



Nations Unies

**Examen des politiques et des pratiques
visant à prévenir et à combattre
l'exploitation et les atteintes sexuelles
dans les entités des Nations Unies**

Rapport du Corps commun d'inspection

Établi par Eileen A. Cronin et Conrod Hunte



Examen des politiques et des pratiques visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les entités des Nations Unies

Rapport du Corps commun d'inspection

Établi par Eileen A. Cronin et Conrod Hunte



Nations Unies • New York, 2025

Équipe de projet

Eileen A. Cronin, inspectrice

Conrod Hunte, inspecteur

Kamolmas Jaiyen, spécialiste de l'inspection et de l'évaluation

Alexandra Samoulada, spécialiste de l'inspection et de l'évaluation

Eleyeba Bricks, assistante de recherche

Diane Goodman, experte-conseil

Ursula Mosqueira, consultante en recherche

Stagiaires de recherche

Takayuki Kondo

Chan Kyu Choi

Ranggi Aprilianzah

Sinead Balloch

Sijia Yao

Table des matières

	<i>Page</i>
Sigles et abréviations	v
I. Introduction	1
A. Contexte	1
B. À propos du rapport	4
II. Analyse des politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et des cadres connexes dans les organisations ayant approuvé le statut du Corps commun d'inspection	5
A. Politiques des organisations ayant approuvé le statut du Corps commun d'inspection	5
B. Des politiques lacunaires	7
C. Une voie à suivre : établir une politique globale contre l'inconduite sexuelle	9
III. Coordination interorganisations en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles	10
A. Mécanismes de coordination interorganisations	10
B. Collecte de données sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles et signalement des cas à l'échelle du système	12
C. Accès aux données sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et transparence au sujet des allégations	13
IV. Mise en œuvre de stratégies de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et de mobilisation des équipes dirigeantes	14
A. Principe de responsabilité et capacités à l'échelle de l'organisation	14
B. Principe de responsabilité et capacités sur le terrain	15
V. S'assurer de la bonne conduite du personnel du système des Nations Unies grâce à la formation, à la sensibilisation et à la gestion du changement	16
A. Formation et sensibilisation du personnel des Nations Unies aux politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles	16
B. Au-delà de la formation obligatoire : des stratégies de prévention novatrices pour s'attaquer aux causes profondes de l'exploitation et des atteintes sexuelles	18
VI. Pratiques de recrutement sûres : contrôle et vérification des antécédents d'inconduite sexuelle	19
A. ClearCheck : la base de données de vérification des antécédents d'inconduite sexuelle	19
B. Au-delà de ClearCheck	20
VII. Évaluations des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles et mesures d'atténuation	21
A. Vue d'ensemble et grandes tendances au niveau institutionnel	21
B. Gestion des risques sur le terrain	22
C. Processus de sélection et d'agrément des partenaires de réalisation et des fournisseurs	22

VIII.	Suite donnée aux allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles	24
A.	Mécanismes de signalement et de traitement des plaintes dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI.	24
B.	Enquêter sur les allégations	25
C.	Mesures administratives et disciplinaires en cas d'allégations fondées	25
D.	Assistance aux victimes	26
IX.	Collaboration avec les organes directeurs et les États Membres en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.	28
A.	Les organes directeurs et délibérants et l'exploitation et les atteintes sexuelles	28
B.	Renvoi des affaires pénales devant les autorités nationales.	28
C.	États Membres : le maintien de la paix des Nations Unies et la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles	29
D.	États Membres : pour une nouvelle approche de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles	30
 Annexe		
	Mesures à prendre par les entités pour donner suite aux recommandations du Corps commun d'inspection	32

Sigles et abréviations

AIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
CCI	Corps commun d'inspection
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CFPI	Commission de la fonction publique internationale
CPI	Comité permanent interorganisations
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
ITC	Centre du commerce international
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
ONU Tourisme	Organisation mondiale du tourisme
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle

I. Introduction

1. Un examen des politiques et des pratiques visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les entités des Nations Unies a été inclus dans le programme de travail du Corps commun d'inspection (CCI) pour 2024. Il s'agit du premier examen indépendant et complet du sujet à l'échelle du système, qui couvre les 28 organisations ayant approuvé le statut du CCI.
2. L'exercice répondait à cinq objectifs : a) examiner les cadres réglementaires et politiques connexes ; b) analyser les mécanismes de coordination interorganisations. c) explorer les pratiques permettant de prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles ; d) évaluer l'application d'une approche axée sur les victimes ; et e) exposer les bonnes pratiques et tirer des enseignements de l'expérience.
3. L'examen a été conduit au moyen d'un mélange de méthodes qualitatives et quantitatives de collecte de données, y compris : une étude sur dossier, notamment à partir des affaires connues par les tribunaux administratifs ; un questionnaire organisationnel ; 163 entretiens formels avec 311 fonctionnaires et parties prenantes externes ; et des études de cas menées dans 14 opérations des Nations Unies.
4. Une version préliminaire du présent rapport a fait l'objet d'un examen interne par des pairs à des fins d'assurance qualité et a ensuite été communiquée aux organisations ayant approuvé le statut du CCI. L'inspecteur et l'inspectrice affirment que l'indépendance, l'impartialité et l'intégrité professionnelle ont été maintenues tout au long des phases de planification, d'exécution et de rédaction.
5. Le CCI a produit deux documents : a) le présent rapport, qui met l'accent sur les principaux résultats, conclusions et recommandations et qui est disponible dans les six langues officielles des Nations Unies ; et b) un rapport élargi, publié sous la cote JIU/REP/2025/2 [Rapport élargi], offrant une analyse plus large, des conclusions détaillées et des informations connexes, y compris des annexes.

A. Contexte

6. L'exploitation et les atteintes sexuelles trouvent leur source dans des rapports de force déséquilibrés et dans les inégalités de genre, les auteurs abusant de leur autorité à des fins sexuelles. Ces dynamiques sont souvent exacerbées par d'autres facteurs tels que le racisme, l'impunité (réelle ou perçue) et les normes sociales donnant lieu à une tolérance ou normalisation des inconduites sexuelles. Étant donné la prévalence de pareilles conditions dans tous les milieux dans lesquels les Nations Unies opèrent, l'exploitation et les atteintes sexuelles restent un risque qui peut se matérialiser, et s'est déjà matérialisé, dans tous les contextes.

1. Cadres de protection clés contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

7. La circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), ci-après dénommée « la circulaire du Secrétaire général de 2003 » dans le présent rapport, représente la politique fondamentale de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au sein du Secrétariat de l'ONU et de ses fonds et programmes. Cette circulaire s'applique à tous les membres du personnel.
8. Les autres documents clés informant les politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles sont les suivants :
 - Le rapport du Secrétaire général de 2017, intitulé « Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles : une nouvelle stratégie »

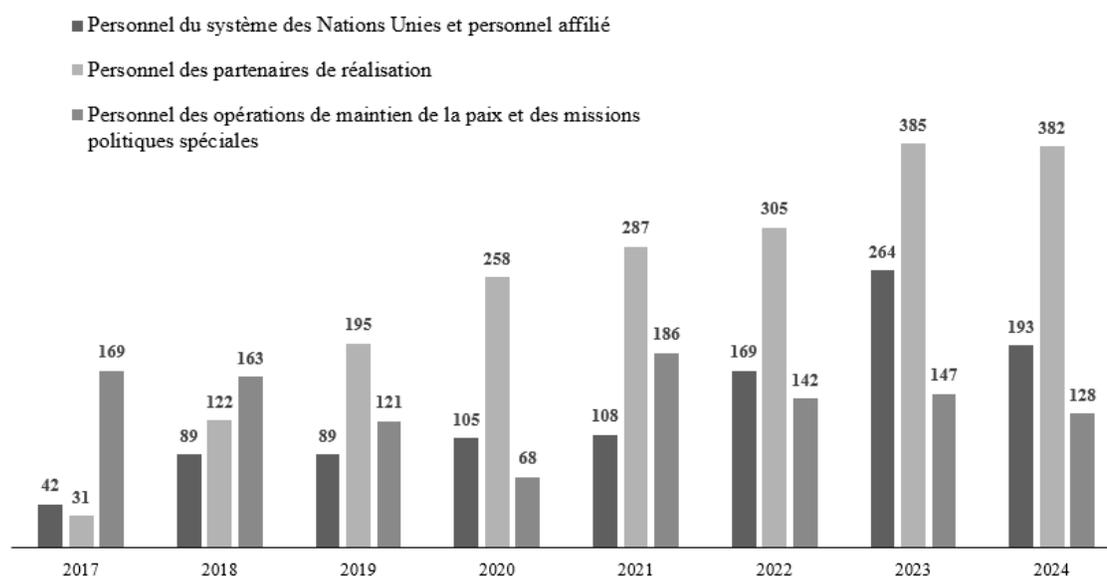
(A/71/818 et A/71/818/Corr.1), qui a opéré un tournant stratégique vers une approche axée sur les victimes, la mise en place de protocoles de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, la mobilisation de la société civile et une amélioration de la transparence.

- Les six principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations relatifs à l'exploitation et aux abus sexuels (2003, tels que révisés en 2019), qui guident les mesures prises pour prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les contextes humanitaires.
- Les normes de conduite de la fonction publique internationale (2013) publiées par la Commission de la fonction publique internationale (CFPI), qui définissent ce qui est attendu du personnel des Nations Unies sur le plan de la déontologie, y compris en ce qui concerne la conduite personnelle.
- La Déclaration des Nations Unies sur les droits des victimes (2023), intitulée « Your rights as a victim of sexual exploitation or abuse committed by United Nations staff or related personnel », qui esquisse une réponse axée sur les victimes et affirme leurs droits à être traitées de manière respectueuse, à un soutien, à la justice, à la participation, à la protection, à la confidentialité, à des voies de recours et à des mécanismes de plainte.

2. Faits d'exploitation et atteintes sexuelles commis par des membres du personnel des Nations Unies et du personnel des partenaires de réalisation (2017-2024)

9. De 2017 à 2024, l'ONU a rendu publiques des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles concernant 4 148 personnes employées en tant que fonctionnaires ou membres du personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire au sein d'organisations ayant approuvé le statut du CCI, dont 1 059 membres du personnel du système des Nations Unies et du personnel affilié (26 %), 1 965 membres du personnel des partenaires de réalisation (47 %) et 1 124 membres du personnel civil et du personnel en tenue des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales (27 %). Il s'agissait presque exclusivement d'hommes. Les chiffres donnés ne rendent sans doute pas pleinement compte de l'ampleur réelle de l'exploitation et des atteintes sexuelles car tous les cas ne sont pas toujours déclarés, bien que dans certains contextes, le nombre des allégations reflète peut-être une plus grande confiance placée dans les mécanismes de signalement. Voir la figure I pour la répartition par année.

Figure I
Nombre de membres du personnel impliqués dans des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, par type de personnel, selon les données communiquées par les organisations ayant approuvé le statut du Corps commun d'inspection (2017-2024)



Source : iReport SEA Tracker et base de données « Déontologie en missions de terrain », tous deux consultés le 13 mars 2025.

10. Environ 43 % des allégations avaient trait à des cas d'exploitation sexuelle, 25 % à des atteintes sexuelles, les autres étant classées comme relevant à la fois de faits d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ou comme non claires. Environ 4 % des allégations visant des membres du personnel des Nations Unies et du personnel affilié concernaient les villes sièges.

