communication sur le site Web externe de l'UNOPS	L'UNOPS devrait enrichir son site Web et le rendre plus accessible, et fournir des liens directs vers les mécanismes de signalement et d'aide aux victimes.	L'UNOPS souscrit à cette recommandation	Juillet 2019	<p>L'UNOPS a appliqué la recommandation relative à l'ajout de liens directs vers les mécanismes de signalement et d'aide aux victimes.</p> <p>En outre, le Groupe de l'audit interne et des investigations de l'UNOPS a créé une nouvelle adresse de courrier électronique (investigations@unops.org) consacrée au signalement des actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles, pour éviter toute confusion.</p> <p>Par ailleurs, l'UNOPS a entamé une évaluation de son site Web externe pour ce qui est des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel, et apportera les modifications nécessaires lorsqu'il aura trouvé les moyens de l'enrichir et de le rendre plus accessible.</p>
18. Plans d'action au niveau des pays	L'UNOPS devrait mettre en place et exécuter des plans d'action nationaux relatifs à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel.	L'UNOPS souscrit à cette recommandation	Juillet 2019	Des plans d'action institutionnels seront communiqués aux bureaux régionaux pour qu'ils mettent en place des plans d'action régionaux et qu'ils aident les bureaux locaux à établir des plans d'action

<i>Question examinée – Observation</i>	<i>Mesure recommandée</i>	<i>Réponse de l'administration</i>	<i>Date d'achèvement prévue</i>	<i>Observations de l'UNOPS</i>
19. Amélioration de la gestion des risques de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles	L'UNOPS devrait réfléchir à la manière d'inclure le harcèlement sexuel dans son cadre de gestion du risque institutionnel.	L'UNOPS souscrit à cette recommandation	Juillet 2019	<p>locaux, y compris au niveau national.</p> <p>L'équipe spéciale institutionnelle chargée des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel donnera des orientations aux conseillers régionaux en gestion et contrôle sur le suivi de l'exécution des plans d'action régionaux et locaux.</p> <p>L'UNOPS a adopté récemment un nouveau système de gestion du risque institutionnel. Le système de l'UNOPS comporte plusieurs catégories de risques, et l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel figurent parmi les sous-catégories de risques.</p>