11. Entre 2017 et 2024, 3 129 personnes ont fait l'objet d'une enquête à la suite d'allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Parmi elles, 34 % ont été reconnues coupables d'exploitation et d'atteintes sexuelles, 24 % étaient l'objet d'allégations non fondées ou étaient impliquées dans des faits qui n'ont pas été classés comme faits d'exploitation ou atteintes sexuelles ; et 42 % ont été l'objet d'une enquête close faute d'informations suffisantes ou pour d'autres raisons. De nombreux autres cas restent en suspens. On trouvera au tableau 1 les résultats des enquêtes closes, ventilés par catégorie de personnel.

Tableau 1
Résultats des enquêtes concernant des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, par catégorie de personnel (2017-2024)

<i>Issue des enquêtes</i>	<i>Personnel du système des Nations Unies et personnel affilié</i>	<i>Personnel des partenaires de réalisation</i>	<i>Personnel des opérations de paix</i>	<i>Total</i>	<i>Pourcentage du total</i>
Allégations non étayées	107	636	336	1 079	34
Allégations non fondées ou faits non constitutifs d'exploitation ou d'atteintes sexuelles	279	446	25	750	24
Informations insuffisantes, absence de participation des victimes ou absence de juridiction	375	579	234	1 188	38
Le sujet a été licencié, a démissionné ou a été relevé de ses fonctions au cours de la procédure	31	81	–	112	4
Total	792	1 742	595	3 129	100

Source : iReport SEA Tracker et base de données « Déontologie en missions de terrain », tous deux consultés le 13 mars 2025.

12. Les personnes visées par des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles qui se sont avérées fondées n'ont pas toutes été licenciées ou relevées de leurs fonctions. Environ deux tiers de ces personnes qui faisaient partie du personnel des Nations Unies et des organisations affiliées ont été licenciées ou relevées de leurs fonctions, tandis que dans d'autres cas, les intéressés ont démissionné ou ont reçu des sanctions moins sévères. La plupart des membres du personnel des partenaires de réalisation visés par des allégations qui étaient fondées ont été licenciés. Dans les opérations de paix, les résultats disciplinaires ont varié : de nombreux membres du personnel civil ont été licenciés ou ont démissionné, et de nombreux membres du personnel en tenue ont été rapatriés, les États Membres imposant également une série de sanctions, notamment des peines de prison, des licenciements ou des rétrogradations.

13. Au cours de la période considérée, les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles concernaient 4 061 victimes, pour 26 % des enfants. Les cas avérés concernaient environ 1 177 victimes et ont donné lieu à 342 demandes de reconnaissance de paternité. La filiation a été établie pour 13 des 108 demandes impliquant des membres du personnel des Nations Unies, d'organisations affiliées et de partenaires de réalisation. En ce qui concerne le personnel de maintien de la paix, bien que des données comparables pour la période 2017-2024 ne soient pas disponibles, 759 demandes de reconnaissance de paternité ont été signalées depuis que des données ont commencé à être collectées, dont 70 % n'ont pas encore été réglées, et la filiation a été établie pour 29 demandes seulement.

B. À propos du rapport

14. D'après les conclusions de l'examen, le risque d'exploitation et d'atteintes sexuelles est inhérent à toutes les entités des Nations Unies, quel que soit le contexte opérationnel. Bien que des progrès notables aient été accomplis dans la mise en place de politiques et de cadres institutionnels visant à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles, des lacunes importantes subsistent. De nombreuses entités

ne disposent pas de cadres réglementaires cohérents et alignés, ce qui compromet les efforts déployés pour mieux faire appliquer le principe de responsabilité et protéger les droits des victimes tout au long du processus. En outre, les incohérences dans la définition de ce qui constitue un fait d'exploitation ou une atteinte sexuelle et du concept de victime détournent l'attention du problème central, à savoir le fait qu'il y a mauvaise conduite et abus d'autorité à des fins sexuelles.

15. Si les efforts de renforcement des capacités du personnel et de sensibilisation ont progressé, il reste essentiel de faire davantage évoluer la culture organisationnelle. Cependant, rares sont les entités qui se sont réellement engagées dans cette voie. Comme les entités des Nations Unies sont au service de certaines des populations les plus vulnérables au monde, il est crucial de veiller à ce que le personnel soit d'une intégrité irréprochable pour les protéger. Néanmoins, il existe toujours des failles dans le processus de sélection des candidats. En outre, de graves lacunes subsistent dans la mobilisation des partenaires de réalisation et des fournisseurs et leurs capacités de prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles doivent être renforcées. On constate également que des retards ont été pris dans les enquêtes et les processus disciplinaires, ce qui risque de diminuer la confiance placée dans les mécanismes institutionnels et de compromettre la protection des droits des victimes. Enfin, les inspecteurs soulignent que les organes directeurs et/ou délibérants et les États Membres ont un rôle essentiel à jouer pour mieux faire appliquer le principe de responsabilité et permettre des progrès systémiques. Ils notent que les conclusions de l'examen représentent un appel à l'action pour les organisations ayant approuvé le statut du CCI, alors même que le système des Nations Unies traverse une grave crise budgétaire. Les réductions des ressources humaines et programmatiques risquent d'aggraver l'exploitation et les atteintes sexuelles et les conséquences qu'elles pourraient avoir doivent être soigneusement mesurées lors de la prise de décision.

16. Quinze recommandations formelles, qui feront l'objet d'un suivi et d'un rapport du CCI, ont été émises à la suite de cet examen. On trouvera à l'annexe du présent rapport un tableau recensant chaque recommandation et l'action requise correspondante. L'examen a également donné lieu à 33 recommandations informelles, données en gras, qui complètent ou éclairent les recommandations formelles.

II. Analyse des politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et des cadres connexes dans les organisations ayant approuvé le statut du Corps commun d'inspection

17. La présente section est consacrée à la manière dont les organisations ayant approuvé le statut du CCI ont mis en place des cadres réglementaires et juridiques pour les cas de faute liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. On y examine les difficultés d'application rencontrées et les lacunes à combler, et l'on montre qu'il importe de disposer d'une base politique solide pour garantir l'application du principe de responsabilité pour les fautes liées à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.

A. Politiques des organisations ayant approuvé le statut du Corps commun d'inspection

18. Comme l'a souligné l'Assemblée générale dans sa résolution [57/306](#), les politiques d'une organisation, le statut et le règlement du personnel, ainsi que les normes de conduite relatives à la politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles sont essentiels pour établir des attentes claires quant au

comportement du personnel. Collectivement, ces documents servent de mécanisme de responsabilité et permettent à l'organisation de demander aux auteurs de répondre de leurs actes au terme de la procédure disciplinaire. Seules cinq des 28 organisations ayant approuvé le statut du CCI – le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) et le Programme alimentaire mondial (PAM) – couvrent de manière complète et cohérente la question de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans leurs politiques, leurs statuts et règlements du personnel, et leurs normes de conduite. En revanche, cinq institutions spécialisées – l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Union internationale des télécommunications (UIT), l'Organisation mondiale du tourisme (ONU Tourisme), l'Union postale universelle (UPU) et l'Organisation météorologique mondiale (OMM) – n'ont pas de politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Dix-huit des organisations ayant approuvé le statut du CCI font référence à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans leurs statuts et règlements du personnel, tandis que 10 n'en font pas mention.

19. Les Normes de conduite de la fonction publique internationale publiées par la CFPI, adoptées par 18 des organisations ayant approuvé le statut du CCI, ne comportent pas de référence explicite à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Par conséquent, les normes de conduite de ces organisations n'en tiennent pas compte non plus. Six des dix organisations qui ont défini leurs propres normes de conduite n'y ont pas non plus inclus de dispositions concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

20. Il est essentiel de faire en sorte que la question de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles soit entièrement couverte dans les politiques, les statuts et règlements du personnel, ainsi que les normes de conduite, afin de définir clairement ce qui est constitutif d'une faute et d'appuyer une structure de définition des responsabilités à plusieurs niveaux. La recommandation ci-après vise à faire en sorte que les dispositifs d'application du principe de responsabilité des entités traitent pleinement la question de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Recommandation 1

Les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies devraient, d'ici à la fin de 2027, revoir leurs politiques respectives, leurs statuts et règlements du personnel et leurs normes de conduite pour s'assurer qu'ils incluent tous la question de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, qu'ils soient cohérents et qu'ils soutiennent les processus et les procédures disciplinaires.

21. Les victimes et les témoins de faits d'exploitation et d'atteintes sexuelles courent des risques de représailles importants. Toutefois, les politiques de protection contre les représailles de la plupart des organisations ne traitent pas de la question de la protection des personnes externes. Les bureaux de la déontologie n'ont généralement pas de mandat pour protéger les parties externes, bien que certains enquêteurs et enquêtrices internes aient adopté des pratiques qui assurent une protection. Onze organisations font référence à leurs politiques de protection contre les représailles dans leurs politiques relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ce qui est une manière de rappeler au personnel que les

représailles constituent également une faute et peuvent donner lieu à des mesures disciplinaires ; c'est une approche qui est considérée comme une bonne pratique. **L'inspecteur et l'inspectrice encouragent les chefs de secrétariat à faire référence à la politique de leur organisation en matière de protection contre les représailles dans leur politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles afin de protéger les témoins et les victimes concernés contre toutes représailles.**

22. La plupart des politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ne disent pour l'instant rien des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles associés aux technologies interactives, telles que les médias sociaux, y compris de la distribution de matériel pédopornographique et d'autres contenus illicites. Seules les politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), de l'UNICEF et de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) [qui couvre le Programme commun des Nations unies sur le VIH/sida (ONUSIDA)] font état de ces risques. **L'inspecteur et l'inspectrice suggèrent que les organisations traitent des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles associés aux technologies émergentes lors des prochaines révisions de leurs politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.**

B. Des politiques lacunaires

23. Le manque de clarté des politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et l'usage terminologique flottant minent les efforts déployés pour faire appliquer le principe de responsabilité et faire respecter les règles. Les relations sexuelles avec des bénéficiaires de l'aide sont un des domaines dans lesquels les politiques appliquées diffèrent. Huit organisations affirment explicitement que les relations sexuelles avec des bénéficiaires de l'aide qui supposent un usage abusif du grade ou de la position sont « interdites », ce qui est le terme utilisé dans les six principes fondamentaux du CPI relatifs à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Mais beaucoup d'autres utilisent le langage plus souple adopté par le Secrétaire général dans sa circulaire de 2003, qui indique que toute relation avec les bénéficiaires de l'aide est « fortement déconseillée ». Dans certains contextes organisationnels, il peut être difficile de s'y retrouver, en particulier lorsque les membres du personnel recruté sur le plan national sont issus des mêmes communautés que celles qu'ils servent et entretiennent déjà parfois des relations de bonne foi avec les membres de ces communautés, dont peuvent également faire partie des bénéficiaires de l'aide. **En ce qui concerne les relations sexuelles avec des bénéficiaires de l'aide, l'inspecteur et l'inspectrice recommandent aux organisations d'articuler leur politique autour de la conduite du personnel et de l'usage abusif du grade ou de la position, tout en évitant les formulations ambiguës ou équivoques susceptibles d'empêcher une interprétation ou une application cohérentes dans tous les contextes opérationnels des Nations Unies.**

24. Le mariage avec des personnes mineures reste autorisé dans certaines circonstances dans plusieurs organisations. Dans sa circulaire de 2003, le Secrétaire général a fait une exception pour les mariages avec des personnes âgées de moins de 18 ans, s'ils sont légalement autorisés par leur pays de citoyenneté. En 2024, l'Assemblée générale, dans sa résolution 79/158, a reconnu les préjudices causés par le mariage avec des personnes mineures. Bien que la plupart des organisations aient renoncé à cette exception, d'autres l'autorisent encore ou ont des cadres réglementaires mal alignés entre eux à cause d'incohérences internes. **L'inspecteur et l'inspectrice demandent instamment aux organisations qui autorisent toujours leurs membres du personnel à se marier avec des personnes mineures de supprimer cette exception dans les documents de politique générale pertinents.**

25. Malgré les définitions existantes, l'interprétation concrète du terme « exploitation sexuelle » varie considérablement, notamment en ce qui concerne des questions telles que le consentement, les avantages indus et les relations de pouvoir. Ces incohérences – qui se reflètent même dans les décisions des tribunaux administratifs des organisations – montrent bien qu'il est nécessaire d'axer les politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles sur la conduite du personnel, en accordant une attention particulière à l'abus de pouvoir à des fins sexuelles, au contexte dans lequel le comportement a lieu et à la relation de pouvoir inégale avec la personne concernée.

26. La proposition de rapports sexuels monnayés, y compris auprès de travailleurs et travailleuses du sexe, est considérée comme de l'exploitation sexuelle dans la circulaire du Secrétaire général de 2003 et dans les six principes fondamentaux du Comité permanent interorganisations. Toutefois, dans plusieurs politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, rien n'est dit à ce sujet. **L'inspecteur et l'inspectrice suggèrent qu'il soit clairement indiqué dans les politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles que la proposition de rapports sexuels monnayés, y compris auprès de travailleurs et travailleuses du sexe, n'est pas tolérée dans les organisations du système des Nations Unies, en soulignant qu'il faut être peut-être plus clair pour les organisations qui opèrent dans des lieux où il est légal de proposer des rapports sexuels monnayés à des travailleurs et des travailleuses du sexe.**

27. Il est souvent question de « tolérance zéro » dans les politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et/ou dans les activités de sensibilisation, mais c'est un concept qui est souvent mal défini et mal compris. Une mauvaise interprétation, qui assimilerait par exemple l'idée de « tolérance zéro » à une absence de cas ou reviendrait à supposer que les cas avérés entraînent un licenciement automatique, peut avoir pour effet de décourager les signalements ou de créer de fausses attentes. L'utilisation de l'expression « tolérance zéro à l'égard de l'inaction » sans autre explication peut également donner l'impression que l'accent est mis sur les processus associés à la manière de traiter les allégations d'inconduite sexuelle plutôt que sur la suite donnée aux allégations fondées. **L'inspecteur et l'inspectrice demandent que, pour définir des attentes cohérentes, réalistes et claires concernant la position et la mobilisation des organisations face à l'inconduite sexuelle, celles-ci définissent intégralement la « tolérance zéro » ou utilisent un langage plus accessible dans leurs politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et dans leurs supports de sensibilisation et de formation, ainsi que dans leurs procédures disciplinaires relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.**

28. Une définition trop étroite de ce qui constitue une victime d'exploitation ou d'atteintes sexuelles peut causer un préjudice supplémentaire, en limitant l'interprétation de l'exploitation et des atteintes sexuelles à des faits survenant en dehors du lieu de travail ou à des faits impliquant seulement des personnes définies comme bénéficiaires, ce qui peut exclure d'autres formes d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Cette situation est particulièrement problématique lorsqu'il y a chevauchement entre les politiques relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et celles concernant le harcèlement sexuel, l'écueil étant de ne pas rendre pleinement compte de l'expérience des victimes, ce qui risque d'avoir une incidence sur les résultats disciplinaires. **La politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles doit être axée sur les comportements interdits, plutôt que sur le statut de victime et/ou le cadre dans lequel ont lieu les inconduites.**

29. Les politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles n'intègrent pas toujours une approche axée sur les victimes. Seules huit organisations ont intégré une approche de ce type ou des dispositions dans ce domaine, et seul le HCR s'est doté d'une politique séparée. **L'inspecteur et l'inspectrice encouragent les organisations à intégrer une approche axée sur les victimes dans leurs politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et leurs chartes de contrôle interne, et à élaborer les instructions permanentes correspondantes.**

C. Une voie à suivre : établir une politique globale contre l'inconduite sexuelle

30. De nombreuses politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI sont lacunaires, avec notamment des formulations ambiguës, des dispositions obsolètes et une couverture limitée des nouveaux problèmes. Le manque de cohérence des définitions de ce qui constitue une victime et le caractère fragmentaire des structures réglementaires, telles que des politiques distinctes pour l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, peuvent également conduire à des réponses incohérentes et à des lacunes dans la protection, en particulier lorsque les incidents se situent entre les deux définitions (par exemple, l'inconduite sexuelle contre des membres de la communauté et contre des membres du personnel des fournisseurs et des partenaires de réalisation). Cette approche fragmentée déplace l'attention de la conduite du personnel vers l'identité de la victime, sapant ainsi les efforts visant à faire appliquer le principe de responsabilité et dissuadant les signalements. Elle complique également les processus de formation, de signalement et de discipline, ce qui affaiblit la capacité d'une organisation à faire respecter une norme claire et cohérente.

31. Il convient de noter que plus d'un tiers des organisations utilisent la circulaire du Secrétaire général de 2003 comme politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et que cette circulaire est largement citée en référence tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du système des Nations Unies. La révision de cette circulaire pourrait être un levier important pour favoriser une nouvelle approche. **Compte tenu de son influence à l'échelle du système et de sa portée à l'extérieur, le Secrétaire général devrait tenir compte des conclusions de la présente étude lors de la révision de la circulaire de 2003.**

32. Certaines organisations, comme le HCR et l'OMS (également applicable à ONUSIDA), ont introduit des politiques consolidées en matière d'inconduite sexuelle qui couvrent l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel dans une seule et même politique et mettent l'accent sur les actions qui sont interdites pour le personnel. L'UNICEF adopte une approche similaire dans sa politique générale de sauvegarde, qui est conçue pour répondre à tout préjudice pouvant résulter de ses opérations ou de son personnel. Ces approches globales offrent une plus grande clarté au personnel et constituent un outil plus efficace pour accompagner un changement de culture dans l'organisation.

33. L'inspecteur et l'inspectrice formulent une recommandation concernant la couverture de l'inconduite sexuelle dans les politiques, mais ils sont pleinement conscients que les procédures de traitement du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles au cours des phases de signalement, de réception des allégations, d'enquête et d'adoption des mesures disciplinaires varieront vraisemblablement. Cette approche vise à mettre l'accent sur le comportement du personnel, afin de prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel contre toute personne. Il ne s'agit pas de confondre ces deux types

d'inconduite, car ils recouvrent tous deux un éventail de comportements allant de commentaires sexuellement suggestifs importuns à des comportements criminels, tels que l'agression sexuelle et le viol.

34. Toutes les organisations sont encouragées à envisager d'adopter une politique unique et intégrée en matière d'inconduite sexuelle, axée sur le comportement du personnel plutôt que sur le contexte dans lequel l'inconduite a eu lieu ou le statut de victime. Étant donné que les organes directeurs ont manifesté de l'intérêt pour la protection de l'exploitation et des atteintes sexuelles et que la plupart demandent que des rapports sur la question soient établis, les recommandations suivantes visent à renforcer la responsabilité dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI.

Recommandation 2

Les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies devraient, d'ici à la fin de 2027, revoir les politiques relatives à l'exploitation, aux atteintes et au harcèlement sexuels afin de couvrir plus largement l'inconduite sexuelle en se concentrant sur les comportements interdits du personnel, en affirmant les droits des victimes, en définissant la « tolérance zéro » et en intégrant les bonnes pratiques, telles que celles liées à la protection contre les représailles et aux utilisations inappropriées de la technologie.

Recommandation 3

Au début de l'année 2028, les organes délibérants et/ou les organes directeurs des organisations du système des Nations Unies devraient demander aux chefs de secrétariat de leurs organisations respectives une mise à jour concernant les progrès réalisés dans la révision des politiques relatives à l'exploitation, aux atteintes et au harcèlement sexuels, ainsi que des procédures de gestion du changement connexes.

III. Coordination interorganisations en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

35. L'harmonisation des politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble du système des Nations Unies favorise l'application de normes cohérentes, renforce l'application du principe de responsabilité et garantit la clarté des attentes de l'ensemble du personnel et des parties prenantes. La présente section est consacrée aux mécanismes qui favorisent la coordination et l'échange d'informations à l'échelle du système.

A. Mécanismes de coordination interorganisations

36. Il existe trois principaux mécanismes ou rôles de coordination interorganisations au sein du système des Nations Unies : le Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles (ci-après « le Coordonnateur spécial »), la Défenseuse des droits des victimes et le CPI, le forum de coordination humanitaire des Nations Unies, qui s'occupe de la question de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les contextes humanitaires. Le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies

pour la coordination (CCS) contribue également à ces efforts en collaborant avec ces mécanismes dans le cadre de diverses activités de lutte contre le harcèlement sexuel.

37. Bien que le mandat qui lui a été confié concerne le système dans son ensemble, le Coordonnateur spécial est surtout vu comme le chef d'orchestre de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au sein du Secrétariat de l'ONU et de certaines de ses entités. Cette idée fautive, répandue tant au Siège que sur le terrain, est la preuve que le Secrétariat et plusieurs entités n'ont pas encore correctement défini ce rôle essentiel au sein de leurs propres structures. Ainsi, ce rôle assumé à l'échelle du système est considéré à tort comme relevant de responsabilités propres à chaque organisation, ce qui nuit à la clarté, à l'application du principe de responsabilité et à l'efficacité des mesures prises. **L'inspecteur et l'inspectrice conseillent au Secrétariat de l'ONU de clarifier les rôles et les responsabilités en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au sein de l'Organisation, en tenant bien compte du fait que le Coordonnateur spécial s'est vu confier un mandat à l'échelle du système.**

38. On constate un flou similaire en ce qui concerne la Défenseuse des droits des victimes, qui est considérée à tort par le Secrétariat de l'ONU, la CNUCED, le Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), le Programme des Nations Unies pour les établissements humains (ONU-Habitat) et l'Office des Nations Unies contre la drogue et le crime (ONUDC) comme la personne désignée chargée de l'assistance aux victimes de faits d'exploitation ou d'atteintes sexuelles perpétrés par des membres de leur personnel. Cette confusion des rôles montre que ces entités n'ont pas bien établi ou défini ce rôle essentiel au sein de leurs propres structures. **Étant donné que la Défenseuse des droits des victimes a un mandat à l'échelle du système plutôt qu'un rôle opérationnel au sein des différentes organisations, l'inspecteur et l'inspectrice conseillent au Secrétariat de l'ONU, à la CNUCED, au PNUE, à ONU-Habitat et à l'ONUDC de définir des rôles et responsabilités au sein de leurs propres structures pour fournir une assistance aux victimes de faits d'exploitation ou d'atteintes sexuelles perpétrés par des membres de leur personnel, et d'énoncer clairement ces responsabilités pour assurer l'offre d'un soutien efficace selon une approche axée sur les victimes.**

39. Beaucoup a été fait en termes d'outils et de matériel pour assurer la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, mais les mécanismes actuels de coordination interorganisations sont surtout le résultat de la participation active d'entités opérant dans des contextes humanitaires et de développement, la participation des organisations normatives et organisations basées dans les villes sièges restant limitée. Certaines entités considèrent que le concept d'exploitation et d'atteintes sexuelles n'est pas pertinent pour leur travail, bien que des cas aient été confirmés dans tous les contextes opérationnels, y compris dans les villes sièges. En revanche, la coordination interorganisations dans la lutte contre le harcèlement sexuel par le biais du mécanisme du CCS a permis d'obtenir une participation de haut niveau de la part de toutes les organisations membres du CCS.

40. La coordination inteorganisations des Nations Unies gagnerait à aborder les questions de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, dans leur ensemble, dans le cadre plus large des conduites sexuelles. Cette approche conduirait probablement à une participation plus large et plus cohérente des organisations aux mécanismes de coordination interorganisations. Une plus grande coordination et une meilleure affectation des ressources pour lutter contre les conduites sexuelles permettraient probablement d'obtenir de meilleurs résultats en termes d'élaboration et d'harmonisation des politiques, de prévention et de formation que ceux obtenus grâce aux efforts qui sont déployés actuellement de manière séparée.

41. La stratégie proposée par le Secrétaire général en 2017 (voir [A/71/818](#) et [A/71/818/Corr.1](#)) a posé les premières pierres et était appropriée à l'époque, mais face à l'évolution des défis rencontrés et les lacunes observées en ce qui concerne la cohérence des politiques, la prévention et l'action axée sur les victimes, une stratégie actualisée, à l'échelle du système, s'impose, axée sur la conduite du personnel et procédant d'une mobilisation interorganisations plus large. La recommandation ci-après, qui est complétée par la recommandation 15 de la section IX, vise à tirer parti des efforts déployés à l'échelle du système pour lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et promouvoir la coordination et la cohérence interorganisations en vue de l'adoption d'une nouvelle approche et d'une nouvelle stratégie de lutte contre les inconduites sexuelles.

Recommandation 4

D'ici à la fin de 2026, les chefs de secrétariat des organismes du système des Nations Unies devraient prendre des mesures individuelles et/ou collectives, en consultation avec les chefs de secrétariat d'autres organisations du CCS, de préférence dans le cadre des mécanismes interorganisations existants, pour agir et coordonner de manière globale les mesures prises afin de prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel (inconduites sexuelles) et mettre au point une nouvelle stratégie qui s'appuie sur l'approche définie par le Secrétaire général dans son rapport de 2017 ([A/71/818](#) et [A/71/818/Corr.1](#)), en mettant l'accent sur la prévention, la répression et l'intégration d'une approche axée sur les victimes.

B. Collecte de données sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles et signalement des cas à l'échelle du système

42. La transparence en matière de signalement des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant des membres du personnel des Nations Unies s'est améliorée grâce au rapport annuel du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles, qui s'appuie sur des données provenant de deux sources principales : a) la base de données du site Web « Déontologie en missions de terrain », qui centralise les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles contre des membres du personnel des opérations de maintien de la paix et des missions politiques spéciales ; et b) le iReport SEA Tracker, qui enregistre les allégations impliquant des membres du personnel des Nations Unies et des organisations affiliées, du personnel des partenaires de réalisation et des forces autres que celles des Nations Unies travaillant dans le cadre d'un mandat du Conseil de sécurité¹.

43. Les organisations ayant approuvé le statut du CCI ont relevé des incohérences dans l'enregistrement des données relatives aux allégations dans le système iReport SEA Tracker, notamment en ce qui concerne le moment où les données sont saisies, ce qui est inclus et la fréquence de mise à jour des données. La base de données n'est pas non plus ventilée par type de partenaire de réalisation, alors même que cette catégorie est celle qui accumule le plus grand nombre d'allégations. Par ailleurs, la base de données fournit peu d'informations sur les allégations d'exploitation et

¹ Disponible à l'adresse suivante : <https://un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/data-allegations-un-system-wide>.

d'atteintes sexuelles liées aux fournisseurs, car il n'a pas été prévu de catégorie spécifique pour eux. Les inspecteurs estiment aussi qu'il est possible d'améliorer la transparence dans le iReport SEA Tracker en incluant des détails concernant les délais des affaires, les renvois au pénal, les issues des cas corroborés, le soutien apporté aux victimes et à la communauté, et les efforts faits pour assurer une pleine participation à l'échelle du système. La recommandation ci-après vise à renforcer la cohérence, l'harmonisation et la transparence des données relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles à l'échelle du système.

Recommandation 5

D'ici à la fin de 2026, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient prendre des mesures individuelles et/ou collectives, en consultation avec les chefs de secrétariat des autres organisations membres du CCS, de préférence dans le cadre des mécanismes de coordination interorganisations existants, pour créer un groupe de travail chargé d'examiner la cohérence et l'harmonisation des données relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, y compris quelles sont les données communiquées et dans quel contexte, le moment où elles devraient être saisies et mises à jour, ainsi que la possibilité d'ajouter des champs de données et des fonctionnalités pour améliorer l'analyse, la transparence et l'intégrité des données relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.

C. Accès aux données sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et transparence au sujet des allégations

44. Les coordonnatrices et coordonnateurs résidents et humanitaires ainsi que les coordonnateurs et coordonnatrices interorganisations pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ont indiqué qu'ils ne savaient pas vraiment s'ils pouvaient avoir accès aux rapports sur les allégations anonymisées d'exploitation et d'atteintes sexuelles spécifiques à leur pays. Nombre d'entre eux comptent sur les informations qui leur sont communiquées de manière sporadique par des membres de l'équipe de pays des Nations Unies. **L'inspecteur et l'inspectrice conseillent au Coordonnateur spécial de veiller à ce que les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles soient systématiquement communiquées aux coordonnatrices et coordonnateurs résidents et humanitaires ainsi qu'aux coordonnateurs et coordonnatrices interorganisations pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en particulier pour appuyer l'élaboration des plans d'action annuels pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.**

45. Après examen, il apparaît que plusieurs organisations n'enregistrent pas les données relatives aux allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans des bases de données centrales et que plus de 100 allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles traitées par le Bureau des services de contrôle interne de l'ONU n'ont pas été rendues publiques dans le rapport annuel du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles, l'outil de suivi en ligne iReport SEA Tracker ou la base de données « Déontologie en missions de terrain ». Ces allégations concernent des membres du personnel du Secrétariat, de la CNUCED, du PNUE, de l'ONUDC, de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et du Centre du commerce international (CCI), ainsi que leurs partenaires de réalisation.

46. Cette omission a déjà été soulignée dans une évaluation de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles réalisée en 2021 par le Bureau des services de contrôle interne. Toutefois, la recommandation correspondante du Bureau n'a pas été acceptée par le Secrétariat de l'ONU au motif que l'Assemblée générale n'avait pas demandé un tel rapport. Cette situation reflète des problèmes plus généraux liés à l'absence de données harmonisées sur l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble du système des Nations Unies et au manque de transparence au sein du Secrétariat et des entités susmentionnées. La recommandation ci-après a pour but d'harmoniser les rapports et d'offrir aux États Membres une transparence totale en ce qui concerne les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles reçues par toutes les entités du Secrétariat :

Recommandation 6

Lors de sa quatre-vingt-unième session, l'Assemblée générale devrait demander que toutes les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans les entités du Secrétariat soient enregistrées dans le système iReport SEA Tracker et incluses dans le rapport annuel du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles.

IV. Mise en œuvre de stratégies de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et de mobilisation des équipes dirigeantes

47. La stratégie de 2017 du Secrétaire général (voir [A/71/818](#) et [A/71/818/Corr.1](#)) met l'accent sur le leadership et le développement des capacités en tant qu'éléments centraux de la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble du système des Nations Unies. La présente section est consacrée à la manière dont l'engagement des équipes dirigeantes est reflété dans les priorités organisationnelles et l'institutionnalisation des efforts déployés dans le cadre de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

A. Principe de responsabilité et capacités à l'échelle de l'organisation

48. La plupart des entités ayant approuvé le statut du CCI soumettent régulièrement au Secrétaire général des lettres d'observation annuelles concernant les activités de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ce qui contribue à alimenter l'intérêt des équipes dirigeantes pour la question. Toutefois, la teneur et la qualité de ces lettres varient. Peu d'entre elles contiennent une analyse ou une réflexion poussée, et, faute de retour d'information, on n'a parfois pas l'impression qu'elles sont vraiment utiles. Les incohérences observées dans les données et le caractère limité des détails communiqués sur l'assistance prodiguée aux victimes révèlent des problèmes plus larges de transparence et d'uniformité. **Le Secrétaire général devrait veiller à ce que ces lettres soient conservées dans un répertoire centralisé et accessible au public, et demander que l'accent soit davantage mis sur les réflexions concernant les mesures prises face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et sur la manière dont les droits des victimes sont respectés.**

49. Neuf organisations ont intégré des indicateurs liés à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans leur cadre de résultats. Cette bonne pratique accroît la visibilité de la protection contre l'exploitation et les atteintes

sexuelles et sert à l'institutionnaliser dans les stratégies institutionnelles, ce qui permet de contrôler et de suivre les progrès réalisés à tous les niveaux.

50. La plupart des organisations ayant approuvé le statut du CCI ont défini les rôles, les responsabilités et les mécanismes de communication de l'information concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, souvent au sein des unités chargées des questions d'éthique, des ressources humaines ou des affaires juridiques. Quelques organisations, telles que le PNUD, le HCR, le PAM et l'OMS, ont confié ces fonctions à des bureaux exécutifs, ce qui accroît la visibilité de la question ainsi que la coordination et la mobilisation des équipes dirigeantes.

51. Les organisations ayant des activités sur le terrain ont renforcé de manière notable les capacités de leurs ressources humaines en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Au 31 mars 2025, 40 postes à temps plein répartis dans 11 organisations étaient consacrés à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au Siège et 90 autres postes étaient répartis entre les bureaux régionaux et nationaux. Plus de 2 000 personnes contribuent également aux efforts de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à temps partiel, ce qui témoigne de la mobilisation de leurs organisations dans ce domaine de grande importance. Toutefois, les investissements en ressources humaines restent limités dans les organisations sises dans les villes sièges.

B. Principe de responsabilité et capacités sur le terrain

52. De nombreuses entités délèguent officiellement la responsabilité de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à des cadres supérieurs hors siège, ce qui renforce son institutionnalisation. Étant donné que la plupart des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles se produisent sur le terrain, il est essentiel de déléguer clairement la responsabilité d'agir et les ressources correspondantes aux cadres supérieurs sur le terrain. **L'inspecteur et l'inspectrice invitent les organisations ayant approuvé le statut du CCI présentes sur le terrain qui ne l'ont pas encore fait à envisager de déléguer officiellement les rôles et responsabilités liés à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à des cadres supérieurs hors siège et à leur fournir les ressources nécessaires.**

53. Les coordonnateurs et coordonnatrices et les personnes référentes pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles sur le terrain sont confrontés à d'importants problèmes de ressources, ce qui limite leur efficacité. La plupart assument ces fonctions en plus d'autres tâches, ne bénéficient pas d'un soutien suffisant et ne reçoivent qu'une formation limitée à leur rôle. Le financement est également un problème majeur. Ces difficultés compromettent l'efficacité des activités de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

54. Les postes de coordonnateurs et coordonnatrices interorganisations pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, qui sont essentiels pour soutenir l'application du principe de responsabilité par les coordonnatrices et coordonnateurs résidents et humanitaires et la cohésion des équipes de pays des Nations Unies, doivent souvent faire face à des financements instables. Ces personnes jouent un rôle crucial dans la coordination des efforts de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles avec les membres des équipes de pays, en s'engageant avec les partenaires locaux et en faisant progresser l'application des plans d'action. Lorsque ces postes sont supprimés, de précieuses connaissances institutionnelles et une capacité de coordination interorganisations sont souvent perdues. La recommandation ci-après vise à prioriser et normaliser la coordination interorganisations de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au

sein des bureaux des coordonnatrices et coordonnateurs résidents et humanitaires dans les pays à haut risque.

Recommandation 7

D'ici à la fin de 2026, le Secrétaire général devrait commander un rapport sur la faisabilité de la mise en place de services partagés et/ou communs pour soutenir un financement durable et régulier des coordonnateurs et coordonnatrices interorganisations pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les pays à haut risque et les pays prioritaires.

V. S'assurer de la bonne conduite du personnel du système des Nations Unies grâce à la formation, à la sensibilisation et à la gestion du changement

55. Il est essentiel de veiller à ce que le personnel comprenne clairement les normes de conduite attendues et les conséquences de leur violation pour mettre en œuvre efficacement les mesures de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. La présente section est consacrée aux mesures prises par les entités pour gérer la conduite de leur personnel ainsi que des personnels de leurs partenaires de réalisation et des fournisseurs.

A. Formation et sensibilisation du personnel des Nations Unies aux politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

56. La plupart des organisations du système des Nations Unies proposent à leur personnel une formation obligatoire portant spécifiquement sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, mais six d'entre elles ne le font pas. Plusieurs organisations prévoient des conséquences en cas de manquement à l'obligation de suivre la formation obligatoire, ce qui est une bonne pratique. Dans 16 organisations, la formation à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est également obligatoire pour le personnel affilié. **Étant donné que le personnel affilié joue un rôle essentiel en aidant les entités des Nations Unies à s'acquitter de leur mandat, les organisations ayant approuvé le statut du CCI sont encouragées à exiger que leur personnel affilié suive une formation à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.**

57. Bien que la formation obligatoire à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles soit d'une importance essentielle et qu'elle tienne en partie compte des contextes culturel et social, il reste difficile de faire en sorte que tous les participants la trouvent pertinentes à titre personnel. Des activités complémentaires de formation et de sensibilisation spécifiques au contexte peuvent faire mieux comprendre l'importance de la question et favoriser une culture du respect des règles. **Les organisations ayant approuvé le statut du CCI sont encouragées à mettre en place une formation obligatoire à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ou à continuer de la dispenser le cas échéant, tout en proposant à leur personnel des activités supplémentaires de renforcement des capacités et de sensibilisation adaptées au contexte, et en veillant à ce qu'une approche axée sur les victimes soit intégrée.**

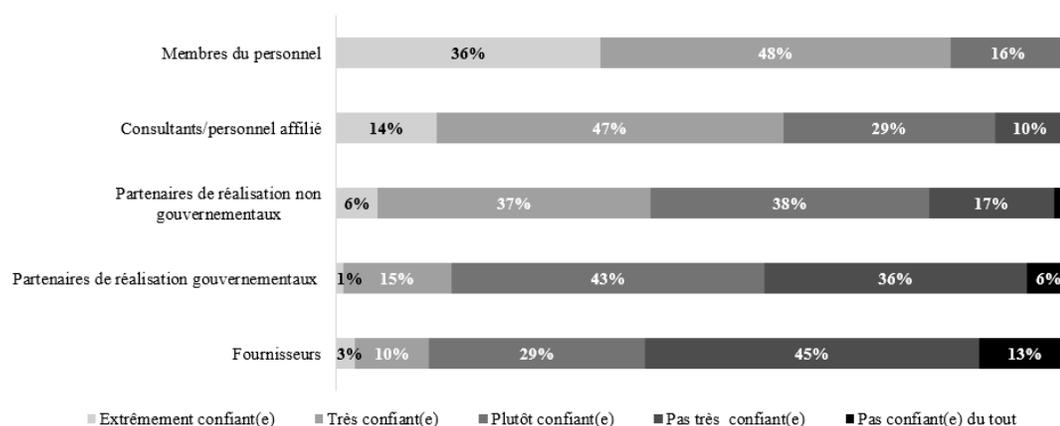
58. La formation du personnel des partenaires de réalisation n'est pas dispensée de manière cohérente et ne fait pas l'objet d'un suivi. Les bureaux extérieurs s'occupent de développement des capacités, mais leur efficacité dépend des moyens qui sont consacrés à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, qui varient considérablement. La formation à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dispensée au personnel des fournisseurs est elle aussi extrêmement limitée.

59. Les personnes référentes pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles qui ont été interrogées ont dit n'avoir que peu confiance dans la compréhension des politiques de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles des Nations Unies par les partenaires de réalisation gouvernementaux, les fournisseurs et les partenaires non gouvernementaux, et dans leur adhésion à ces politiques. En revanche, elles ont dit être beaucoup plus confiantes en ce qui concerne le personnel du système des Nations Unies et le personnel affilié (voir les figures II et III ci-dessous). **Les organisations ayant approuvé le statut du CCI sont encouragées à élaborer et à mettre en œuvre des supports de sensibilisation et de formation adaptés aux partenaires de réalisation gouvernementaux et aux fournisseurs.**

Figure II

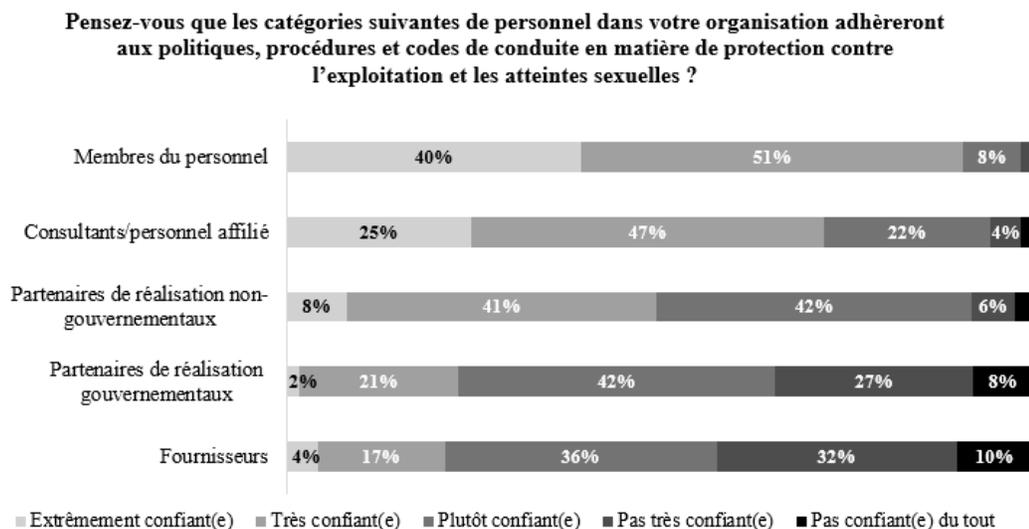
Degré de confiance des personnes référentes pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans la compréhension par les membres du personnel des politiques, procédures et codes de conduite de leur organisation en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles, par catégorie de personnel

Pensez-vous que les catégories suivantes de personnel dans votre entité comprennent bien les politiques, procédures et codes de conduite concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles?



Source : Enquête du CCI auprès des personnes référentes pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles des organisations ayant approuvé le statut du CCI dans les lieux retenus pour les études de cas.

Figure III
Degré de confiance des personnes référentes pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'adhésion des membres du personnel aux politiques, procédures et codes de conduite de leur organisation, par catégorie de personnel



Source : Enquête du CCI auprès des personnes référentes pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles des organisations ayant approuvé le statut du CCI dans les lieux retenus pour les études de cas.

B. Au-delà de la formation obligatoire : des stratégies de prévention novatrices pour s'attaquer aux causes profondes de l'exploitation et des atteintes sexuelles

60. La formation obligatoire à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est essentielle pour aider les membres du personnel à comprendre la politique de leur organisation dans ce domaine, mais elle ne suffit pas à traiter les facteurs complexes et multisystémiques de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Certaines organisations ayant approuvé le statut du CCI commencent à intégrer le changement de culture institutionnelle dans leurs stratégies de prévention. La promotion d'un lieu de travail respectueux et l'encouragement d'une culture de la parole contribuent de manière plus durable à l'instauration d'un environnement propice à la prévention des inconduites sexuelles.

61. Les évaluations des inconduites sexuelles ont révélé que la résistance dont font preuve les cadres des niveaux intermédiaires et les opérations sur le terrain entrave souvent la mise en œuvre effective de la politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. L'application des principes de gestion du changement, comme au HCR et à l'OMS, peut favoriser une meilleure application de la politique de lutte contre l'inconduite sexuelle. **L'inspecteur et l'inspectrice encouragent les chefs de secrétariat à tirer parti des principes de gestion du changement pour mettre en œuvre des politiques et des procédures actualisées visant à prévenir et combattre les inconduites sexuelles, notamment en dispensant à leurs personnels une formation adaptée au contexte et en adoptant des stratégies de sensibilisation novatrices.**

VI. Pratiques de recrutement sûres : contrôle et vérification des antécédents d'inconduite sexuelle

62. L'ONU a le devoir de prévenir les préjudices en veillant à ce que son personnel respecte des normes éthiques élevées. La présente section examine les précautions prises par les organisations ayant approuvé le statut du CCI pour ne pas recruter de personnes ayant des antécédents connus d'inconduite sexuelle et la manière dont elles s'y prennent pour faciliter l'application du principe de responsabilité au moyen d'outils à l'échelle du système.

A. ClearCheck : la base de données de vérification des antécédents d'inconduite sexuelle

63. Introduit en 2018 dans le cadre de la nouvelle approche prônée par le Secrétaire général en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ClearCheck est une base de données de vérification des antécédents qui offre un mécanisme clé pour empêcher le réemploi de personnes déjà licenciées pour faits avérés d'exploitation, atteintes ou harcèlement sexuels. Au 15 janvier 2025, ClearCheck recensait 899 personnes, dont 629 (70 %) avaient été enregistrées dans la base de données pour des allégations fondées d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

64. Si ClearCheck est un précieux outil, l'utilisation qui en est faite pour contrôler les nouveaux candidats reste incohérente. Quinze organisations ayant approuvé le statut du CCI ne se sont pas dotées d'instructions permanentes pour l'exploiter. **L'inspecteur et l'inspectrice invitent les organisations ayant approuvé le statut du CCI qui ne disposent toujours pas d'instructions permanentes concernant ClearCheck à s'en doter, en tenant compte du contexte, des politiques et des fonctions qui leur sont propres.**

65. Les pratiques de contrôle varient également d'une catégorie de personnel à l'autre. Si toutes les entités utilisent ClearCheck pour pourvoir les postes d'administrateurs recrutés sur le plan international, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'UNICEF, l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) et l'OMM ne le font que lorsqu'un candidat révèle qu'il a déjà travaillé pour le système des Nations Unies. La sélection du personnel recruté sur le plan national est moins cohérente : l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'UPU et l'OMM ne procèdent pas du tout à de telles vérifications, et plusieurs autres entités ne le font que lorsque le (la) candidat(e) a déjà travaillé pour l'ONU.

66. Le contrôle du personnel affilié est encore plus limité. Seules 14 entités utilisent ClearCheck pour cette catégorie de personnel, de sorte que les autres entités risquent d'embaucher des personnes ayant des antécédents d'inconduite sexuelle. À cet égard, **les entités doivent, au minimum, appliquer des critères fondés sur les risques pour déterminer l'étendue de leurs processus ClearCheck, en veillant à ce que le personnel affilié qui a accès aux bénéficiaires ou à d'autres populations vulnérables fasse l'objet d'un contrôle approfondi.**

67. L'efficacité de ClearCheck est en outre compromise par l'incohérence des pratiques de saisie et de suppression des noms dans la base de données. Certaines entités n'inscrivent pas les personnes qui démissionnent en cours d'enquête, tandis que d'autres, comme l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA) et le PNUD, vont plus loin en inscrivant les personnes dont il s'est avéré par la suite qu'elles avaient été condamnées au pénal pour des infractions sexuelles. Bien que les procédures de suppression des noms dans ClearCheck soient généralement

harmonisées entre les entités, l'inspecteur et l'inspectrice ont constaté que le Secrétariat de l'ONU procède différemment, ne supprimant les noms que sur ordre explicite d'un tribunal administratif. Une plus grande cohérence est nécessaire pour préserver l'intégrité de ClearCheck et garantir la régularité des procédures pour le personnel des Nations Unies.

68. Pour tirer le meilleur parti possible de ClearCheck et réduire les risques liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel, les entités doivent contrôler de manière systématique toutes les catégories de personnel, harmoniser les pratiques de saisie et de suppression des noms, et envisager d'étendre les contrôles à d'autres types de fautes. Cela nécessite à la fois des initiatives individuelles de la part des différentes entités et une coordination collective sous les auspices d'un forum interorganisations facilité par les mécanismes du CCS. La recommandation ci-après vise à promouvoir la cohérence et l'harmonisation des pratiques ClearCheck entre les entités et à l'échelle du système.

Recommandation 8

Au début de 2026, les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies devraient prendre des mesures individuelles et/ou collectives, en consultation avec les chefs de secrétariat d'autres organisations du CCS, de préférence dans le cadre de mécanismes interorganisations, pour assurer la cohérence et l'harmonisation à l'échelle du système des procédures ClearCheck, y compris en ce qui concerne l'enregistrement des individus, les procédures de suppression de noms, le contrôle des candidatures pour le personnel affilié, ainsi que l'extension potentielle de l'utilisation de l'outil à d'autres types de fautes professionnelles.

B. Au-delà de ClearCheck

69. Une lacune importante subsiste puisque les personnes n'ayant pas d'expérience préalable dans les organisations du système des Nations Unies ne sont pas contrôlées. Seules quatre des organisations ayant approuvé le statut du CCS – le PNUD, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), le HCR et le Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) – complètent leur processus de vérification en utilisant le Système de divulgation des fautes professionnelles, un outil de vérification des références qui met en relation plus de 300 organisations de la société civile.

70. Il est du devoir du système des Nations Unies de partager les informations pertinentes sur ses anciens membres du personnel enregistrés dans ClearCheck avec les employeurs externes. Cependant, ClearCheck n'est accessible qu'aux organisations du système des Nations Unies participantes, et seules les quatre entités qui utilisent le Système de divulgation des fautes professionnelles peuvent vérifier si leurs anciens membres du personnel sont répertoriés dans ClearCheck à la demande des membres du Système de divulgation des fautes professionnelles. En outre, il n'existe aucun mécanisme formel à l'échelle du système pour empêcher les personnes enregistrées dans ClearCheck d'être employées par des organisations externes, y compris les partenaires de réalisation et les fournisseurs. Bien qu'il n'en soit encore qu'à sa phase pilote, le projet Soteria de l'Organisation internationale de police criminelle (INTERPOL) pourrait compléter à la fois ClearCheck et le Système de divulgation des fautes professionnelles et permettre de contrôler les candidats n'ayant pas d'expérience préalable au sein du système des Nations Unies. **Les organisations**

ayant approuvé le statut du CCI devraient envisager de participer au Système de divulgation des fautes professionnelles et au projet Soteria afin de contrôler les personnes candidates qui ont travaillé dans des organisations non gouvernementales et dans la société civile, ainsi que d'échanger des informations sur les noms des personnes enregistrés dans ClearCheck avec les membres du Système de divulgation des fautes professionnelles et du projet Soteria.

71. En fait, toutes les organisations ayant approuvé le statut du CCI ont un certain nombre de lacunes dans la manière dont elles vérifient les antécédents d'inconduite sexuelle. La recommandation ci-après doit permettre de les combler.

Recommandation 9

Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient, d'ici à la fin de 2026, procéder à une évaluation des mécanismes utilisés pour le contrôle et la vérification des antécédents d'inconduite sexuelle, notamment en identifiant les types de personnel à contrôler et en repérant les lacunes existantes, ainsi qu'en déterminant les risques qu'il y aurait à ne pas suivre les procédures de contrôle et de vérification des antécédents les plus rigoureuses.

VII. Évaluations des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles et mesures d'atténuation

72. Les évaluations des risques sont d'une importance essentielle pour identifier et atténuer les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles inhérents aux opérations des Nations Unies. Compte tenu de la vulnérabilité des populations desservies, des rapports de force déséquilibrés qui prévalent et de la collaboration de l'Organisation avec un large éventail de partenaires de réalisation et de fournisseurs, l'exploitation et les atteintes sexuelles restent un risque persistant qui affectent non seulement les différentes entités à titre individuel, mais aussi l'ensemble du système. La présente section est consacrée à la manière dont les organisations ayant approuvé le statut du CCI évaluent et traitent les risques liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans le cadre de leurs activités et de leurs partenariats.

A. Vue d'ensemble et grandes tendances au niveau institutionnel

73. Dix-neuf entités ont inclus l'exploitation et les atteintes sexuelles dans leur catalogue des risques d'entreprise, signe de l'institutionnalisation de la lutte contre ce fléau dans leurs cadres opérationnels et politiques. Toutefois, leurs approches diffèrent : certaines y voient un problème de conduite du personnel, tandis que d'autres considèrent que ce n'est qu'un aspect d'un problème plus large de protection. Les autres entités n'abordent pas explicitement l'exploitation et les atteintes sexuelles dans leur gestion des risques, en justifiant souvent leur choix par le fait que leur présence sur le terrain est limitée ou en classant ces questions sous d'autres catégories, telles que l'éthique ou le harcèlement sexuel.

B. Gestion des risques sur le terrain

74. Plusieurs outils ont été mis au point pour faciliter l'évaluation des risques spécifiques à l'exploitation et aux atteintes sexuelles sur le terrain, au niveau des bureaux, des programmes et des projets. Ces outils peuvent également compléter les processus de gestion des risques d'entreprise. Si certains progrès sont évidents, en particulier dans les contextes de maintien de la paix, cela reste limité à quelques entités et/ou à des niveaux opérationnels spécifiques.

75. Après analyse, il apparaît que la plupart des plans d'action pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ne sont pas suffisamment assortis de priorités et manquent de pertinence contextuelle, faute, la plupart du temps, d'évaluations des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou à cause de l'utilisation de modèles rigides et d'un accès limité aux données relatives aux allégations. Ces lacunes empêchent une planification et une mise en œuvre efficaces qui soient fondées sur les risques.

76. Pour être efficace, la prévention doit procéder d'une approche graduelle : l'intensité des efforts consentis et l'importance des ressources mobilisées doivent correspondre aux niveaux de risque évalués. **L'inspecteur et l'inspectrice saluent les efforts déployés par certaines entités pour mettre au point des méthodes d'évaluation des risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Toutefois, la question de la fréquence et de l'approfondissement de ces évaluations nécessite un examen plus approfondi, sachant qu'elles ont des répercussions directes sur la qualité et l'efficacité des plans d'action pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.**

C. Processus de sélection et d'agrément des partenaires de réalisation et des fournisseurs

77. Dans sa circulaire de 2003, le Secrétaire général définit les responsabilités en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles des entités et des personnes extérieures aux Nations Unies qui concluent un accord de coopération avec les Nations Unies. Il s'agit notamment d'accepter les normes de conduite décrites dans la circulaire et de les respecter, d'adopter des mesures de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, d'enquêter sur les allégations et de prendre les mesures correctives qui s'imposent le cas échéant.

78. Les 24 organisations ayant approuvé le régime du CCI qui travaillent avec des partenaires de réalisation, sauf l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), le CCI, l'UPU et l'OMM, incluent des dispositions relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans leurs accords de coopération avec les partenaires de réalisation. Ces clauses définissent précisément les responsabilités en matière de prévention et d'intervention. **Les organisations ayant approuvé le statut du CCI devraient revoir leurs accords de coopération actuels et renforcer l'application du principe de responsabilité parmi les partenaires de réalisation en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, tout en veillant à l'intégration d'une approche axée sur les victimes.**

79. Les pratiques suivies pour évaluer la capacité des partenaires de réalisation de faire œuvre de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles varient d'une entité à l'autre. Huit utilisent un outil harmonisé lié au Portail des partenaires des Nations Unies, ce qui est gage d'efficacité et de reconnaissance mutuelle. D'autres s'appuient sur des outils qui leur sont propres, tandis qu'à ce jour, 11 organisations ne procèdent à aucune évaluation. **Les organisations ayant accepté le statut du CCI sont encouragées à mettre en place, au minimum, un processus de sélection basé**

sur les risques et/ou un ensemble d'exigences minimales pour leurs partenaires de réalisation en ce qui concerne leurs capacités de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

80. D'importantes lacunes subsistent dans l'évaluation et le renforcement des capacités de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dont disposent les partenaires de réalisation gouvernementaux, qui jouent un rôle essentiel dans les opérations des Nations Unies. Certains comportements interdits par la circulaire du Secrétaire général de 2003, tels que les mariages de personnes mineures et la sollicitation de relations sexuelles à des fins commerciales, restent légaux ou culturellement acceptés dans de nombreux endroits du monde. L'exploitation sexuelle n'est pas toujours considérée comme une infraction pénale, ce qui complique les efforts déployés pour mettre les auteurs face à leurs responsabilités. L'inspecteur et l'inspectrice se félicitent de l'adoption d'une clause type de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à inclure dans les plans-cadres de coopération des Nations Unies pour le développement durable, qui, une fois signée avec les gouvernements hôtes, témoignerait d'un engagement commun aux plus hauts niveaux et faciliterait la collaboration entre les entités des Nations Unies et leurs homologues nationaux en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

81. La capacité de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles des fournisseurs commerciaux, avec lesquels l'ONU collabore largement, n'est pas évaluée de manière adéquate, en particulier dans les contextes humanitaires ou les opérations de paix. Vingt-deux des entités vérifient que les fournisseurs ne figurent pas sur la liste d'exclusion du Portail mondial pour les fournisseurs des organismes des Nations Unies, mais on ne sait pas combien de fournisseurs ont fait l'objet d'un signalement pour des infractions liées à des faits d'exploitation ou des atteintes sexuelles.

82. Si la plupart des contrats passés avec des fournisseurs comportent des dispositions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (y compris l'acceptation du Code de conduite des fournisseurs des Nations Unies), celles-ci sont appliquées de manière variable. Ainsi, 16 entités autorisent encore dans les contrats des exceptions pour les mariages de personnes mineures, en écho des dispositions obsolètes de la circulaire du Secrétaire général de 2003. Cette exception a déjà été supprimée des statuts et règlements du personnel de la plupart des entités. **Les organisations ayant approuvé le statut du CCI doivent mettre à jour en conséquence leurs conditions contractuelles et envisager de prendre des mesures pour les aligner sur la prochaine révision de la circulaire de 2003.**

83. Les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles perpétrées par des membres du personnel des fournisseurs ne font pas l'objet d'un suivi et d'un signalement systématiques, et il n'existe aucun mécanisme permettant d'empêcher le réemploi des employés des fournisseurs licenciés pour fait d'exploitation ou atteintes sexuelles. **Il convient d'adopter une approche fondée sur les risques afin de donner la priorité à l'évaluation des capacités de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles chez les fournisseurs qui présentent un risque élevé.**

84. Il existe toujours de grosses lacunes dans les connaissances, notamment en ce qui concerne les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles présentés par les partenaires de réalisation gouvernementaux et les fournisseurs. Certaines organisations ne reconnaissent pas non plus la gravité du problème de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Du point de vue de la gestion des risques, le phénomène de l'exploitation et des atteintes sexuelles doit être traité de manière proactive, quelle que soit la probabilité que de tels actes n'aient lieu, compte tenu des graves conséquences qu'ils auraient. Dans un contexte de difficultés financières croissantes,

il est plus essentiel que jamais d'évaluer de manière proactive les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles, car la réduction des ressources peut aggraver les vulnérabilités et affaiblir les capacités de réaction. La recommandation ci-après vise à renforcer l'application du principe de responsabilité et à atténuer le risque d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans les entités.

Recommandation 10

D'ici à la fin de 2026, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies qui ne l'ont pas encore fait devraient intégrer l'exploitation et les atteintes sexuelles dans leurs processus de gestion des risques institutionnels afin d'identifier et d'atténuer les risques aux différentes strates opérationnelles, y compris les risques associés aux partenaires de réalisation et aux fournisseurs, afin d'éclairer leurs plans d'action relatifs à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

VIII. Suite donnée aux allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles

85. La « tolérance zéro à l'égard de l'inaction » en cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, ce n'est pas seulement donner suite aux allégations. C'est aussi mener des actions opportunes, efficaces, transparentes et axées sur les victimes. Dans la présente section, on examinera les mécanismes utilisés par les organisations ayant approuvé le statut du CCI pour recevoir les plaintes, mener des enquêtes, prendre des mesures disciplinaires et prodiguer une assistance aux victimes.

A. Mécanismes de signalement et de traitement des plaintes dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI

86. Toutes les organisations ayant approuvé le statut du CCI ont prévu des canaux spécifiques pour recevoir les plaintes, y compris les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Nombre d'entre elles affirment considérer comme prioritaires les affaires d'exploitation et d'atteintes sexuelles, mais elles ne sont pourtant que très peu à avoir fixé des délais pour procéder aux évaluations préliminaires des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, ce qui explique leur réactivité plus ou moins grande.

87. Sur le terrain, plusieurs voies de signalement des faits d'exploitation ou atteintes sexuelles sont mises à disposition, tant au niveau interorganisations que dans chaque entité. Toutefois, elles ne sont pas toutes adaptées ni pertinentes et il reste compliqué de signaler les faits d'exploitation ou atteintes sexuelles. L'efficacité des voies de signalement est très variable d'un contexte à l'autre, et le simple fait de les multiplier ne peut garantir qu'elles soient accessibles et ne suffit pas à encourager les signalements. Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les victimes pour comprendre leurs besoins et leurs préférences et les satisfaire tout en supprimant les obstacles empêchant les signalements. **Les entités devraient mener des consultations régulières avec les populations cibles concernant leur accès aux voies de recours, et ce en collaboration avec le réseau interorganisations de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.**

B. Enquêter sur les allégations

88. Depuis 2017, les ressources humaines disponibles pour enquêter sur les fautes dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI ont presque doublé, le pourcentage d'enquêteurs et d'enquêtrices qualifiés pour mener des enquêtes sur les inconduites sexuelles étant passé de 67 % en 2017 à 77 % en 2023. C'est la preuve que des efforts importants ont été déployés au niveau institutionnel pour renforcer les capacités. À cette augmentation répond celle du nombre d'allégations impliquant des membres du personnel et du personnel affilié qui, en 2024, était 4,6 fois plus élevé qu'en 2017.

89. Sur les 19 unités d'enquête des organisations participantes au CCI, toutes, à l'exception de celle de l'OMI, ont déclaré avoir pris des mesures pour protéger les droits des victimes au cours des enquêtes sur les fautes sexuelles. Cependant, moins de la moitié d'entre eux disposent de protocoles formels définissant des rôles, des responsabilités et des critères de performance spécifiques. Seules quelques organisations ont fixé une exigence minimale concernant la fréquence à laquelle les victimes doivent être tenues informées tout au long de la procédure d'enquête. **Les unités d'enquête qui ne l'ont pas encore fait devraient formuler un protocole ou des instructions permanentes pour formaliser une approche axée sur les victimes dans le cadre de leurs enquêtes.**

90. L'une des principales difficultés rencontrées dans la conduite des enquêtes sur des faits d'exploitation ou des atteintes sexuelles réside dans le fait que, bien souvent, les victimes refusent de participer. Il est donc difficile de réunir des preuves suffisantes pour étayer une affaire, ce qui complique encore la nature déjà complexe des enquêtes dans ce domaine.

91. Si, en vertu des accords de coopération, les partenaires de réalisation ont le devoir de prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles, nombre d'entre eux, en particulier les organisations nationales et communautaires, ne sont pas en mesure de s'acquitter de ces obligations. Bien que la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles soit une responsabilité partagée, seules quelques organisations ont apporté un soutien systématique et cohérent à leurs partenaires de réalisation. **Étant donné qu'une part importante des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles concerne le personnel des partenaires de réalisation, les entités devraient envisager d'appuyer systématiquement le renforcement des capacités d'enquête de leurs partenaires de réalisation, et notamment de favoriser l'intégration d'une approche axée sur les victimes.**

92. Les entités se heurtent par ailleurs à certaines limites dans leurs enquêtes portant sur des membres du personnel de leurs partenaires de réalisation gouvernementaux. Il est difficile de faire œuvre de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le contexte des accords de coopération car la juridiction des entités des Nations Unies ne s'étend pas à ces membres du personnel. Ce problème est particulièrement délicat dans les contextes humanitaires et les situations de sauvetage.

C. Mesures administratives et disciplinaires en cas d'allégations fondées

93. Quelques entités ont fixé des délais formels pour engager des procédures disciplinaires dans les cas d'inconduite sexuelle avérée, allant de 60 à 180 jours. Dans la pratique, cependant, cela prend souvent beaucoup plus longtemps. D'après une analyse de 34 cas, la durée médiane des enquêtes est de 234 jours et celle des procédures disciplinaires de 323 jours, avec trois affaires ayant duré plus de 1 000 jours ou près de 3 ans. **L'inspecteur et l'inspectrice invitent instamment les entités**

à établir un calendrier précis pour déterminer les mesures disciplinaires à prendre dans les cas d'inconduite sexuelle.

94. Le placement en congé administratif, notamment sans solde, des membres du personnel visé par une enquête pour exploitation ou atteintes sexuelles est une mesure qui n'est pas appliquée de manière cohérente, alors qu'elle pourrait protéger les victimes, les témoins et l'intégrité de l'organisation. Entre 2019 et 2023, 53 des 336 membres du personnel ayant fait l'objet d'une enquête pour exploitation ou atteintes sexuelles, ont été placés en congé administratif avec solde et 28 sans solde. Le fait de placer en congé administratif sans solde des personnes fortement susceptibles d'avoir commis un fait d'exploitation ou une atteinte sexuelle constitue non seulement une mesure de protection, mais aussi un moyen pour l'entité de concrétiser l'engagement qu'elle a pris de lutter contre les inconduites sexuelles et de mettre un terme à l'impunité. S'ils reconnaissent les droits des membres du personnel visés par une enquête, la présomption d'innocence et les difficultés qu'un congé administratif sans solde peut entraîner, **les inspecteurs estiment toutefois qu'une approche plus rigoureuse pourrait être adoptée pour procéder à un placement en congé administratif sans solde lorsque les critères établis sont remplis.**

95. Les victimes ne sont pas toujours informées de l'état d'avancement du processus disciplinaire. Si certaines unités d'enquête leur notifient les étapes clés du processus suivi afin de garantir qu'elles ou les personnes ayant déposé plainte soient tenues au courant, rares sont les organisations qui en font autant pour la phase disciplinaire. Les victimes ont le droit d'être informées tout au long de la procédure, y compris de son issue.

96. Le manque de cohérence en ce qui concerne les placements en congés administratifs, les mesures disciplinaires prises et les protocoles de communication avec les victimes favorise le sentiment d'impunité et nuit à l'application du principe de responsabilité. La recommandation ci-après vise à renforcer la transparence et l'application du principe de responsabilité.

Recommandation 11

D'ici à la fin de 2026, les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies devraient évaluer : a) l'utilisation des placements en congé administratif sans solde ; b) les critères d'application des mesures disciplinaires dans les cas d'inconduite sexuelle ; c) le délai entre la fin d'une enquête et l'imposition de mesures disciplinaires ; et d) les procédures mises en place pour informer les victimes des mesures prises.

D. Assistance aux victimes

97. Si, en principe, les mécanismes interorganisations d'assistance aux victimes sont bien implantés sur le terrain, leur mise en œuvre reste inégale et limitée par le manque de ressources. Cet état de fait compromet l'application de la déclaration des Nations Unies sur les droits des victimes, qui affirme le droit des victimes à un soutien adapté, et met en évidence une lacune importante dans la capacité des organisations du système des Nations Unies de respecter pleinement les engagements pris.

98. L'idée selon laquelle l'exploitation et les atteintes sexuelles sont une anomalie, plutôt qu'un problème systémique, explique que les ressources allouées à l'assistance aux victimes ne sont pas satisfaisantes. D'après les données disponibles, les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles sont intrinsèquement plus élevés dans certains

contextes, puisque chaque année, des allégations sont toujours signalées dans les mêmes lieux. Pourtant, rares sont les organisations qui planifient ou budgétisent de manière proactive une assistance aux victimes. En outre, l'assistance aux victimes est un effort qui est mal compris, et il n'en existe pas d'approche systémique au-delà de l'offre d'un soutien immédiat. Le Protocole des Nations Unies de 2019 sur la prise en charge des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles énonce des principes clés, notamment celui de veiller à ce que l'assistance soit axée sur les victimes, fondée sur les droits, inclusive et culturellement appropriée, tout en respectant le principe de « ne pas nuire » et en préservant le respect de la vie privée des victimes et la confidentialité. Toutefois, le Protocole est axé principalement sur l'offre d'une assistance immédiate, les conseils donnés portant sur le soutien à apporter aux victimes au lendemain de faits d'exploitation ou d'atteintes sexuelles. Mais rien n'est dit de ce que devraient faire les entités des Nations Unies par-delà l'offre d'une assistance immédiate. **La Défenseuse des droits des victimes devrait diriger la révision du Protocole de 2019 afin de préciser l'approche que doit suivre le système des Nations Unies en ce qui concerne l'assistance à apporter aux victimes, dans le but de l'aligner sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des victimes.**

99. Compte tenu des problèmes de financement rencontrés à l'heure actuelle, il est peu probable que l'on parvienne à obtenir des fonds supplémentaires pour l'assistance aux victimes. Bien que tous les coupables devraient avoir à répondre de leurs actes à titre individuel, les procédures d'enquête et procédures disciplinaires sont souvent complexes et longues, et les victimes ne disposent d'aucun mécanisme leur permettant d'obtenir réparation. Une possibilité serait d'utiliser les économies réalisées en plaçant en congé administratif sans solde les personnes visées par une enquête ou une procédure disciplinaire pour faits d'exploitation ou atteintes sexuelles ou d'utiliser les droits des membres du personnel qui ont été licenciés.

100. Un fonds commun interorganisations pourrait constituer un mécanisme viable de soutien immédiat et de soutien à long terme des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Bien que l'idée ait été discutée dans des forums à l'échelle du système et approuvée par certains chefs de secrétariat, elle nécessiterait une gouvernance claire, une planification minutieuse et l'obtention d'un consensus concernant les types d'assistance, la durée de l'aide et les bénéficiaires, et devrait être alignée sur une approche convenue à l'échelle du système en matière d'assistance aux victimes. La recommandation ci-après vise à renforcer la cohérence et la coordination à l'échelle du système des mesures d'assistance aux victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

Recommandation 12

D'ici à la fin de 2028, les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient prendre des mesures collectives, en consultation avec les chefs de secrétariat des autres membres du CCI, de préférence dans le cadre de mécanismes interorganisations, pour étudier la mise en place d'un mécanisme de financement commun destiné à aider les victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles.

IX. Collaboration avec les organes directeurs et les États Membres en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

101. Les organes directeurs et les États Membres jouent un rôle essentiel dans la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en mettant les organisations du système des Nations Unies face à leurs responsabilités. Leur action collective peut permettre de renforcer la prévention, de mener une action plus efficace et d'appuyer l'adoption de politique et des pratiques plus solides. On trouvera exposées dans la présente section les possibilités de collaboration plus approfondie qui sont envisageables.

A. Les organes directeurs et délibérants et l'exploitation et les atteintes sexuelles

102. La question de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est régulièrement abordée lors de la plupart des réunions des organes directeurs et délibérants, toutes les organisations ayant approuvé le statut du CCI signalant les allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles portées à leur connaissance ou s'étant engagées à le faire le cas échéant. L'un des principaux dispositifs de responsabilité consiste en l'établissement d'un rapport sur les mesures disciplinaires prises par l'administration au regard des allégations fondées, ce qui renforce la mobilisation des responsables en faveur de l'application des principes de responsabilité et de tolérance zéro.

103. Le CCI a examiné ce type de documents lors de trois examens précédents et l'inspecteur et l'inspectrice notent qu'il y a des pratiques recommandables en ce qui concerne les rapports sur les mesures disciplinaires soumis aux organes directeurs et délibérants, comme le fait d'indiquer si le nom de l'intéressé a été ajouté à la base de données ClearCheck et de fournir des informations sur toute assistance fournie aux victimes ainsi que sur d'éventuels renvois au pénal devant les autorités nationales. La recommandation ci-après vise à renforcer l'application du principe de responsabilité parmi les entités.

Recommandation 13

D'ici à la fin de 2026, les organes délibérants et/ou les organes directeurs devraient demander aux chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies d'établir un rapport annuel sur toutes les mesures disciplinaires prises contre les membres de leur personnel coupables d'inconduite sexuelle, en précisant le type d'inconduite, si les intéressés ont été ajoutés à la base de données ClearCheck, regroupant les dossiers d'inconduite sexuelle, toute assistance fournie aux victimes et le nombre des renvois au pénal devant les autorités nationales compétentes.

B. Renvoi des affaires pénales devant les autorités nationales

104. Dans sa résolution [62/63](#), l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de porter les allégations amenant à croire qu'une infraction peut avoir été commise par des fonctionnaires des Nations Unies à l'attention des États dont les intéressés sont ressortissants et de demander instamment aux États d'enquêter sur les infractions de

nature grave commises par des fonctionnaires et de les poursuivre et de prendre des mesures appropriées pour que justice soit faite. Elle demande aussi d'être informée chaque année des renvois d'affaires pénales par l'Organisation des Nations Unies et des mesures prises par les États Membres. Toutefois, l'inspecteur et l'inspectrice notent que les États Membres ne communiquent pas toujours d'informations sur les résultats de ces renvois. **Ils demandent respectueusement aux États Membres de communiquer des informations actualisées et détaillées sur les affaires pénales qui leur ont été renvoyées, dans un souci de renforcement de la transparence et d'application du principe de responsabilité au sein du système des Nations Unies en ce qui concerne les membres du personnel visés par des allégations fondées d'exploitation et d'atteintes sexuelles.**

105. Ce sont le plus souvent les membres du personnel en tenue qui sont mis face à leurs responsabilités. Entre 2017 et 2024, 236 des 274 membres du personnel en tenue visés par des allégations fondées d'exploitation et d'atteintes sexuelles ont été rapatriés par l'ONU et 84 ont été condamnés à des peines de prison par leurs gouvernements respectifs. En revanche, il n'y a qu'un cas dans lequel la responsabilité pénale d'un membre du personnel civil hors opérations de paix a été engagée après que l'affaire a été renvoyée devant les autorités nationales.

106. Rares sont les renvois devant les autorités nationales d'allégations fondées d'exploitation ou d'atteintes sexuelles de la part des institutions spécialisées des Nations Unies, l'OMS étant la seule à avoir effectué un tel renvoi. Selon les juristes interrogés, les fautes, quelles qu'elles soient, ne sont presque jamais renvoyées devant les autorités nationales.

107. Les institutions spécialisées devraient adopter des procédures pour renvoyer les allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles aux autorités nationales, conformément à la résolution 62/63 de l'Assemblée générale et dans le respect de leurs cadres juridiques. **L'inspecteur et l'inspectrice encouragent les organes directeurs des institutions spécialisées qui ne disposent pas de politiques et de procédures appropriées fondées sur leurs cadres juridiques et conformes à des principes tels que l'adoption d'une approche axée sur les victimes, à demander à leurs chefs de secrétariat d'établir des politiques ou des procédures pour renvoyer les allégations d'exploitation et d'abus sexuels devant les autorités nationales.**

C. États Membres : le maintien de la paix des Nations Unies et la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

108. La tendance au déploiement de forces non onusiennes en lieu et place des missions de maintien de la paix traditionnelles pour exécuter les mandats du Conseil de sécurité donne lieu à de réels défis au regard du rôle joué par l'ONU dans la promotion de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Ces forces opèrent en dehors des cadres de responsabilité des Nations Unies, et pourtant leurs actions peuvent nuire à l'image ou à l'intégrité de l'Organisation. Si, dans ces dernières résolutions, le Conseil de sécurité a commencé à inclure des dispositions concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le degré de coordination et d'alignement sur les normes de l'Organisation des Nations Unies restent variables. Comme ce type de déploiements est de plus en plus commun, il est urgent d'adopter des politiques plus claires et plus cohérentes. **Les États Membres devraient coopérer activement avec le Secrétariat pour remédier aux lacunes des politiques et des procédures en vigueur dans le cadre des déploiements effectués sous les auspices du Conseil de sécurité et développer des politiques et des formations concernant la protection et l'exploitation sexuelle qui s'appliqueront**

à toutes les forces non onusiennes opérant avec un mandat de l'Organisation des Nations Unies.

109. La plupart des affaires de paternité liées à l'exploitation et aux atteintes sexuelles n'ont pas été réglées. En mars 2025, 759 demandes de reconnaissance de paternité avaient été enregistrées dans la base de données du Secrétariat de l'ONU, dont seulement 29 avaient abouti à une reconnaissance. Un nombre consternant de 519 demandes de reconnaissance de paternité étaient en attente d'une décision, tandis que 211 dossiers n'avaient pas été corroborés ou avaient été retirés. La plupart de ces affaires concernaient des membres du personnel en tenue. Les procédures judiciaires visant à déterminer la paternité, sans parler du règlement des demandes de pension alimentaire, sont précaires et s'appuient notamment sur des tests ADN, qui peuvent ne pas être disponibles et/ou légaux dans certains pays. Les fonctionnaires du Secrétariat de l'ONU interrogés sont frustrés par les résultats du processus actuel de traitement des demandes de reconnaissance de paternité et il semble y avoir un manque de clarté quant aux rôles et responsabilités respectifs du Secrétariat, des États Membres et des personnes concernées par les demandes dans le cadre du traitement des affaires de paternité.

110. La recommandation ci-après a pour objectif de promouvoir une mobilisation aux plus hauts niveaux de la part des États Membres et du Secrétariat de l'ONU afin de mettre au point une nouvelle approche concernant les demandes de reconnaissance de paternité dans les opérations de paix pour faire appliquer le principe de responsabilité et assurer le bon traitement des dossiers.

Recommandation 14

À sa quatre-vingt-unième session, l'Assemblée générale devrait établir un mécanisme pour s'occuper des processus et procédures de reconnaissance de paternité et des demandes d'appui connexes faisant suite à des faits d'exploitation ou d'atteintes sexuelles impliquant du personnel des opérations de paix, et notamment définir les rôles et responsabilités du Secrétariat de l'ONU, des États Membres et des parties concernées lorsque des demandes sont déposées.

D. États Membres : pour une nouvelle approche de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

111. Le présent rapport reprend pour l'essentiel la stratégie de 2017 du Secrétaire général pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (voir [A/71/818](#) et [A/71/818/Corr.1](#)) et revient sur ce qui a marché ou pas, notamment en ce qui concerne les politiques, les stratégies de prévention, les procédures disciplinaires, les mécanismes d'intervention et l'application et l'intégration d'une approche axée sur les victimes. La coopération et la collaboration des États Membres sont indispensables pour qu'il soit possible d'adopter une nouvelle approche de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au sein du système des Nations Unies.

112. Il faut mobiliser les mécanismes interorganisations pour adopter une nouvelle approche contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et mettre au point une stratégie actualisée. Il est essentiel que les États Membres approuvent cette stratégie actualisée et cette nouvelle approche pour faciliter leur mise en œuvre et assurer l'application du principe de responsabilité à l'échelle du système.

113. La recommandation ci-après, complétée par la recommandation 4, a pour objectif d'améliorer la coordination à l'échelle du système face aux conduites sexuelles.

Recommandation 15

À sa quatre-vingt-deuxième session, l'Assemblée générale devrait envisager d'approuver l'adoption d'une nouvelle approche et d'une nouvelle stratégie à l'échelle du système face aux conduites sexuelles qui soient axées sur les victimes, mobilise les moyens interorganisations et mette à profit les ressources existantes.

Annexe

Mesures à prendre par les entités pour donner suite aux recommandations du Corps commun d'inspection

		<i>Organisations ayant approuvé le statut du Corps commun d'inspection</i>																												
		Résultat escompté	ONU*	ONUSIDA	CNUCED	ITC	PNUD	PNUE	FNUAP	ONU-Habitat	HCR	UNICEF	ONU/DC	UNOPS	UNRWA	ONU-Femmes	PAM	FAO	AIEA	OACI	OIT	OMI	UIT	UNESCO	ONUDI	ONU Tourisme	UPU	OMS	OMPI	OMM
Rapport	Pour suite à donner		<input checked="" type="checkbox"/>																											
	Pour information		<input type="checkbox"/>																											
Recommandation 1	a	E	E	E	E		E	E	E	E			E	E		E		E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recommandation 2	a	E		E	E	E	E	E	E	E			E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E		E	E
Recommandation 3	a	L	L	L		L	L	L	L	L			L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
Recommandation 4	a	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recommandation 5	d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E

		<i>Organisations ayant approuvé le statut du Corps commun d'inspection</i>																													
		Résultat escompté	ONU *	ONUSIDA	CNUCED	ITC	PNUD	PNUE	FNUAP	ONU-Habitat	HCR	UNICEF	ONU DC	UNOPS	UNRWA	ONU-Femmes	PAM	FAO	AIEA	OACI	OIT	OMI	UI	UNESCO	ONUDI	ONU-Tourisme	UPU	OMS	OMPI	OMM	
Rapport	Pour suite à donner		<input checked="" type="checkbox"/>																												
	Pour information		<input type="checkbox"/>																												
Recommandation 6		a	L																												
Recommandation 7		h	E																												
Recommandation 8		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recommandation 9		d	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recommandation 10		a	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recommandation 11		e	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recommandation 12		h	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E	E
Recommandation 13		a	L	L	L		L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L	L
Recommandation 14		e	L																												
Recommandation 15		a	L																												

Légende :

- L : Recommandation pour décision à prendre par l'organe délibérant
- E : Recommandation pour suite à donner par le (la) chef de secrétariat
- : Recommandation à laquelle l'organisation n'a pas besoin de donner suite

Résultat escompté :

a : Amélioration de la transparence et meilleure application du principe de responsabilité ; b : Diffusion des bonnes/meilleures pratiques ; c : Amélioration de la coordination et de la coopération ; d : Renforcement de la cohérence et meilleure harmonisation ; e : Amélioration du contrôle et de la conformité ; f : Amélioration de l'efficacité ; g : Économies importantes ; h : Amélioration de l'efficacité ; i : autre.

* Unités administratives énumérées dans [ST/SGB/2015/3](#).